



Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar:
situación actual, retos y propuestas

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS
Madrid, 2020

Investigación realizada por:
Estela Aguirre Sánchez-Beato
Beatriz Ranea Triviño

Diseño y maquetación del informe: Cuarta Línea

Financiado por la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria y el
Fondo Social Europeo

*A todas las mujeres que han compartido
un pedacito de sus vidas con nosotras.*



Agradecimientos

Este estudio, financiado por la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria, ha sido posible gracias a la participación y motivación de muchas mujeres que, a pesar de las adversidades que ha presentado el año 2020, se han mostrado predisuestas a compartir su tiempo y sus vidas con nosotras. Somos conscientes de que la pandemia desencadenada a partir de la COVID-19 ha dejado una inmensa vulnerabilidad social en la vida de muchas mujeres y, específicamente, en aquellas que trabajan en el empleo del hogar y de los cuidados. No obstante, numerosas mujeres han querido regalarnos parte de su tiempo y participar gustosamente en este proyecto. Sus experiencias nos han permitido conocer en mayor profundidad el empleo del hogar y de los cuidados y darnos cuenta del inmenso trabajo que tanto a las entidades del tercer sector como a los organismos gubernamentales nos queda por hacer para contribuir a la mejora del empleo doméstico. Sus relatos nos dan cuenta de la intersección entre el género, la condición de migración y la clase social, ejes de vulnerabilidad que tan marcados permanecen en España. Queremos agradecerles a todas y cada una de ellas su participación tanto en las entrevistas en profundidad como en la participación por medio de la cumplimentación de los cuestionarios y la ayuda en la difusión de este proyecto.

Asimismo, ha sido fundamental la participación de técnicas y técnicos de empleo que trabajan en entidades del tercer sector y en recursos públicos con población migrante. Este proyecto ha tenido una gran acogida y se han mostrado inmensamente activas en la participación tanto por medio de la cumplimentación de la encuesta *online* como por medio de entrevistas en profundidad. Su perspectiva de trabajo y su experiencia en el día a día con mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados ha sido fundamental para entender los mecanismos de discriminación y de precariedad en los que éstas se ven insertas en España. Este trabajo no hubiera sido posible sin sus grandiosas aportaciones.

También agradecemos infinitamente la colaboración en este proyecto de asociaciones y colectivos de empleadas del hogar y de los cuidados y especialmente a SEDOAC, Senda de Cuidados, La Red de Hondureñas Migradas y la Asociación de Trabajadoras/es del Hogar de Sevilla por regalarnos su inmensa experiencia y conocimiento sobre el empleo del hogar y de los cuidados a través de la participación en un grupo de discusión que permitió arrojar luz a las recomendaciones propuestas en este estudio.

Igual reconocimiento se merece la participación de la experta del ámbito académico, Magdalena Díaz Gorfinkiel, que ha compartido con nosotras su conocimiento y sus años de trabajo en el ámbito de los cuidados en España.

Agradecemos muchísimo la valiosa colaboración y participación activa de todas las trabajadoras de la Federación de Mujeres Progresistas que han apoyado en las distintas fases de este proyecto, tanto en el diseño, como en la difusión y por medio de su propia experiencia de trabajo con mujeres migradas y empleadas del hogar.

Por último, no podemos olvidar la grandiosa participación de Jessica Montiel, Beatriz Heredia, Claudia Franco e Iris Vañó que como voluntarias de la FMP han generado un valioso conocimiento para este proyecto. Su apoyo durante las distintas fases de trabajo de campo y de difusión de este estudio ha sido fundamental.

¡Gracias a todas!



Presentación

Este estudio, “Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas” financiado por la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria y el Fondo Social Europeo, analiza el empleo doméstico desde la voz de las propias trabajadoras protagonistas del sector. El objetivo principal de esta investigación es conocer y aproximarnos a la realidad de las mujeres migrantes empleadas del hogar desde la perspectiva de género y con una mirada integral e intercultural, visibilizando la situación laboral actual e identificando la repercusión directa que tiene en su vida personal, social y familiar.

El interés por conocer en mayor profundidad estas realidades surge a través de la experiencia de la Federación de Mujeres Progresistas gestionando, desde hace más de veinticinco años, programas de empleo dirigidos a mujeres en los que se ha observado no sólo la perpetuación de la precariedad de este sector sino el aumento de la misma y el impacto negativo que estas condiciones tienen en la vida de las mujeres.

En este informe, en primer lugar, se presenta un marco teórico que da cuenta de la fragilidad del sistema de cuidados en España, y de la precariedad que atraviesan de forma estructural las condiciones del empleo de hogar. Para ello, se ha de conectar el estudio del empleo de hogar con la legislación de extranjería ya que la combinación de ambas normativas dificulta la incorporación de muchas mujeres migrantes a condiciones laborales y de vida dignas.

Una vez enmarcado el tema que nos ocupa, presentamos la metodología que ha combinado técnicas cuantitativas y cualitativas dando forma a un diagnóstico de esta realidad donde los discursos y las experiencias de las mujeres migrantes que trabajan o han trabajado en el empleo de hogar aparecen como protagonistas. De esta manera, nos propusimos servir de altavoz a las mujeres migrantes empleadas de hogar para visibilizar las situaciones que enfrentan en la intersección de las desigualdades de género, clase social, origen y etnicidad a las que se suma la fuerte desvalorización social de los cuidados. Pese a la importancia de los trabajos domésticos y de cuidados para el sostenimiento de la vida y de la economía, se trata de un sector profesional con escaso reconocimiento, con condiciones laborales muy precarizadas en cuanto a jornada, salario y derechos sociales, ya que la cotización -cuando se produce- se lleva a cabo en el Régimen Especial de Empleadas del Hogar que, entre otras cuestiones, no genera derecho a la prestación por desempleo, abocando a las mujeres trabajadoras del hogar que se quedan en situación de desempleo a mayor riesgo de pobreza y vulnerabilidad social. En este sentido,

la situación sobrevenida por la pandemia provocada por la Covid-19 trastocó la planificación inicial de la investigación, no obstante, a pesar de las dificultades y retos metodológicos que ha supuesto, se ha conseguido recoger también parte del impacto que la crisis sociosanitaria está teniendo en las trabajadoras del hogar aumentando las situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social.

Además, consideramos imprescindible contar con la participación de profesionales de diferentes entidades del Tercer Sector y recursos públicos de empleo ya que conocer las experiencias de quienes acompañan a las mujeres migrantes en el proceso de búsqueda de empleo es fundamental para diagnosticar estas realidades.

Así, a través del trabajo de campo de esta investigación hemos profundizado en la reproducción de estereotipos de género, actitudes racistas y xenófobas y la falta de reconocimiento de las trayectorias profesionales de las mujeres migrantes a su llegada a España, así como la precariedad del empleo de hogar con el impacto que conlleva para la salud de las mujeres. En consecuencia, este informe visibiliza algunas de las discriminaciones, las violencias y abusos que tienen lugar durante el desempeño del trabajo doméstico.

Los relatos de las mujeres han permitido también la recogida y agrupación no solo de los retos que plantea el sistema de cuidados sino también de las recomendaciones y medidas que se han de llevar a cabo para mejorarlo y, con ello, mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres empleadas en este sector. Así, este informe concluye con recomendaciones destinadas a tres agentes principales: en primer lugar, las instituciones públicas; en segundo lugar, a las entidades del tercer sector; y, en tercer lugar, a la ciudadanía, sobre todo, a las personas empleadoras y las agencias de empleo de hogar. Con todo ello, desde la Federación de Mujeres Progresistas pretendemos contribuir al conocimiento de agentes públicos y privados y, en definitiva, conseguir que el empleo del hogar y de los cuidados y quienes lo ejercen (en su mayoría mujeres migradas) gocen del reconocimiento y de los derechos laborales que les corresponde.

Yolanda Besteiro de la Fuente
Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas



Índice

MARCO TEÓRICO	15
Los cuidados en el centro	15
Empleo de hogar: conceptualización del trabajo doméstico y la multiplicidad de tareas.....	18
Las cadenas globales de cuidados.....	21
Una mirada al empleo de hogar en España.....	26
 Sistema de bienestar en España y las desigualdades sociales que configuran el empleo de hogar.....	26
 La precariedad como elemento estructurante del empleo de hogar y las peculiaridades del Régimen Especial.....	30
 La encrucijada de la normativa de extranjería y el Sistema Especial de Empleadas de Hogar.....	40
 Una realidad desigual: aproximación cuantitativa a las mujeres migradas en España y a la feminización del empleo del hogar.....	45
 Las mujeres migrantes y la triple discriminación género, clase y etnicidad.....	51
METODOLOGÍA	54
RESULTADOS: el análisis interseccional e integral del empleo del hogar y de los cuidados en España	61
Descripción de las participantes	65
1. La condición de migración y la pluralidad del fenómeno migratorio.....	68
1.1. Y... ¿por qué España?.....	73
1.2. La llegada a España: expectativas no cumplidas y duelo migratorio.....	74
2. La falta de reconocimiento de saberes y trayectorias previas: los estudios y las dificultades de la convalidación.....	77
3. Las redes de apoyo en España: el papel de las redes informales.....	82
4. El trabajo en el empleo del hogar y de los cuidados en España: voces desde la precariedad.....	87
4.1. Las (injustas) condiciones de trabajo de interna y de externa.....	92

4.2. Las multitareas: todos los trabajos en uno.....	105
4.3. La relación con la familia empleadora.....	108
5. Un trabajo esencial e invisibilizado: la exposición de las mujeres empleadas del hogar durante la pandemia de la COVID-19.....	113
6. La imbricación del género, la condición de migración y la clase social en el empleo de hogar y los cuidados. Un análisis de la realidad desigualdad a partir de las normativas vigentes.....	120
6.1. La regularización administrativa por medio del empleo doméstico.....	120
6.2. La Ley de empleo del hogar: la perpetuación de la desigualdad.....	126
6.3. La feminización de las cadenas globales de cuidados.....	134
7. La ausencia de la conciliación laboral, familiar y personal.....	138
8. El acceso a los recursos de salud, educativos y sociales en España.....	143
9. Una mirada hacia la salud de las mujeres empleadas del hogar.....	145
10. Discriminaciones en la intersección del género, la condición de migración y la clase social.....	151
11. El continuum de episodios de violencia.....	155
RECOMENDACIONES	167
CONCLUSIONES	174
BIBLIOGRAFÍA	176

Los cuidados en el centro

La dicotómica e histórica división sexual del trabajo ha configurado la organización social diferenciando entre la esfera productiva y la reproductiva. Las actividades productivas son aquellas que se ubican en el ámbito público y, con ello, del reconocimiento y la valoración social, siendo además tradicionalmente asociadas con lo masculino. Mientras que las actividades reproductivas se inscriben en el ámbito privado-doméstico, han estado caracterizadas por la invisibilidad, el menor valor y reconocimiento social, y ejercidas mayoritariamente por mujeres.

Una de las grandes contribuciones de la teoría feminista y, sobre todo desde el área de pensamiento de la economía feminista, ha sido conceptualizar el trabajo reproductivo desde la contribución a desnaturalizar el rol de cuidadoras asociado a las mujeres y, además, visibilizar toda la carga de trabajo invisible que no sólo es la base de sostenimiento de la vida sino de la sociedad en su conjunto ya que, entre otras cuestiones, posibilita que se desarrolle el trabajo en la otra esfera: la productiva. Así, lejos de la representación androcéntrica que ha invisibilizado la importancia de los cuidados para el mantenimiento de la vida y de la sociedad, la teoría feminista pone sobre la mesa este trabajo de cuidados imprescindible.

15

Para dar cuenta de ello, los estudios de María Ángeles Durán (2000) han tratado de cuantificar la contribución monetaria a la sociedad de las actividades de cuidado que se realizan en los hogares, mencionando que si se incluyeran en la lógica productivista se les otorgaría un mayor valor social a todas aquellas tareas invisibilizadas y realizadas principalmente por mujeres. De acuerdo con algunas de las estimaciones, el trabajo que se desarrolla dentro del ámbito privado-doméstico superaría la mitad del PIB de algunos estados (Durán, 2012). Igualmente, el estudio realizado por Oxfam-Intermon en 2020: *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*, considera la cifra de 10,8 billones de dólares a nivel mundial como estimación del valor económico del trabajo de cuidados no remunerado. Aunque se considere que este trabajo no solo se puede medir bajo parámetros netamente económicos, parece interesante señalar su posible aporte al bienestar económico de los países.

Además, la conceptualización de los cuidados desde la perspectiva de género permite dar cuenta de la reproducción de la división sexual del trabajo y de la asignación del rol de cuidadoras a las mujeres (sea para cuidados remunerados como los no remunerados). Los mandatos de género tradicionales han identificado la femineidad como el ser para los otros y, con ello, las mujeres

han sido -y continúan siendo- socializadas en los mandatos vinculados a los cuidados que necesitan y/o demandan otras personas; agradar y complacer; y satisfacer las necesidades de otros/as, en muchas ocasiones, anteponiéndolas a las necesidades propias. Se ha de hacer hincapié en que la división sexual del trabajo, el escaso valor y reconocimiento de las tareas del hogar y los cuidados, la falta de corresponsabilidad y la insuficiencia de recursos públicos que garanticen la posibilidad de conciliación de la vida profesional y familiar (así como recursos públicos que garanticen la cobertura de los cuidados a la dependencia), son los ejes vertebradores de las desigualdades de género en sociedades como la nuestra.

Para desarrollar esta investigación, resulta prioritario conocer y definir un sector como es el empleo de hogar -en el que las tareas parecen ser múltiples y de una gran amplitud- que está imbricado en el entramado de los cuidados. Por ello, la primera pregunta que hemos de plantearnos es **qué entendemos por cuidados**. En las siguientes páginas trataremos de dar respuesta.

El término cuidados se utiliza desde hace unas décadas para aglutinar todas las responsabilidades de los trabajos desarrollados en la esfera privado-doméstica que incluyen las tareas que hacen posible el sostenimiento de la vida, tales como: la limpieza, la alimentación, el cuidado de niños/as y de personas dependientes, así como el trabajo emocional y la carga mental que supone la organización y gestión de la unidad familiar (Pérez-Caramés, 2020).

16

Amaia Pérez Orozco y Silvia Pérez Gil (2011) conceptualizan los cuidados de la siguiente manera:

“cuidar es gestionar y mantener cotidianamente la vida y la salud, hacerse cargo del bienestar físico y emocional de los cuerpos, del propio y de los otros. En ese sentido, hay personas que tienen necesidades de cuidados intensivos y/o especializadas, que a menudo no pueden resolver por sí mismas (niñas y niños, personas ancianas en situación de dependencia, personas con diversidad funcional, situaciones de enfermedad). Pero las personas que no tienen estas necesidades intensivas y/o especializadas también precisan de un nivel de cuidado cotidiano (de gestión de su salud y bienestar físico y afectivo). Son aquellas personas que, en principio, podrían cuidarse a sí mismas, aunque no siempre lo hagan (hombres que dependen de que su esposa les lave la ropa, limpie la casa, compre y cocine los alimentos, etc.; personas que contratan a una empleada de hogar para realizar estas actividades cotidianas). Los cuidados, por lo tanto, son una necesidad de todas las personas, en todos los momentos del ciclo vital, aunque esa necesidad tenga peculiaridades e intensidades distintas” (Pérez Orozco y López Gil, 2011: 20)



Siguiendo la propuesta de estas autoras, en esta investigación se incorpora una visión amplia y holística del cuidado como elemento presente en todo momento del ciclo vital, más allá de entenderlo como provisión de necesidades en momentos específicos de situación de dependencia en nuestras vidas. Los cuidados atraviesan constantemente la vida humana que ha de ser pensada desde el enfoque que reconoce la vulnerabilidad de los cuerpos y la interdependencia de los sujetos (Herrero, 2013). De esta manera, se entiende que el concepto “cuidados” engloba la multiplicidad de tareas del trabajo doméstico y, además, hace alusión tanto a aquellos que se realizan por parte de algún miembro de la unidad familiar -tradicionalmente y aún hoy en día como se ha mencionado, siguen recayendo mayoritariamente sobre los hombros de la mujeres-; así como a la externalización de los mismos mediante el empleo de otra persona que también tiende a ser llevado a cabo por las mujeres.

Según Pérez Orozco y López Gil (2011) en el análisis de los cuidados se precisa atender cuatro criterios:

1. La necesidad de recuperar los trabajos que históricamente se han invisibilizado y desprestigiado a nivel conceptual y analítico y que se han asentado en la esfera de lo privado-doméstico.
2. La relación de un modelo esencialista en el que se vincula a las mujeres con la provisión de los cuidados como una capacidad o cualidad innata a éstas, modelo que se reproduce en las relaciones de género. Este hecho impide entender cómo el modelo de cuidado se debe asentar en una renegociación de esas relaciones de género y en resignificar lo que involucra cuidar y sobre todo “el cuidar bien” en distintos contextos geográficos, sociales y temporales, significados que son cambiables por la experiencia migratoria.
3. La importancia de visibilizar los cuidados en la gestión de la cotidianidad para posibilitar su trascendencia, su comprensión y las formas de poder organizarlos.
4. Por último, se precisa atender las dimensiones, no solo cuantitativas, sino de carácter cualitativo que engloban el cuidado pues proyectan expectativas sobre los sujetos y los distintos contextos -como personas que cuidan y que son cuidadas- relacionadas con el género, la clase social, el origen, la etnicidad, etc.

En definitiva, es preciso resaltar el trabajo de cuidados como históricamente invisibilizado, alejándolo de las concepciones esencialistas y reubicándolo histórica, social y geográficamente; reconociendo su cotidianidad, ampliando su organización y situándolo como parte de la vivencia singular, pero a la vez social.

El acercamiento a los cuidados y, en concreto al empleo de hogar, ha de llevarse a cabo incorporando de forma transversal la perspectiva de género pero además ha de tener un enfoque interseccional porque es imposible analizar y comprender el entramado de los cuidados sin hacer alusión a la crisis de cuidados, cadenas globales de cuidados, feminización de las migraciones, etc. En las siguientes páginas nos acercaremos a la interconexión de los ejes de desigualdad que sitúan a las mujeres migrantes empleadas domésticas en muchas ocasiones, en condiciones de extrema precariedad.

Empleo de hogar: conceptualización del trabajo doméstico y la multiplicidad de tareas

La externalización de los cuidados de los hogares y su remuneración nos permite hablar del empleo de hogar (también nos referiremos como empleo doméstico; trabajo doméstico; trabajo de cuidados remunerado) como actividad en la que una trabajadora entra a suplir las necesidades de cuidados dentro de los hogares de otras personas. A lo largo del presente informe, hablaremos de trabajadoras en femenino porque, como se verá, el empleo de hogar está ocupado mayoritariamente por mujeres, ya que se trata de un sector fuertemente feminizado, atravesado por la devaluación social de las tareas de cuidados y por las discriminaciones hacia las mujeres migrantes. El empleo de hogar está atravesado por la precariedad y la informalidad y por la confusión que genera que estas actividades se desarrollen en ocasiones de manera mercantilizada y, otras veces, no mercantilizada, lo que hace que se mezcle entre obligaciones personales y solidarias de las familias y la profesionalización de estas actividades. La mercantilización de estos servicios no ha supuesto en España un cambio respecto a esta visión, puesto que han seguido siendo considerados como parte de la esfera privada.

Para acercarnos a una definición concreta de lo que es el empleo de hogar la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo doméstico por medio del Artículo 1.a. del **Convenio 189** como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. Este mismo organismo expone que las empleadas del hogar suelen desempeñar tareas tales como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar a los niños y niñas, a las personas mayores, a las personas dependientes o enfermas de una familia, realizar tareas de jardinería, de cuidado de la casa, el servicio de conducción para familias e incluso el cuidado de las mascotas del hogar. Cada una de estas tareas generales, puede incluir muchas otras que no están especificadas o englobadas en la propia definición de empleo



de hogar, lo que da paso a las interpretaciones individuales de cada empleador y empleadora en torno a la consideración de lo que es el empleo doméstico. En un sentido similar se define en el estudio publicado por Oxfam Intermon (2020):

“el trabajo de cuidados remunerado consiste en cuidar de personas o realizar tareas domésticas a cambio de una remuneración. Se desarrolla en sectores de cuidados de carácter público y privado, como la educación, la salud y el trabajo social, pero también en hogares privados. Las trabajadoras del hogar pueden encargarse del cuidado de otras personas, además de realizar tareas como limpiar, cocinar y lavar la ropa”. (Lawson et al., 2020: 34).

La normativa española conceptualiza el trabajo de cuidados de manera más genérica bajo un amplio abanico de actividades recogidas a partir del Real Decreto 1620/2011, que regula el trabajo doméstico, y por medio de su Artículo 1.4 establece que son: “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”. En España la particularidad que otorga la Ley, lo sitúa como un trabajo en el que las actividades se realizan en un hogar privado y contratadas de manera directa por una persona. Esta definición considera que en el empleo del hogar, se pueden efectuar “cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas”, generando una amplitud en la propia conceptualización, una infinidad de actividades y una indefinición que pueden llevar a la ambigüedad, lo que somete que las tareas a desempeñar sean una elección individual del empleador/a que contrata a una empleada doméstica. La falta de especificidad en la propia definición del empleo doméstico conlleva, en la realidad, a una multiplicidad de tareas que se simultanean y entre las cuales es difícil establecer un límite. Es esta ambigüedad lo que provoca, finalmente, un impacto negativo en las trabajadoras (Andersen, 2000).

“ LA DEFINICIÓN DEL EMPLEO DEL HOGAR ES TAN AMBIGÜA QUE SE TRADUCE EN UNA MULTIPLICIDAD DE TAREAS QUE DEPENDEN DE LOS DESEOS DEL EMPLEADOR/A ”

Además, el trabajo de hogar se configura a través de distintas tipologías dependiendo del tipo de situación y los horarios de las empleadas. En el *Estudio*

la mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos desarrollado por la Asociación AD Los Molinos (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017), se clasifican las diferentes modalidades del empleo doméstico bajo el siguiente esquema:

Tabla 1. Tipologías de trabajo doméstico

Tipo de trabajo	Horario	Definición	Actividades
Trabajo de interna	Lunes a sábado tarde	Disposición casi permanente. Se asientan de forma continua incluyendo las noches. Suelen hacer frente a jornadas de entre 14 a 16 horas diarias.	Mantenimiento del hogar y cuidado de personas que vivan en él.
	De fines de semana	Disposición casi permanente. Trabajan el sábado y pernocta en el domicilio y la jornada finaliza el domingo por la noche.	Mantenimiento del hogar y cuidado de personas que vivan en él.
Trabajo de externa	Jornada completa	Disposición total excluyendo las noches. Suelen realizar una jornada laboral que excede las 8 horas pudiendo llegar hasta las 12 horas de lunes a viernes.	Mantenimiento del hogar y cuidado de personas que vivan en él.
	Jornada parcial	Disposición en un horario determinado y limitado en la contratación. Jornadas inferiores a las 12 horas.	Cuidado de mayores y niños y en segundo lugar, mantenimiento de la casa.
Por horas		Trabajo más flexible, se puede simultanear con otros trabajos o empleadores/as.	Tareas específicas de cuidado en horas de especial necesidad y/o tareas de mantenimiento del hogar.

Fuente: Elaboración Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, (2017)
a partir de Arango et al., (2013)

Otras de las cuestiones que influyen en la configuración del empleo del hogar y de los cuidados es su histórica ejecución bajo esquemas de esclavitud y servidumbre. A pesar de situarnos actualmente muy lejos de estas lógicas en las que la posesión y el dominio sobre una persona prevalecían, la configuración del trabajo doméstico ha imitado esta construcción simbólica por medio de una actividad situada a los márgenes de las relaciones laborales, carente de los plenos derechos y dirigida a las demandas particulares de las personas empleadoras (Gorfinkiel, 2016).



En la actualidad perviven aún formas de neoservidumbre como la trata con fines de explotación laboral en el servicio doméstico, en este sentido Lousada Arochena (2018: 152) sostiene que “el trabajo doméstico es un trabajo precario con riesgo de derivar en situaciones de explotación humana (esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso, trata de personas) o laboral (incumplimiento de las normas laborales)”. Para acercarnos a la trata con fines de explotación laboral, hay que recurrir al Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (Naciones Unidas, 2000) -conocido como Protocolo de Palermo- donde se recoge la definición y las distintas tipologías de trata que contiene tres elementos clave: una acción (captación, transporte, transferencia, alojamiento, acogida de personas, intercambio o transferencia de control sobre dichas personas), llevada a cabo usando unos medios (amenaza, uso de la fuerza, otras formas de coacción, rapto, fraude, engaño, abuso de poder o de posición de vulnerabilidad, hacer o recibir pagos para obtener el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra), determinados con fines de explotación, en el caso que nos ocupa la laboral en el servicio doméstico. La trata de seres humanos con fines de explotación laboral tiende a ser una vulneración de los Derechos Humanos que sufren en mayor porcentaje los hombres², no obstante, en el caso de la trata para la explotación laboral en el servicio doméstico afecta fundamentalmente a las mujeres (Accem, 2008) reproduciendo así los roles asignados también en el terreno de la explotación laboral.

21

La trata con fines de explotación laboral no es el objeto de estudio de esta investigación, no obstante, se considera necesario mencionarla por la invisibilidad en la que se produce esta vulneración de los Derechos Humanos y, porque como se explicará en el análisis de los resultados, si bien entre las mujeres participantes no se han conocido casos de trata, sí se han dado casos de explotación laboral y condiciones laborales abusivas.

Las cadenas globales de cuidados

La Organización Internacional del Trabajo (2019) a partir de sus informes ha demostrado que la mayoría de las personas que trabajan en los cuidados de manera remunerada son mujeres y con frecuencia migrantes que, en muchos casos, trabajan en la economía sumergida y lo hacen en condiciones de gran precariedad y con salarios muy bajos. Se estima que en el mundo la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados (la educación, la salud y el trabajo social y las trabajadoras de cuidados) está integrada por 249 millones de mujeres y 132 millones de hombres (OIT, 2019). Esto representa el 11,5% del empleo

¹ Al contrario que la trata de seres humanos con fines de explotación sexual que afecta de forma mayoritaria a las mujeres (Eurostat, 2015).

mundial total, y el 19,3% en el caso del empleo femenino en el mundo. Las mujeres son aproximadamente dos tercios de esta fuerza de trabajo mundial, y entre ellas esta proporción supera las tres cuartas partes en América, en Europa y Asia Central. Según la OIT (2019), las trabajadoras y trabajadores domésticos constituyen como mínimo el 2,1% del empleo mundial total: existen 70 millones de personas trabajadoras del hogar en el mundo, de las cuales 49 millones son mujeres y 21 millones son hombres.

Este mismo organismo señala que el personal doméstico experimenta de las peores condiciones de trabajo dentro del amplio grupo de trabajos dedicados a la prestación de cuidados, y son especialmente vulnerables a la explotación. A pesar de ser un trabajo imprescindible se ven afectadas por una baja cobertura de la protección social y laboral, además de vivir episodios de violencia de manera generalizada. Esta situación afecta directamente al bienestar de quienes reciben los cuidados, de quienes los profesan, y de las personas cuidadoras no remuneradas. Así, los empleos de mala calidad, conducen a cuidados de mala calidad.

Por añadidura, la OIT (2015) señala que una de cada cinco personas trabajadoras del hogar es migrante. Según esta misma organización una de cada veinticinco mujeres trabajadoras en el mundo es una trabajadora del hogar. Según las estimaciones de la OIT realizadas en 2013 (OIT, 2015), en el mundo existen 232 millones de personas migrantes, de las cuales 207 millones son mayores de 15 años, es decir en edad de trabajar. Entre éstas existen 150 millones de personas trabajadoras migrantes de las cuáles unos 11,5 millones son trabajadoras o trabajadores del hogar. En este sentido la OIT (2013), manifestaba que el 73,4% de las trabajadoras del hogar a nivel mundial eran mujeres, actualmente la cifra estimada ronda en torno al 80% (el 20% de los hombres suele trabajar como chófer, jardinero o mayordomo).

En 2020 Oxfam Intermon (Lawson et al., 2020) ha publicado la investigación *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*, en la que se estima que en el mundo hay 67 millones de personas trabajadores del hogar, de las cuales el 80% son mujeres. La investigación apunta que la gran mayoría de estas mujeres pertenecen a colectivos excluidos, y sufren algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, etnia, clase y/o casta. Muchas de ellas se ven obligadas a trabajar en el sector del hogar y de los cuidados en países más enriquecidos debido a los elevados niveles de pobreza y exclusión en sus países y a la elevada demanda en el sector en los primeros. Esto se ha traducido en las cadenas de cuidados globales, es decir, cadenas transnacionales en las que la prestación de los cuidados se transfiere de un país a otro, y de familias, y específicamente mujeres, con mayores ingresos a mujeres con menores ingresos. A nivel mundial existen centros de producción de servicios que



requieren trabajadores y trabajadoras de alta y baja cualificación. Es así como las ciudades europeas se han ido convirtiendo en grandes centros de producción y de servicios que requieren de población capacitada para cubrir puestos de trabajos situados en ambos extremos. De esta forma se han configurado categorías de trabajo que se encuentran étnica y genéricamente marcadas. Esta segregación socio-laboral ha sido denominada por algunos autores y autoras como el resurgimiento de una nueva clase de servidumbre (Colectivo IOÉ, 2001; Sassen, 2003).

“ASISTIMOS A CADENAS TRANSNACIONALES DE CUIDADOS GLOBALES ASUMIDOS POR MUJERES MIGRANTES CON MENORES INGRESOS QUE LAS FAMILIAS QUE RECIBEN LOS CUIDADOS”

Es aquí donde surgen las cadenas globales de cuidados como resultado de un proceso de feminización de las migraciones en un contexto de globalización, de transformación del Estado de Bienestar y de provisión de los cuidados. Las cadenas globales de cuidados se definen como “cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social y el lugar de procedencia” (Orozco, Paiewonsky y García, 2008: 90). Muchas mujeres de los sures globales deciden migrar hacia Europa para trabajar en los espacios en los que está naturalizada una capacidad inherente a las mujeres: el trabajo de cuidados y de sostenimiento del hogar. Así se configura la cadena global de cuidados desde las experiencias de vida de mujeres migrantes que realizan cuidados diversos de las familias españolas mientras que, de forma paralela, las ganancias de las mujeres migrantes contribuyen al cuidado de sus familias de origen. En este sentido, los hogares de origen dependen de lo que ocurra en los hogares de España, siendo las mujeres migradas el enlace de las dimensiones transnacionales. Como sostienen Cuentas Ramírez et al. (2020: 41): “un sector de mujeres se implica para sostener cotidianamente la vida de aquí y allá, más allá de las fronteras”. Además, la migración de mujeres conlleva que alguien en el país de origen asuma la responsabilidad de cuidados que ellas ya no pueden asumir presencialmente. Así se entrelazan los hogares para la sostenibilidad de la vida transfiriendo los cuidados de unos a otros.

La cadena de cuidados permite visualizar una serie de eslabones (conformado por personas) a través de los cuales se mueve el cuidado. La mujer que migra y cuida en el país de destino es el eslabón a partir del cual se conforman estas cadenas. Según Pérez Orozco y López Gil (2011: 29), las cadenas se componen

cadenas. Según Pérez Orozco y López Gil (2011: 29), las cadenas se componen de tres eslabones básicos:

1. El hogar empleador que transfiere cuidados a una persona migrante como empleada del hogar.
2. El hogar migrante: la persona migrante que realiza cuidados en destino (en este caso en España) y que, a su vez, está transfiriendo a otra persona los cuidados que ya no puede realizar en su país de origen. Este es el eslabón fundamental de las cadenas. Las mujeres son protagonistas de una doble transferencia: asumen los cuidados pagados en destino y, al mismo tiempo, los delegan en origen (pero se siguen haciendo cargo de éstos en la distancia). Como se observará en el trabajo de campo, las cadenas se constituyen recurriendo al empleo de hogar y a la experiencia de dejar a hijos/as menores en el país de origen.
3. Por último, el hogar en origen: las personas o familias que dependen del trabajo de cuidados que la mujer que ha migrado realizaba y que ahora han debido reorganizar para seguir proveyendo ese cuidado familiar.

24

Estas autoras consideran que la configuración de una cadena está determinada por relaciones de poder y a su vez atravesada por aspectos estratégicos y procesos de negociación. Las desigualdades de partida de estas cadenas se han visto intensificadas en España por la intervención de la Ley de Extranjería, la propia normativa que regula el empleo de hogar y las diversas políticas públicas de cuidados -cuestiones que se abordarán en las próximas páginas-. Los distintos hogares insertos en las cadenas de cuidados mantienen una capacidad muy diferente de ejercer el derecho multidimensional al cuidado.

Asimismo, Pérez Orozco y López Gil (2011) han analizado lo que se ha considerado como “la crisis de los cuidados” haciendo hincapié en el hecho de que existe un modelo de cuidados dominante, el de los países occidentales, que ha dejado de tener validez, con lo que el modelo venidero aún no está definido en su totalidad. El anterior modelo de organización social de los cuidados se ha quebrado, con lo que presenciamos una profunda transformación que afecta al conjunto del sistema socioeconómico. Si bien cada país mantiene unas peculiaridades, existen elementos compartidos entre los países europeos. Además, esta crisis se ha agravado con la actual situación desencadenada por la pandemia de la COVID19 con la que se ha reflejado que las consecuencias de la desigualdad se han visto agudizadas por la condición de género, clase social y origen étnico.



“ EN 2020 ACONTECEMOS A UNA CRISIS DE LOS CUIDADOS QUE SE VE ACRECENTADA POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19, AUMENTANDO LAS DESIGUALDADES EXISTENTES ”

La demanda de empleos para el cuidado se vincula tanto a estas redes transnacionales de trabajo como a la propia organización de los cuidados tanto en los países de origen como en los de recepción de las personas migrantes. En España los cuidados continúan estando, fundamentalmente, a cargo de las familias, que son quienes han prestado históricamente estos servicios (Durán, 1988). Éstas han experimentado en las últimas décadas cambios con respecto al debilitamiento de la familia extensa, las nuevas formas de estructura familiar, y, sobre todo, el distinto papel que han adquirido las mujeres en la estructura social y familiar española, lo cual ha significado que éstas hayan dejado de ejercer la totalidad de las tareas de cuidado. No obstante, esta configuración social y familiar, no ha ido acompañada de reformas en la organización laboral (España se caracteriza por largas y rígidas jornadas laborales) ni de elaboración de nuevas políticas públicas de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad. La combinación de estos dos elementos ha propiciado la necesidad de organización de la vida cotidiana a partir de las escasas posibilidades colectivas, con lo que las mujeres se enfrentan a esta realidad prácticamente de manera individual (Tobío, 2001). La movilización transnacional de mujeres migrantes como cuidadoras se ha configurado, así, como una solución ante la crisis de los cuidados, extendiéndose entre toda la sociedad y normalizando su presencia (Anderson, 1997).

25

La crisis de los cuidados de los países del centro ha implicado la externalización y mercantilización del trabajo que históricamente cubrían las mujeres en los hogares, hecho fuertemente vinculado con el ascenso de la feminización de las migraciones. Se crea, de esta forma, una movilización transnacional de población de mujeres migrantes como cuidadoras (Erel y Lutz, 2012) debido a la información existente respecto a la demanda de cuidados así como a la relativa facilidad de inserción en el sector. De este modo el trabajo de cuidados se internacionaliza.

Según Catarino y Oso (2000), durante los años noventa, se apreció un aumento en la demanda de empleadas de hogar en distintas partes del planeta, como resultado de la externalización de la reproducción social. El conjunto de factores vinculados al envejecimiento de la población en nuestro país, la mayor participación de las mujeres en el empleo, las nuevas formas de convivencia familiar, junto con la aún carente responsabilidad de los hombres

en el cuidado, desencadenan en una creciente necesidad de atención hacia los mismos. La incorporación laboral de muchas mujeres migradas al empleo doméstico se produce en momentos en los que el sistema de bienestar en los países del sur de Europa se ha ido debilitando y se han disminuido los recursos destinados a las necesidades de las familias. Ni los poderes públicos, ni las entidades privadas, han satisfecho las demandas de cuidados, relegando en las mujeres (bien asumiendo el trabajo o bien externalizándolo) estas demandas. El trabajo del empleo del hogar se convierte, de esta forma, en una estrategia decisiva de la organización familiar (García Sainz et. al., 2014). Es así como se ha ido produciendo una creciente demanda en los países del centro de la economía mundial, de mujeres para realizar los trabajos de cuidados que han ido desvalorizándose socialmente (Anthias y Lazaridis, 2000).

“ SE PRODUCE UN AUMENTO DE MUJERES MIGRADAS PARA TRABAJAR EN EL SERVICIO DOMÉSTICO A MEDIDA QUE SE DEBILITA EL SISTEMA DEL BIENESTAR Y SUS RECURSOS EN EL SUR DE EUROPA ”

Una mirada al empleo de hogar en España

Para analizar la realidad del empleo de hogar en España se han de tener en cuenta los distintos elementos que caracterizan a este sector. De esta manera, es necesario reflexionar sobre las políticas públicas en cuanto a los cuidados; así como sobre la precariedad que articula el propio empleo de hogar y que lejos de ser paliada por la actual regulación del mismo, sigue perpetuándola. Además, para comprender en su complejidad la situación de las mujeres migradas en el empleo de hogar en España hemos de inscribir el análisis en la intersección de las variables que lo configuran. Pondremos el género, la clase social, la migración y la etnicidad en el centro del análisis porque son estas categorías y las relaciones de desigualdad y poder que generan las que dan forma al empleo de hogar en el Estado español.



Sistema de bienestar en España y las desigualdades sociales que configuran el empleo de hogar

El Estado de bienestar es aquel en el que el Estado asume la responsabilidad de intervenir para mejorar la calidad de vida y garantizar el bienestar social de la población mediante servicios y recursos agrupados en cuatro pilares: el primero son los servicios sanitarios; el segundo los servicios educativos; en tercer lugar, el sistema de pensiones y de protección para prevenir la exclusión



social; y, por último, un cuarto pilar que se desarrolla en torno a los servicios de ayuda a las familias tales como escuelas infantiles y atención a las personas dependientes (Navarro, 2020). Este cuarto pilar se encuentra en una fase de escaso desarrollo en España.

El sistema de bienestar desarrollado en España, sigue el modelo mediterráneo (Castells, 1999), aquel en el que el Estado de Bienestar está poco desarrollado y adquiere una importante presencia la figura de la familia como elemento básico en la estructura socioeconómica del país: la familia como el gran apoyo del Estado de Bienestar. En el intento por romper con esa lógica “familiarista”, en España se ha tratado de desarrollar el considerado cuarto pilar del Estado de Bienestar: la dependencia. En el año 2006, se aprobó en España la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Esta Ley supuso un precedente en la atención a las personas dependientes con el objetivo de mejorar su calidad de vida. Así pasados los años, la Ley va experimentando variaciones y endureciendo los requisitos para obtener una protección. Entre los servicios incluidos por la Ley de Dependencia se incluyen aquellos de prevención de la dependencia y de promoción de la autonomía personal como los servicios de teleasistencia, los servicios de ayuda a domicilio, los servicios de Centro de Día y de Centros de Noche y los servicios residenciales. Estas ayudas, no obstante, solo se pueden conceder a aquellas personas que demuestren un grado de dependencia moderada, severa o elevada, junto con un pormenorizado análisis de la situación económica de la persona solicitante, dejando fuera a multitud de colectivos y de casos que necesitan priorizar sus cuidados. Según el análisis de la Asociación AD Los Molinos (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017: 45), estas ayudas pueden resultar un apoyo en las medidas de conciliación familiar y laboral desde una perspectiva asistencialista, sin embargo, resultan medidas paliativas o incompletas ante las acuciantes necesidades de cuidados manifestadas por el conjunto de la sociedad española. Esta carencia en la atención a los cuidados por parte del Estado, junto con la configuración de una lógica cultural “familiarista” en nuestro país, ha llevado a las familias a desarrollar estrategias particulares en la atención a los cuidados como es la contratación de las mujeres empleadas domésticas. Como resultado de la escasez de la atención pública en este ámbito, la responsabilidad de cuidar a las personas dependientes rebota del sector público al privado, siendo los hogares quienes las atiendan y las mujeres migrantes quienes los proveen.

Además, a partir de la crisis económica acontecida en 2007, este cuarto pilar del Estado de Bienestar -la protección social a la dependencia- se ve debilitado y con ello, la inversión en ayudas a la dependencia, a la conciliación y a la emancipación, evidenciando, así, la escasa presencia del Estado ante las necesidades de los cuidados básicos. Es en este contexto en el que, junto con

la creciente migración internacional, el trabajo del hogar y de los cuidados va adquiriendo una mayor presencia en España (García Sainz et al., 2014).

Por tanto, junto con las necesidades de cuidado y mantenimiento del hogar que requieren las familias, en España nos hallamos ante una falta de recursos estatales, un sistema de bienestar y una Ley de Dependencia todavía no dotada y desarrollada suficientemente, así como unas difíciles condiciones de conciliación laboral, personal y familiar, lo que propicia finalmente una mayoritaria contratación de empleadas domésticas para la ayuda de muchas familias.

Las peculiaridades de nuestro país familiarista, junto con la falta de dotación o coordinación de los recursos de la dependencia, la ausencia de verdaderas medidas de conciliación, el rol tradicional de cuidados ejercido históricamente por las mujeres y la creciente feminización de las migraciones, ha desembocado en que **el servicio doméstico sea una de las puertas de entrada al mercado laboral español para muchas mujeres migrantes**. Se produce aquí un encuentro entre dos necesidades: las de familias empleadoras que requieren de cuidados para menores, para personas dependientes y para el mantenimiento del hogar y las necesidades de empleo de mujeres migradas que requieren cubrir urgentemente los costes -entre otras cosas para cuidar a sus familias- que ocasiona un cambio de vida, junto con la necesidad de disponer de una regularidad administrativa para trabajar y residir en nuestro país (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017: 23).

Abordando las necesidades de los cuidados encontramos que la figura del empleador o de la empleadora puede ser difusa. Los grupos sociales que más demandan trabajo de cuidados (personas mayores, menores, personas enfermas o dependientes) con frecuencia son personas que cuentan con economías poco solventes y baja capacidad adquisitiva (ingresos que dependen de pensiones de viudedad o de jubilación de bajas cuantías); por ello, la opción de contratar servicio doméstico es el resultado de una estrategia familiar. Las personas contratadas, como nos muestran los datos, en gran mayoría son mujeres inmigrantes que trabajan de manera externa o interna y que, muchas veces, se encuentran en una situación económica y administrativa de alta vulnerabilidad, pues pueden carecer de la documentación que acredite su regularidad administrativa en España y atienden unas necesidades económicas que pueden tener un carácter urgente tanto en España como en sus países de origen. Esta compleja relación entre demandantes y cuidadoras, deriva en ocasiones en una relación ambivalente, que con frecuencia resulta ser de mutuo apoyo entre dos grupos socialmente frágiles que dependen de terceras personas para mantener su situación (García Sainz et al., 2014). Según estas mismas autoras en el trabajo doméstico debería existir, al menos, dos clasificaciones



o tipos de empleo doméstico: aquel que sigue atendiendo el hogar tradicional, con un sesgo marcado de posiciones de clase y aquel otro que desempeña un cuidado doméstico como resultado de cambios sociales y familiares con el fin de atender a las personas más dependientes, para lo que se contrata a mujeres inmigrantes. El tratamiento del servicio doméstico como un todo, invisibiliza las demandas sociales de cuidados y el déficit de personas cuidadoras, así como ignora los contextos, la diversidad y la multiplicidad de situaciones en las que se desarrolla, por lo que el trabajo, especialmente de cuidados, no está reconocido y continúa desatendido en las políticas públicas (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

“ EL ESTADO FAMILIARISTA JUNTO CON LA ESCASA DOTACIÓN A LOS SERVICIOS A LA DEPENDENCIA SUPONEN LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y CENTRALIDAD DE LOS CUIDADOS EN LAS EMPLEADAS DEL HOGAR ”

Según algunos informes, España es el país de la Unión Europea que dispone de un mayor número de personal doméstico asalariado (García Sainz et al., 2014; ILO, 2013). Tal y como se ha conformado a lo largo de la historia, el empleo doméstico continúa configurándose como una actividad laboral poco reconocida social y económicamente. En la actualidad, este sector se ha ido componiendo mayoritariamente por mujeres inmigrantes contratadas para trabajar en régimen de interna, de externa o por horas, con independencia de su situación de regularidad administrativa, lo que desemboca en un amplio margen en cuanto a la voluntariedad y a las negociaciones de esta relación laboral.

En este sentido, Garcia et al. (2014: 104) señala que “la disparidad de ingresos y salarios, entre quienes ofertan y demandan trabajo, constituye una condición estructural para su desarrollo”. Estas autoras exponen que cuanto más diferencia existe entre los ingresos de las personas más ricas y aquellas más pobres, mayor es el potencial para que surjan empleos auxiliares de baja remuneración, de tal forma que en las zonas donde las desigualdades económicas son mayores, la proporción de personas ocupadas en el sector doméstico es más elevada (García Sainz, 2011), lo que se corrobora al observar los datos sobre desigualdad y empleo doméstico en países de la Unión Europea. Según el Eurostat, en 2017 España se sitúa en la quinta posición entre los países con una mayor tasa de riesgo de pobreza de la UE-28, solo por detrás de Rumanía, Lituania, Bulgaria y Letonia. Este dato, situaría a España como uno de los países más desiguales de la UE-28. Algunas autoras, mantienen que el crecimiento del empleo doméstico está más

relacionado con elementos como la desigualdad de clase que con factores como la inmigración o la ocupación de las mujeres en otras esferas (Milkman, Reese y Roth, 1998). Razavi y Saab (2010) manifiestan que en los países nórdicos, hay un mayor equilibrio en el reparto del trabajo por género, el sector público tiene más presencia y la externalización del servicio doméstico tiende a compartirse entre el Estado y las familias; además, las personas ocupadas en trabajos de cuidado tienen niveles salariales y condiciones de trabajo favorables, más que en aquellos países con mayores niveles de desigualdad.

“ EL SECTOR DEL EMPLEO DEL HOGAR TIENE UN ESCASO RECONOCIMIENTO SOCIAL Y ECONÓMICO. SUS CONDICIONES LABORALES QUEDAN EN GRAN MEDIDA EN MANOS DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS, AL ACORDARSE BAJO NEGOCIACIONES QUE PARTEN DE POSICIONES DESIGUALES ”



La precariedad como elemento estructurante del empleo de hogar y las peculiaridades del Régimen Especial

30

En las últimas décadas asistimos a un aumento de la desregulación del mercado laboral que conlleva de forma paralela un auge de la precariedad y la incertidumbre generalizada en el empleo en España. La anterior crisis económica mostró que la precariedad se ha convertido en un elemento que atraviesa y estructura el terreno de las condiciones laborales (UGT, 2017). En este sentido, cuando hacemos alusión al empleo de hogar la precariedad preexiste y aparece como una característica prácticamente inherente a este sector de empleabilidad tan feminizado. Es decir, la precariedad estructura de una forma paradigmática las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar.

De acuerdo con la OIT (2013), el servicio doméstico es uno de los sectores de actividad con las condiciones laborales más precarias y con salarios más bajos en casi todos los lugares del mundo. Aunque existen variaciones, los datos globales de la OIT (2013) señalan que la remuneración en el empleo doméstico se sitúa en torno al 40% de los salarios medios de la población en su conjunto. Razavi y Saab (2010) analizan las razones por las que este sector goza de tan bajos salarios y destacan varias razones: 1. Baja productividad, la gran cantidad de tiempo que requiere impide que sea competitivo; 2. El imaginario social sobre el cuidado que lo vinculan con actividades que se hacen de manera altruista, por amor, donde se considera que el salario no es prioritario; 3. La segregación de género, los trabajos de cuidados y asistencia se asignan a las mujeres, y 4.



La escasa capacidad económica de los grupos que más necesitan este trabajo de cuidado: menores, personas mayores y personas enfermas. García Sainz et al. (2014) afirman que la baja remuneración del sector doméstico se debe a la propia funcionalidad que tiene para la estructura laboral: un ámbito segregado (mal remunerado), en baja escala de la pirámide laboral (segmentada) que perpetúa el orden social (estratificado). El trabajo doméstico no persigue la eficiencia, ni la productividad, ni la obtención de beneficios económicos para empleadores y empleadoras; por lo tanto, no se puede considerar como rentable, pero sí como esencial para el bienestar y el desarrollo humano.

En cuanto a la situación específica de España, Magdalena Díaz Gorfinkiel (2016) señala que el peculiar ámbito en el que se desenvuelve la relación de servicio doméstico ha guiado su tradicional marginación en el Derecho del Trabajo. La autora indica que el sector se ha desarrollado profesionalmente y socialmente de manera mucho más tardía que otros sectores de trabajo debido a las tareas que implica y a las relaciones que se establecen en su desarrollo. Se trata de un trabajo necesario en todas las sociedades y fundamental para la continuidad de la vida que se mantiene invisible y como actividad con escaso prestigio, pues su universalidad se asocia con la idea de poder ser realizado por cualquier persona.

El empleo doméstico se constituye como un sector laboral particular debido a las propias características que lo definen. La principal característica y, según el *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, es que se desarrolla en el hogar familiar, vinculado a la intimidad personal y familiar y, por otro lado, en él se establece un vínculo personal con base en la confianza, que no tiene que estar presente en el resto de las relaciones laborales. Díaz Gorfinkiel (2016), señala que ese espacio ambivalente ha propiciado, muchas veces, que se confundan los derechos familiares con los derechos profesionales y, a su vez, las habilidades profesionales con aptitudes personales y femeninas. De este modo, el sector se ha ido configurando fuera de la estructura ocupacional, dificultando la obtención de los derechos laborales y normalizando socialmente la discriminación laboral. Esta cosmovisión ha producido, al mismo tiempo, una escasa valoración y un bajo posicionamiento en la estructura laboral, dificultando la capacidad transformadora por parte de sus protagonistas.

De esta forma, el desarrollo de la protección social de estas trabajadoras siguió esa misma lógica laboral, siendo así como se conformó en España como un Régimen Especial de Empleadas de Hogar, con unas peculiaridades y un menor reconocimiento de derechos, asentándose posteriormente como el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar.

FUERA DE LOS MÁRGENES DE LA REGULACIÓN DE LOS DEMÁS SECTORES DE TRABAJO, EL EMPLEO DEL HOGAR SE DESARROLLA EN CONDICIONES DE PRECARIEDAD Y DESIGUALDAD

Además, este sector parece enfrentar dos de los derechos básicos de nuestras sociedades, el derecho al trabajo digno y el derecho al cuidado. Mientras las familias asuman en su totalidad los cuidados seguirá existiendo, en muchos casos, la imposibilidad de acceso al servicio doméstico para personas que lo necesiten pero que cuenten con escasos recursos y a su vez, el mantenimiento de unos bajos costes seguirá conduciendo a las mujeres a la precariedad y a la desigualdad (García Sainz et al., 2014).

En España, el sector del empleo doméstico fue un ámbito de trabajo que se fue regulando tras las presiones y grandes esfuerzos de grupos de empleadas de hogar, asociaciones de personas migrantes y colectivos feministas, que impulsaron estas modificaciones legislativas en España.

32

LOS AVANCES CONSEGUIDOS EN ESPAÑA HASTA EL MOMENTO EN MATERIA DE DERECHOS DEL EMPLEO DEL HOGAR SE DEBEN AL TRABAJO DE INCIDENCIA REALIZADO POR LAS EMPLEADAS DE HOGAR, LAS ASOCIACIONES DE PERSONAS MIGRANTES Y LOS COLECTIVOS FEMINISTAS

Es importante señalar el cambio legislativo que se produjo a partir del 1 de enero de 2012 cuando entró en vigor el Real Decreto 1620/2011, inspirado en el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en concreto el número 189 de la OIT. Estas modificaciones legislativas cambiaron las condiciones laborales del sector establecidas hasta ese momento por la regulación del año 1985.

Así se aprobó en 2011, el régimen jurídico de las trabajadoras del hogar que se configura, por una parte, como Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar regulado por el *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter general del servicio del hogar familiar y en relación con la protección social como Régimen Especial*



de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, regulado por el Real Decreto- Ley 29/2012 de 28 de diciembre, sobre mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Según Magdalena Díaz Gorfinkiel (2016), esta nueva legislación supuso la visibilización y la aceptación ideológica del ámbito doméstico como un espacio laboral. Esta autora señala que los cambios legislativos inciden directamente en las construcciones simbólicas respecto a lo legislado. A pesar de las posibles limitaciones de la ley y de las dificultades para ejecutarla, su aprobación implicó un avance en la consolidación del sector. No obstante, su diferente funcionamiento en relación con otros sectores económicos ha configurado la idea de un ámbito laboral diferenciado caracterizado por una menor formalidad y una laxa de la legislación. Según Arango et. al. (2013), en esta legislación se sigue defendiendo el carácter privado de la relación laboral y, por tanto, se ha dado prioridad al aspecto familiar frente al propiamente laboral.

Las modificaciones introducidas en la Ley aproximaron las condiciones laborales y sociales del sector a las de los demás sectores de trabajo por cuenta ajena, sin embargo, no llegó a igualarlas. Así, el RD 1620/2011 y las posteriores modificaciones y mejoras en la Ley señalan que:

-  Existe obligatoriedad de tener un contrato por escrito (si se trabaja más de 4 semanas).
-  Quien contrata se encuentra con la obligación de tramitar el alta laboral en la Seguridad Social reflejando la jornada y el salario real. Solo en los trabajos de menos de 60 horas al mes las empleadas pueden tramitar directamente la afiliación, las altas, las bajas y las variaciones de datos en la Seguridad Social. Esta situación según Díaz Gorfinkiel (2016), difiere del resto de ámbitos laborales, además de añadir confusión a su funcionamiento, ya que traslada a la negociación individual una cuestión tan importante como la afiliación.
-  El contrato debe recoger la información sobre las condiciones de trabajo: el tipo de jornada y horario, el salario -incluidas las dos pagas extras-, los días de vacaciones, el período de prueba (remunerado), los tiempos de presencia y el régimen de pernóctas.
-  Las condiciones salariales deben ser acorde al salario mínimo interprofesional de: 950€ al mes y dos pagas extras de 950€ cada una. Lo que establece un salario anual de 13.300€ en el año 2020, y un límite en el descuento de pago en especie a un 30% con la obligación de respetar el SMI.

- 📍 Existe una obligatoriedad de un recibo de sueldo o nómina mensual.
- 📍 Se tiene derecho a los mismos permisos retribuidos reconocidos para el resto de personas trabajadoras: por cambio de domicilio, matrimonio, nacimiento de hijo/a, permiso por lactancia, clases de preparación al parto, fallecimiento/enfermedad de familiares hasta 2º grado, ejercicio del voto.
- 📍 En relación con el uso del tiempo: se equipara el descanso semanal a 36 horas consecutivas, el disfrute de fiestas (14 festivos al año), y permisos retribuidos como el resto de sectores de trabajo.
- 📍 Se cuenta con derecho a bajas por enfermedad común o accidente no laboral: Se cobra el 60% de la base de cotización desde el 4º al 8º día (pagado por la persona empleadora). A partir del 9º, paga la Seguridad Social, también el 60%. A partir del día 21 se cobra el 75% de la base de cotización.
- 📍 Asimismo, se goza del derecho a baja por enfermedad laboral o accidente de trabajo: Se cobra a partir del día siguiente al de la baja el 75% de la cotización. En este caso, debe pagar la Seguridad Social o la mutua.
- 📍 Existe el derecho a una jornada laboral de 40 horas semanales.
- 📍 Se regulan los tiempos de presencia: la persona empleada puede tener la obligación de permanecer en el hogar sin realizar tareas específicas. En el intento de reconocer la disponibilidad temporal de las empleadas del hogar, se establece un límite de 20h semanales de presencia de promedio en el periodo de un mes y deben pagarse como mínimo según el salario de la hora ordinaria de trabajo o compensarse con días de descanso. En las horas de presencia solamente se debe estar disponible para prestar servicios, no siendo horas en las que se deba realizar trabajo efectivo. Según la Asociación ATH-ELE (2020), el precio mínimo de la hora de presencia en 2020 es de 7,43€.
- 📍 Las horas de descanso entre jornadas son de 12 horas para el caso de las mujeres con trabajo externo y de 10 horas para el de las empleadas en régimen interno, con compensación de esas dos horas de diferencia. En régimen de interna también existen 2 horas diarias libres para las comidas principales.
- 📍 Se cuenta con el derecho a 30 días naturales de vacaciones pagadas por año (de los cuales al menos 15 días serán seguidos). Si no hay un acuerdo en las fechas de las vacaciones, 15 días podrá fijarlos la parte empleadora



y el resto la empleada. Las trabajadoras internas, durante sus vacaciones, no están obligadas a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia en vacaciones.

📍 La jubilación y la incapacidad temporal se equipara de manera completa a las que rigen en el Régimen General.

📍 En el fin del contrato se deberá pagar y entregar el finiquito o liquidación por escrito con los conceptos salariales pendientes de pago a los que hay que añadir el tiempo de preaviso (en caso de abonarse) y la indemnización que corresponda por el tipo de fin del contrato.

“ A PESAR DE LOS AVANCES EN MATERIA LEGISLATIVA NO SE HAN LLEGADO A IGUALAR LAS CONDICIONES DEL EMPLEO DEL HOGAR CON RESPECTO AL RESTO DE SECTORES LABORALES, CONTINÚA PRIORIZÁNDOSE EL CARÁCTER FAMILIAR FRENTE AL LABORAL ”

No obstante, como se puede constatar, la normativa que regula los derechos laborales de las empleadas del hogar y de los cuidados dista de la regulación y de los derechos de los que gozan el resto de las actividades profesionales en España. La autora Díaz Gorfinkiel (2016), analiza esta legislación y señala varios aspectos que aún quedarían por resolver y por mejorar:

📍 El despido por desistimiento²: se trata de una modalidad de despido, existente en las relaciones laborales del empleo del hogar, basada en la pérdida de confianza de la persona empleadora respecto a la empleada con la posibilidad de extinguir el contrato, existiendo permanentemente la opción de un despido inmediato. Para proteger esta situación, la legislación exige que se produzca un preaviso de siete días si el contrato tiene menos de un año de antigüedad o de veinte días si la antigüedad es superior y una indemnización equivalente al salario correspondiente a esos días. Se debe pagar una indemnización de doce días por año trabajado con un máximo de seis mensualidades. La figura de desistimiento genera controversia porque, por un lado, permite la particular relación de intimidad en la relación laboral que se establece en el hogar y, por otro lado, implica una constante postura de sometimiento y sujeción por parte de la empleada al abaratar y facilitar el despido, a pesar de existir preaviso e indemnización (López Gandía y Toscani Giménez, 2006).

² Las autoras García Sainz et al. (2014), mencionan que las trabajadoras domésticas exigen en realidad su desaparición, en la práctica se convierte en una vía subrepticia para ocultar una forma de despido que resulta improcedente.

- Existencia de una menor compensación por despido improcedente y la inexistencia del despido nulo. En este caso, tampoco existe un fondo de garantía salarial que asegure la percepción de salarios en caso de impagos.
- No se aplica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ni se considera la situación particular del trabajo nocturno.
- Según Díaz Gorfinkiel (2016), también sería necesario mejorar el funcionamiento del sector con la creación de categorías profesionales que permitieran especializar las actividades y retribuir las con un salario acorde. Según Arango et al., (2013), la normativa salarial no identifica una división de categorías dentro del sector, lo que implica una desconexión total entre salario y tipo de tareas realizadas, atribuyendo a todas ellas el mismo valor y dificultando su diferenciación.
- Por otro lado, se considera importante desarrollar acuerdos colectivos que permitieran negociar las condiciones laborales de manera profesional y no meramente individual, como sucede en los casos actuales.
- Asimismo, a pesar de disponerlo en la normativa, se considera que existe una ingente necesidad de mejorar los sistemas de inspección laboral para verificar que lo dispuesto en los contratos laborales se cumpla en la práctica cotidiana.
- Además, según esta misma autora los aspectos relacionados con la conciliación familiar y laboral son inexistentes por lo que se deberían incluir medidas de conciliación de manera específica.
- Entre las reivindicaciones más repetidas por multitud de colectivos de empleadas del hogar y de los cuidados, se encuentra la necesidad de crear un sistema de protección por desempleo que combine los derechos de estas trabajadoras con las características de la actividad. A pesar de que desde las disposiciones normativas se propuso revisar esta cuestión, y de la existencia de una cierta voluntad política por incluirlo, a día de hoy sigue siendo un derecho no disfrutado por este sector y una necesidad para miles de mujeres trabajadoras del empleo doméstico.
- El RD 29/2012, reduce a 8 los tramos de cotización de las empleadas del hogar y las aleja, nuevamente, de la cotización de la percepción real de salarios y de las formas de cotizar del resto de trabajadores (Arango et al., 2013).



- 📍 Entre otras cuestiones consideradas de importancia, se encuentran las relativas a la creación de un sistema de deducciones impositivas de largo alcance por la contratación de las empleadas de hogar.

A pesar de introducirse mejoras, en la actualidad sigue siendo una regulación ciertamente laxa y desigual al resto de los derechos de las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena. Las autoras García Sainz et al. (2014), señalan la importancia de que no se contemple la protección por desempleo en el sector, lo que supone una excepción a los derechos reconocidos para el conjunto de las personas trabajadoras. Por otro lado, la regulación tampoco ha conseguido que buena parte de este sector de actividad deje de encontrarse en la economía sumergida³. Estas mismas autoras apuntan que entre algunas de las razones que se esgriman para que no se hayan reducido el número de empleadas de hogar en la economía sumergida, se encuentra la complejidad burocrática que supone la regulación y el incremento del coste en las cotizaciones que supone para las personas empleadoras. De otro lado, al momento de la implantación de la normativa, varias trabajadoras perdieron su empleo y actualmente, muchas se han visto obligadas a aceptar rebajas salariales repercutiendo directamente sobre los salarios, los pagos a la cotización de las empleadoras y empleadores.

Como se ha podido analizar anteriormente, el servicio doméstico, está estrechamente ligado con las tareas tradicionales, con la división sexual del trabajo y con el rol de género que tradicionalmente han desempeñado las mujeres. El sector del empleo doméstico presenta unas características y un contexto muy particular, sin embargo, esta peculiaridad no debe traducirse en escenarios de precariedad laboral, de subordinación o de abusos.

Al tratarse de un ámbito de trabajo de la esfera privada, como es el hogar, la regulación jurídica se ha mostrado insuficiente situándose al margen de lo legalmente establecido. Se puede afirmar que el sector de las empleadas de hogar en España es desigual y la realidad apunta a unos niveles de precariedad elevados. Se trata de un sector que carece de derechos básicos tales como: la prestación y cotización por desempleo -atribuida al resto de las personas trabajadoras-; las inspecciones laborales prácticamente inexistentes -lo que lo configura como un sector en el que existen irregularidades tales como la superación de la jornada laboral de 40 horas semanales-; los sueldos que no llegan al salario mínimo interprofesional o que se sitúan en una baja remuneración en comparación con los del sistema general y una inexistencia de prevención de riesgos laborales a los que tantas mujeres se ven expuestas.

3 *Numerosos colectivos demuestran que todavía existen a día de hoy unas 200.000 mujeres trabajando en el empleo doméstico sin estar dadas de alta en la Seguridad Social: <https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/empleadas-domesticas-cuidados-valoran-inclusion-medidas-sociales-senalan-limites>*

“ ENTRE LAS MÚLTIPLES MEJORAS AL SECTOR DESTACAN:
LAS REIVINDICACIONES POR LA PRESTACIÓN POR
DESEMPLEO Y LA REGULARIDAD, LO QUE PERMITIRÍA
QUE EL SECTOR NO SE MANTENGA EN LA ECONOMÍA
SUMERGIDA, ASÍ COMO LAS INSPECCIONES DE TRABAJO
Y UNA MAYOR PROTECCIÓN FRENTE A LOS ABUSOS ”

Desde el marco internacional, el Convenio 189 de la OIT, aún no ratificado por España, plantea un consenso de mínimos sobre el trabajo decente de las trabajadoras del hogar. Este Convenio reconoce el trabajo doméstico remunerado como un trabajo con derechos laborales y establece medidas para impedir el abuso y la explotación hacia este sector. El Convenio ha sido firmado por 29 países y supuso un gran avance en relación con la equiparación del sector con el resto de los sectores profesionales. No obstante, las propuestas de mayor envergadura se presentan como recomendaciones, y por tanto, carecen de carácter vinculante para los Estados firmantes. Entre las recomendaciones de la OIT al Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos se identifica (García Sainz et al., 2014):

38

- ✦ Suprimir las restricciones y obstáculos al ejercicio del derecho de afiliación.
- ✦ Respeto a los principios de confidencialidad y privacidad en el sistema de reconocimientos médicos.
- ✦ Mecanismos de denuncia de casos de abuso, acoso y violencia.
- ✦ Articulación de programas para la reubicación y readaptación de las trabajadoras del hogar víctimas de abuso, acoso y violencia.
- ✦ Establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico.
- ✦ Reglamentación del tiempo de presencia.
- ✦ Reglamentación del descanso semanal.
- ✦ Reglamentación del pago en especie.
- ✦ Adopción de medidas para la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o fallecimiento de la persona empleadora.
- ✦ Reglamentación de las condiciones de alojamiento y alimentación.



- ✚ Protección frente a peligros y riesgos relacionados con el trabajo.
- ✚ Prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas.
- ✚ Igualdad de trato y de derechos con respecto a la Seguridad Social y al mantenimiento o transferibilidad de tales derechos.
- ✚ Reglamentación de medidas adicionales de protección del trabajador o trabajadora migrante (fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados, articulación del derecho a repatriación).
- ✚ Autorización de inspecciones de trabajo.
- ✚ Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✚ Refuerzo de información para las oficinas nacionales de estadística.
- ✚ Seguimiento de las agencias privadas de colocación.
- ✚ Principio de cooperación entre los Estados miembros con el fin de mejorar las condiciones del servicio doméstico.

La normativa vigente en España sobre el empleo del hogar y de los cuidados se apoyó en este Convenio y en sus recomendaciones para mejorar las condiciones laborales del sector. Sin embargo, todavía se necesitarían adoptar varios aspectos básicos que aparecen recogidos en el Convenio 189 y que no existen en la normativa española. En este sentido, múltiples organizaciones y colectivos de empleadas del hogar han seguido reclamando la ratificación del Convenio 189 para adoptar aquellos elementos que todavía quedan por equiparar con el Régimen General de trabajadores y trabajadoras en España, sobre todo en materia de Seguridad Social.

La gran mayoría de las reivindicaciones en el sector del empleo del hogar se han dirigido, sobre todo, al incumplimiento de esta normativa, a la falta de inspecciones de trabajo, a la necesidad de una Ley de prevención de riesgos laborales, a la necesidad de negociación colectiva y libertad sindical, a la cotización por salarios reales (y no por tramos de cotización) y a la desigualdad que supone el no tener acceso a la prestación por desempleo con respecto al resto de personas trabajadoras. De este modo, se sigue demandando una equiparación en derechos laborales y protección social para las trabajadoras de hogar y de cuidados con el pleno reconocimiento en el Estatuto de los Trabajadores y su integración completa en el Régimen General de la Seguridad Social; así como la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.



La encrucijada de la normativa de extranjería y el Sistema Especial de Empleadas de Hogar

La trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes en España es una trayectoria prorrogada, el sector en el que se desenvuelven a veces les sirve de impulso y otras veces de elemento de contención. Por un lado, supone un punto de partida en España, que puede dar paso a otros sectores laborales, pero a su vez conlleva la ruptura con la trayectoria profesional que habían iniciado en sus países, una dificultad para continuar su cualificación, conflictos con las responsabilidades familiares, barreras y tiempos de las gestiones burocráticas, además de la Ley de Extranjería y las consecuencias de la crisis económica (y actualmente de la crisis por la COVID19), lo que reduce su capacidad de movilidad laboral para acceder a otras actividades (García Sainz et al., 2014).

El desarrollo de las actividades del trabajo doméstico por mujeres migradas refleja ciertos fracasos en relación con la organización social del cuidado. Por un lado, supone una ineficacia del Estado de Bienestar –relegando a las familias la totalidad de la provisión de los cuidados- y por otro lado, incide en las relaciones de género manifestando los desequilibrios de poder en este ámbito. Los hogares contratan a una mujer para desempeñar los trabajos que, tradicionalmente, han realizado las mujeres en el hogar, lo que revela un fracaso en la igualdad y en la corresponsabilidad (Gregorio, 1998; Mestre, 2002). El trabajo del hogar y de los cuidados continúa reproduciendo los estereotipos y las desigualdades de género ya que transfiere a una tercera persona de manera subordinada (a las mujeres migrantes), la responsabilidad de resolución de conflictos familiares de cuidados- ante la falta de conciliación, de corresponsabilidad y de carencia de servicios sociales públicos que los provean-

40

“
EL FRACASO DEL ESTADO DEL BIENESTAR SUPONE QUE
LAS FAMILIAS ASUMAN LOS CUIDADOS, RECAYENDO
SOBRE LAS MUJERES COMO CONSECUENCIA DE LAS
DESIGUALDADES DE GÉNERO, ESPECIALMENTE EN LAS
MUJERES MIGRANTES
”

El carácter de informalidad que caracteriza al empleo del hogar y de los cuidados está fuertemente atravesado por el desarrollo de la normativa laboral que lo regula, así como por la legislación aplicable a las personas de origen extranjero (García Sainz et al., 2014). La confluencia de las leyes de extranjería y las leyes de empleo doméstico conducen a desarrollar un sector ocupacional ciertamente oculto, que se desenvuelve en condiciones de irregularidad administrativa y de informalidad laboral (sin contrato y entrando en vulnerabilidad los derechos laborales).



La legislación española en materia de extranjería está recogida, además de en la Constitución Española, por medio de la *LO 4/2000, de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social* (art. 32) y el *Reglamento de la LO 4/2000, aprobado por el R.D. 557/2011, de 20 de abril* (art. 147 a150) y *Reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012.*

“ LA COMBINACIÓN DE LAS LEYES DE EXTRANJERÍA JUNTO A LAS DE EMPLEO DOMÉSTICO ORIGINAN PRECARIZACIÓN E IRREGULARIDADES EN EL SECTOR ”

Existen en España ciertos requisitos para que personas de origen extranjero puedan obtener la residencia y el permiso de trabajo. Éstos exigen la obtención de autorizaciones para que las personas que no poseen la nacionalidad española o que no proceden de alguna zona de los países miembros de la UE puedan residir y trabajar en España. Esta normativa distingue dos vías de entrada de mano de obra procedente del extranjero: la vía ordinaria y extraordinaria. Por un lado, la vía ordinaria se centra en la contratación desde el país de origen en función de la ‘situación nacional de empleo’, instrumento que establece qué empleos son susceptibles de ser ocupados por población extranjera. En la práctica esto se traslada en que las personas migradas no comunitarias de la UE, es decir, las personas procedentes de ‘terceros países’ tienen derecho a optar a un número muy restringido de profesiones, ya que resultan automáticamente excluidas si se puede contratar a una persona trabajadora española o de la UE. La ocupación del empleo del hogar, junto con otras como la construcción y la hostelería, adquirirían un papel relevante entre las actividades de difícil cobertura en España, sin embargo, a raíz de la crisis económica desde inicios de 2008, ya no se encuentran en el “Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura” y, en consecuencia, las personas migrantes no pueden acceder a ellas por la vía ordinaria. Esta dinámica tiene como consecuencia que las personas inmigrantes ingresen en los trabajos de la parte más baja de la estructura ocupacional, lo que determina el proyecto laboral y vital de ellas. En este sentido, las personas que migran parece que pueden obtener un proceso migratorio exitoso si asumen los roles de trabajo que los países de destino les marcan, en muchas ocasiones vinculados a los trabajos de servicios como el del hogar y los cuidados (Arango et al., 2013). Se produce, de esta forma, una fuerte relación entre mercado-estado: el estado ratifica y fortalece los efectos discriminadores del mercado y, a su vez, consolida un sub-mercado de trabajo específico para personas nacionales de terceros países recién llegadas a España (Cachón, 2009). Según Actis (2006), la

política migratoria tiene un carácter utilitarista en donde la población migrante queda reducida a su papel de suministración de mano de obra en función de las necesidades del mercado del país de destino.

“ LAS PERSONAS MIGRANTES ACCEDEN A LOS TRABAJOS MENOS CUALIFICADOS, ESTA OPCIÓN ACTÚA COMO OPORTUNIDAD PERO TAMBIÉN COMO BARRERA AL LIMITAR, JUNTO CON OTROS FACTORES DEL CONTEXTO ECONÓMICO, SU MOVILIDAD LABORAL ”

Por otro lado, la vía extraordinaria se enfoca en los procesos de regularización en el país de destino. El proceso de regularización en España está formado, desde 1996, por un sistema de permisos de trabajo, que se otorgan para trabajos de temporada o estacionales, o para trabajos por medio de autorizaciones temporales. La primera autorización temporal que se concede en España para trabajar es de un año. Pasado ese año, se debe renovar ese permiso que tendrá una duración temporal de dos años más (siendo ésta la primera renovación), pasados estos años, se procede a una segunda renovación, pudiendo trabajar en cualquier actividad en todo el territorio español. Tras este mínimo de cinco años de autorizaciones temporales renovables, se puede obtener una autorización de residencia y de trabajo de larga duración (García Sainz et al., 2014). No obstante, para poder mantener esos primeros permisos temporales, es necesario cumplir con unos requisitos como:

42

- ✦ Demostrar una continuidad laboral.
- ✦ Tener un nuevo contrato o una oferta de empleo.
- ✦ Haber trabajado como mínimo tres meses por año y en el caso de pérdida del trabajo, demostrar estar en búsqueda activa de empleo y en el momento de la solicitud disponer de un contrato en vigor.
- ✦ Ser una persona beneficiaria de la prestación contributiva por desempleo o de una prestación económica asistencial de carácter público.

Si en algún caso, la persona extranjera no cumpliera con alguno de estos requisitos durante alguno de esos momentos de renovación, podría volver a la situación de irregularidad administrativa.

Tal y como se puede observar y como vienen denunciado numerosos colectivos de empleadas del hogar y de los cuidados la normativa de extranjería tiene efectos directos sobre las vidas de las personas inmigrantes e impactan



directamente en su trayectoria laboral y social. Según García Sainz et al., (2014) como resultado de su aplicación, muchas personas inmigrantes se ven abocadas a desempeñar trabajos relegados a posiciones sociales más bajas y en sectores de ocupación menos deseables, dado que realizan a menudo las actividades que la población autóctona no quiere cubrir debido a su alto grado de precariedad. Según esta misma autora, los efectos que se derivan de esta regulación casi siempre son los mismos: ciertas ramas de actividad terminan quedando reservadas a personas inmigrantes, de manera que quienes quieran regularizar su situación (y mantenerla) deberán aceptar ciertas tipologías de empleos (como es el trabajo doméstico), indistintamente de sus capacidades, su formación académica y su experiencia laboral.

“ EN MUCHOS CASOS, DEBIDO AL DESEO DE
REGULARIZACIÓN ADMINISTRATIVA, LAS
PERSONAS MIGRANTES ACCEDEN A EMPLEOS
ALTAMENTE PRECARIZADOS Y SIN GARANTÍAS,
INDEPENDIEMENTE DE SUS TRAYECTORIAS
LABORALES ”

Así, como se puede comprobar en el *Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009*, la situación de obtención de la ciudadanía (de residencia de larga duración) se otorga en España de manera diferenciada entre las personas extranjeras No Comunitarias de la Unión Europea y aquellas pertenecientes al Espacio Económico Europeo. Entre los requisitos dispuestos en el *Título IV, Residencia de larga duración, Artículo 148 del Real Decreto 557/2011*, se señalan:

- 1) No encontrarse irregularmente en territorio español, y carecer de antecedentes penales; no tener prohibida la entrada en España y no encontrarse en el plazo de compromiso de no retorno a España si la persona ha retornado voluntariamente a su país de origen.
- 2) Hallarse en alguno de estos casos:
 - ✦ Haber residido legalmente y de forma continuada en territorio español durante cinco años.
 - ✦ Haber residido cinco años continuados como titular de Tarjeta Azul UE en la Unión Europea, siempre que los años anteriores a la solicitud hayan sido en España.

- ✦ Ser residente beneficiario/a de una pensión contributiva (jubilación, invalidez) del sistema español de la Seguridad Social.
- ✦ Ser residente y haber nacido en España y al llegar a la mayoría de edad haber residido en España de forma legal y continuada durante, al menos, los tres años consecutivos anteriores a la solicitud.
- ✦ Haber sido español o española de origen y haber perdido la nacionalidad española.
- ✦ Ser residente que al llegar a la mayoría de edad haya estado bajo la tutela pública española durante los cinco años anteriores de forma consecutiva.
- ✦ Ser persona apátrida, refugiada o beneficiaria de protección subsidiaria, encontrarse en territorio español y haberle sido reconocido el respectivo estatuto en España.
- ✦ Haber contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España.

44

En su TÍTULO V la normativa regula, también, los permisos de residencia temporal por circunstancias excepcionales para personas extranjeras que se encuentren en España en situación irregular. Así, en el *R.D 557/2011* en su Capítulo I “Residencia temporal por circunstancias excepcionales por arraigo, protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público”⁴, se identifican la mayoría de las realidades administrativas del sector del empleo doméstico en España, los permisos de residencia obtenidos por arraigo temporal. La circunstancia de arraigo permite regularizar la situación administrativa, inicialmente por un año, a aquellas personas inmigrantes que puedan demostrar una conexión estable en España, medida concebida como una forma de abordar la inmigración irregular, característicamente presente en el territorio (Arango et al., 2013).

Estos permisos se otorgan en tres situaciones (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017: 61):

- ✦ **Arraigo laboral:** Exige acreditar la residencia demostrable en España como mínimo dos años, carecer de antecedentes penales y demostrar una relación laboral no inferior a seis meses.

⁴ Solo se contemplarán en la investigación la situación de arraigo por ser la que se da mayoritariamente en el sector del empleo del hogar y de los cuidados.



✚ **Arraigo social:** Se pide permanecer en España durante un periodo mínimo de tres años, carecer de antecedentes penales, contar con un contrato de trabajo firmado en el momento de la solicitud para un periodo no inferior a un año y acreditar vínculos familiares con otras personas extranjeras residentes o presentar un informe de arraigo de inserción social. Según Arango et al., (2013) este tipo de arraigo es el predominante debido a que los requisitos exigidos son los menos difíciles de demostrar, ya que se exceptúa el tener que demostrar una relación laboral previa, obviando la relación laboral irregular. Este tipo de procedimiento somete a muchas mujeres a la obligación de pasar por la irregularidad administrativa, al menos, en sus primeros tres años de residencia en España, lo que supone que se vean expuestas a mayores situaciones de precariedad y de vulnerabilidad.

✚ **Arraigo familiar:** Se obtiene al ser madre o padre de un o una menor de nacionalidad española, siempre que se conviva con él o ella o si se trata de hijos o hijas de padre o madre originariamente española.

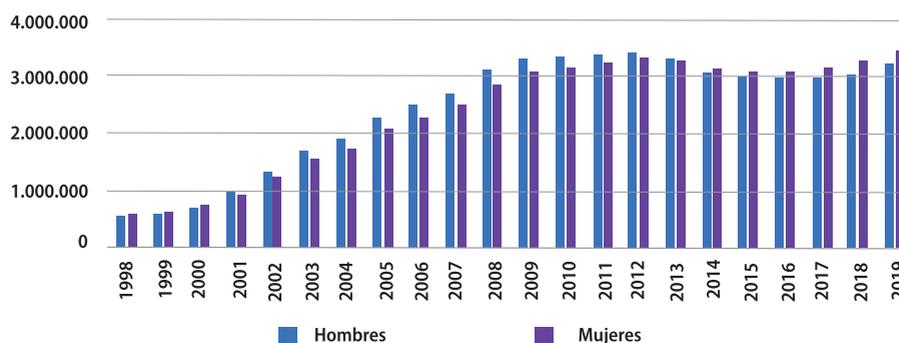
Una realidad desigual: aproximación cuantitativa a las mujeres migradas en España y a la feminización del empleo del hogar

En esta investigación es imprescindible dar cuenta de la realidad de las migraciones en España, profundizando en el protagonismo que han ido adquiriendo las mujeres en los flujos migratorios y en la configuración del contexto laboral español en el que ellas han ido empleándose de forma mayoritaria. Son varias las investigaciones que nos exponen las motivaciones de las personas para emigrar, sin embargo, en relación con las motivaciones laborales, el colectivo IOÉ (2013) remarca la existencia de tres motivos principales relacionados con el empleo: el traslado a petición de empresas (el menor porcentaje), personas que emigran por falta o insuficiencia de empleo en la sociedad de partida y aquellas que, aun contando con empleo, deciden emigrar para mejorar la situación del mismo. No es fácil identificar las razones para emigrar, ya que junto con las razones de empleo pueden existir otras de carácter familiar, de seguridad, de cambio, etc. En esta investigación se abordarán desde una mirada vivencial estas motivaciones, sin embargo, es preciso recoger algunos datos característicos de las migraciones en España y de los sectores de empleo en los que se concentran las mujeres de origen extranjero.⁵

“ EL MOTIVO MÁS DESTACADO PARA MIGRAR ES LA BÚSQUEDA DE UNA MEJORA LABORAL Y/O DE VIDA ”

⁵ Se selecciona el dato de personas nacidas en el extranjero por ser más próximo a la realidad de las migraciones.

Gráfico 1. Evolución del número de personas nacidas en el extranjero que viven en España en 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo del INE 2020.

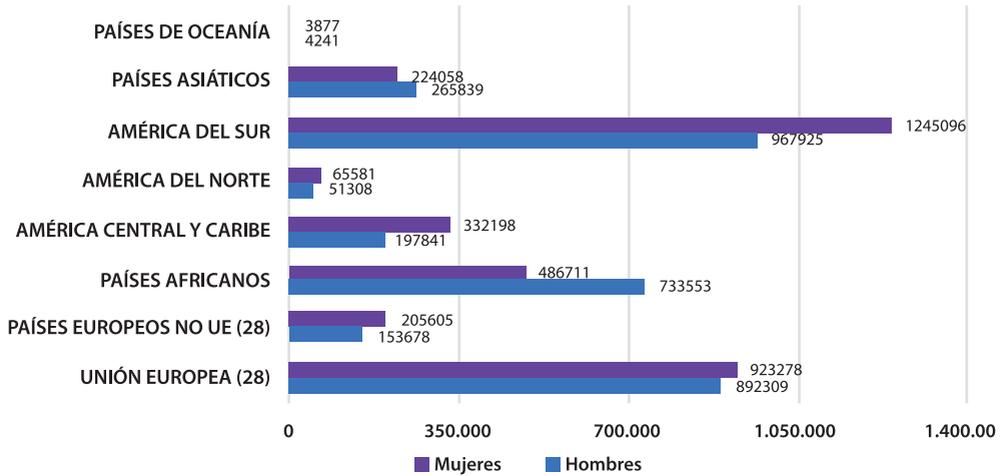
Los últimos datos ofrecidos por las Estadísticas del Padrón continuo del INE, nos indican la evolución que ha experimentado la inmigración en nuestro país, iniciándose de manera minoritaria a finales de los años 90 con una mayor presencia de mujeres extranjeras (desmitificando así, la presencia mayoritaria e histórica de las migraciones masculinas), para pasar, entre los años 2000 a 2012 a tener un elevado ascenso y presencia en España. Los años posteriores a la crisis económica dejaron como consecuencia un descenso en el número de hombres de origen extranjero en nuestro país, debido a una reducción de puestos de trabajo en sectores más masculinizados -como el de la construcción- y reforzándose la presencia de las mujeres inmigrantes en nuestro país a causa no solo de la demanda de éstas en determinados sectores de empleo de nuestra sociedad, sino intensificándose su presencia en aquellos más precarizados y desvalorizados. Con respecto al número de personas nacidas en el extranjero, en el año 2019 se registran en España un mayor número de mujeres (en concreto 219.710 más que hombres extranjeros), lo que representa al 52% de la población nacida en el extranjero (3.486.404) frente al 48% que representan los hombres (3.266.694) sobre el total. Entre los años 1998 y 2019 el número de mujeres de origen extranjero ha aumentado en España un 580%, es decir, en 2.885.177 mujeres. Las mujeres nacidas fuera de España suponen en nuestro país el 16% de las mujeres.

Sin embargo, las estadísticas del Padrón Continuo del INE nos indican que en el año 2019 **había en España 5.036.878⁶ de personas con nacionalidad extranjera de las cuales 2.516.733 son mujeres (el 49,9%) y 2.520.145 son hombres (el 50,1%).**

⁶ Existe una diferencia entre el número de personas nacidas en el extranjero y el número de las personas con nacionalidad extranjera. Este trasvase se debe a que muchas personas nacidas en el extranjero han adquirido la nacionalidad española y por tanto desaparecen entre el número de personas de nacionalidad extranjera.



Gráfico 2. Número de personas que viven en España por país de nacimiento y sexo en 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo del INE 2020.

Resulta interesante asimismo dar cuenta del origen de las personas nacidas en el extranjero que residen en España por sexo. Es significativo cómo en los grupos procedentes de América del Sur y América Central y del Caribe, predomina la migración de mujeres y éstas superan, con notable diferencia (en concreto en 12 puntos porcentuales en el caso de las procedentes de América del sur y en 26 puntos porcentuales de América central y del Caribe), al número de hombres (277.171 mujeres más procedentes de América del sur y 134.357 de América central y del Caribe). En otras regiones como América del norte, países no europeos (NO UE 28) y de la Unión Europea (UE 28), también las mujeres superan el número de hombres, pero en menores proporciones. Solamente en el grupo de personas procedentes de países de África y Asia son los hombres mayoritarios.

47

Las mujeres de América del sur suponen el 36% de la población de mujeres de origen extranjero, seguido de las que proceden de la UE 28 (el 26%) y en tercer lugar las mujeres de países africanos (el 14%). Según estos mismos datos del Padrón continuo del INE, las mujeres extranjeras que viven en España se sitúan en los 36,35 años de media mientras que las mujeres españolas en los 45,58 años, por lo que la población de mujeres extranjeras es relativamente joven. A 31 de diciembre de 2019 había en España un total de 5.663.348 personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor⁷, de las cuales el 47,9% (2.710.148) eran mujeres y el 52,1% (2.953.200) eran hombres, siendo mayoritaria la proporción de hombres. De las 2.710.148 mujeres extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia, 1.018.550

⁷ Se incluyen tanto las personas extranjeras en Régimen General como las de Régimen Comunitario de la UE. Existe una mayor proporción de autorizaciones entre el Régimen Comunitario de la UE (nacionales de la Unión Europea).

pertenecen al Régimen General No Comunitario lo que significa como el 38% del total de los certificados de registro o tarjetas de residencia en vigor del conjunto de mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta los últimos datos de la EPA que nos proporciona el INE, se observa que, en 2019 la tasa de actividad de las mujeres de origen extranjero es superior a la de las mujeres españolas, (63,73% y 51,29%, respectivamente). Esto se debe, también, a que la población de mujeres extranjeras se sitúa en una franja de edad más joven por lo que, a su vez, conforman un amplio grupo en edades laborales. Entre las personas de origen extranjero que se encuentran ocupadas en España en 2019 el INE dispone que el 45,7% son mujeres (1.097.800) y el 54,3% son hombres (1.302.200), siendo la tasa de paro entre las mujeres de origen extranjero superior a la de los hombres extranjeros en España (del 22,4% frente al 18%, respectivamente).

Ante este panorama, el servicio doméstico se configura en España como uno de los nichos de empleo en los que un número importante de mujeres extranjeras se ocupan. **Según el INE en el último trimestre de 2019 había en España 580.500 personas ocupadas en “Actividades de los hogares como empleadores domésticos”⁸** de las cuales 501.800 eran mujeres (el 86,4%) y 78.800 (el 13,6%), hombres. Las mujeres empleadas en esta actividad representan al 5,5% del conjunto de las mujeres ocupadas en España. Sin embargo, si tomamos en cuenta la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), nos podemos acercar a una cifra más certera del número de mujeres empleadas del hogar en España. La CNO señala que en el último trimestre de 2019 había en España 403.300 mujeres ocupadas (nacionales y extranjeras) bajo la clasificación de “Empleados domésticos”⁹, lo que representa el 4,4% con respecto al total de las mujeres ocupadas. Ellas son el 98,2% frente al 1,8% que representan los hombres en el empleo doméstico, lo que refleja la fuerte feminización del sector. A 31 de enero de 2020 se registraron en España un total de 2.075.201 personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social (904.688 mujeres y 1.170.513 hombres), mientras que en nuestro país hay 2.400.000 personas extranjeras ocupadas, de lo que se puede inferir la existencia de personas extranjeras trabajando en situación administrativa irregular, es decir, personas que no están afiliadas al sistema de Seguridad Social. Si tomamos en cuenta esta diferencia se podría estimar que existen en España unas 324.799 en situación irregular de las

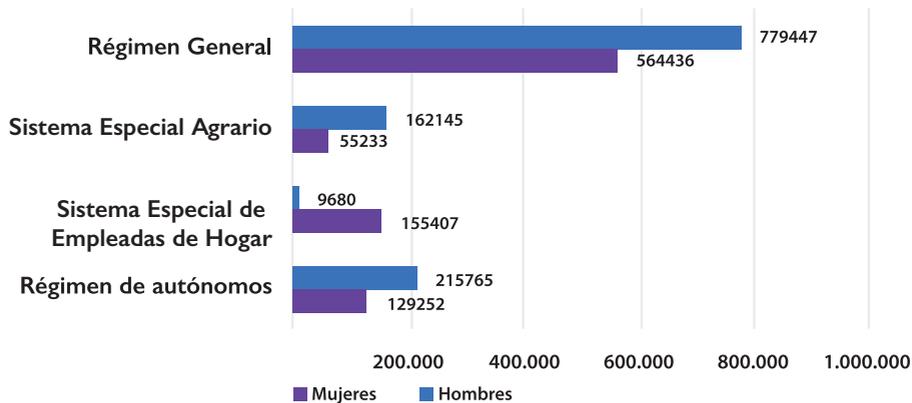
⁸ CNAE09 N° 97 “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” incluye: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, chóferes, conserjes, gobernantas, niñeras, preceptores, secretarios, etc. Datos disponibles en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#!tabs-tabla>

⁹ CNO11 N° 91 “Empleados de hogar”: “Los empleados domésticos barren, limpian con aspiradora, lavan y enceran, cuidan del ajuar doméstico, compran suministros domésticos, preparan alimentos, sirven comidas y realizan otra serie de tareas domésticas”. Datos disponibles en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4143#!tabs-tabla>



cuales 193.112 serían mujeres. Esto quiere decir que de las mujeres extranjeras ocupadas en España, el 82,4% están afiliadas a la Seguridad Social, siendo aún un elevado porcentaje del 17,6%, las que se podrían encontrar trabajando sin estar afiliadas¹⁰.

Gráfico 3. Número de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social por régimen y sexo en enero 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Afiliación a la seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Si se analiza el número de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social desagregado por sexo, se aprecia cómo **las mujeres son mayoritarias en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar** y cómo los hombres predominan entre las afiliaciones en Régimen General y en el Sistema Especial Agrario, reproduciendo de este modo, al igual que sucede con la población española, las tareas tradicionalmente consideradas feminizadas y masculinizadas y, a su vez, el trabajo que universal e históricamente han desempeñado las mujeres, el de cuidados. Ambos sexos, como ocurre con la población española, se encuentran mayoritariamente afiliados y afiliadas al régimen general (el 66,6% de los hombres y el 62,4% de las mujeres), sin embargo, en segundo lugar las mujeres de origen extranjero se hallan afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar (representando el 17,2% del conjunto de las afiliaciones entre las mujeres extranjeras), en tercer lugar, el régimen de autónomos (14,2%) y en último lugar al agrario (el 6,1%). El Sistema Especial de Empleado/as de Hogar, se encuentra altamente feminizado: el 94% de las afiliaciones corresponde a mujeres y el 6% restante a hombres. En total, en 2019 había en España 404.890 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados/as de Hogar del Régimen General de las cuales el 40,8% sería población extranjera (165.087 personas).

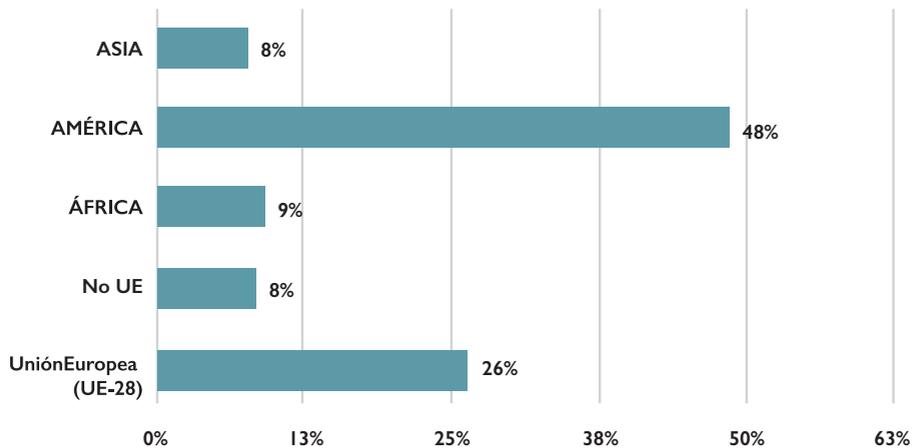
¹⁰ Esta cifra es una estimación. El número de personas extranjeras ocupadas lo facilita el INE mientras que el número de personas afiliadas a la Seguridad Social lo proporciona el portal estadístico del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

“ LA FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO DEL HOGAR EN 2019
ASCENDÍA A UN 94% FRENTE A UN 6% DE HOMBRES
TRABAJADORES DE ESTE SECTOR ”

Si de nuevo tomamos en cuenta que según el INE en el último trimestre de 2019 había en España 580.500 personas ocupadas en “Actividades de los hogares como empleadores domésticos” y solamente 404.890 se encuentran afiliadas al Sistema Especial de empleadas de Hogar, seguirían faltando unas 175.610 personas, es decir, **el 30,7%, que podría corresponder con las que se encuentran en situación de irregularidad administrativa y/o trabajando sin contrato.** Las cifras sobre la situación de irregularidad en el sector simplemente nos aproximan a una posible realidad de trabajo como parte de la economía sumergida, sin embargo, son muchos los colectivos que llevan años denunciando esta situación y que estiman que en España las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de manera irregular alcanzarían la cifra de 200.000.

50

Gráfico 4. Número de personas extranjeras afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar según procedencia (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Afiliación a la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

En cuanto al origen, en el año 2019, las personas de origen extranjero afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar, procedían mayoritariamente de América (el 48,4%) seguido de personas de la Unión Europea (UE-28). Estos datos coinciden con las principales nacionalidades de la población migrada residente en España y se aprecia cómo las personas No Comunitarias representan una mayoría en el sector del empleo doméstico.



En el último anuario de estadísticas correspondiente al año 2019 del actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se recoge el número de personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según sexo y división de actividad (CNAE09). Las afiliaciones a la Seguridad Social de 2019 dan cuenta de la mayor concentración de mujeres de origen extranjero en la división de “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” con el 17,5% de las mujeres empleadas en este tipo de actividad. Le sigue el 16,3% dedicadas a “los servicios de comidas y bebidas” y el 10,2% dedicadas “al comercio al por menor...”. Por su parte los hombres de origen extranjero se concentran, en su gran mayoría, en actividades relacionadas con la agricultura y la ganadería (el 14,9%) seguido del 13,8% dedicado a los “servicios de comidas y bebidas” y el 7,7% dedicados al “comercio al por menor”.

Esta foto de la realidad ocupacional de las personas extranjeras nos da cuenta de cómo se perpetúa la feminización de las actividades de cuidado y de qué manera los empleos que ocupan las mujeres migradas reproducen esos roles tradicionales de género como son el empleo doméstico, los cuidados, la limpieza, la hostelería, la educación. Por su parte, los hombres de origen extranjero también ocupan puestos tradicionalmente masculinizados, como los de la agricultura y la ganadería.

Las mujeres migrantes y la triple discriminación género, clase y etnicidad

Por todo lo expuesto, el estudio del empleo de hogar en España ha de inscribirse en la encrucijada de ejes de desigualdad que configuran este sector de empleo tan precarizado; así como se han de tener presentes las vulnerabilidades y discriminaciones que atraviesan la vida de las mujeres migrantes empleadas de hogar. El acercamiento al empleo de hogar ha de hacerse desde la perspectiva de género y la intersección de las desigualdades genéricas con la clase social, el origen y la etnicidad.

Siguiendo con el enfoque propuesto por Cuentas Ramírez et al. (2020) en el estudio Cuidar para sostener la vida, para abordar el empleo de hogar es necesario analizar las desigualdades múltiples que se producen en términos de género, discriminación racial y violencias. Las autoras de este estudio exponen que: “la manera sistémica de cómo se ha configurado el trabajo del hogar y de los cuidados remunerado, desde la universalización civilizatoria colonial que naturaliza este rol a ciertos grupos de mujeres, condicionadas por la

racialización, la precarización y por el origen, siendo asumidas como personas “serviles” y “semiesclavas”, no ha sido una realidad que se haya cuestionado desde los feminismos eurocentrados y eurocéntricos” (Cuentas Ramírez et al., 2020: 13). Se propone la necesidad de adoptar una mirada decolonial feminista desde los países europeos para denunciar la imbricación existente entre las opresiones patriarcales, capitalistas y racistas que median en la economía de los cuidados.

De esta forma, el análisis feminista decolonial y desde la interseccionalidad identifica cómo se configura y se define el rol de las mujeres migradas trabajadoras del hogar atravesado por la “domesticación” de género a partir de la diferenciación de la esfera pública y la esfera privada y cómo a partir de la condición de migración se construye una situación diferenciada de clase y una “racialización” específica de los condicionantes de vida. De este modo, las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados se ven impactadas por una triple discriminación: por ser mujeres, migrantes y de clase trabajadora (Cuentas Ramírez et al., 2020). Las opresiones existentes en las cadenas globales de cuidados no sólo se relacionan con la condición de género, sino que están atravesadas por un determinado origen y por un determinado color de piel, lo que divide a las personas en términos de jerarquía y opresión. Todos estos condicionantes interseccionan entre ellos y generan condiciones de opresión específicas para las trabajadoras del hogar. La organización patriarcal junto con el capacitismo, el racismo y el capitalismo, entre otros, se han configurado como elementos opresores de las mujeres migradas con base en la lógica colonizadora de los países del centro hacia los países del sur, configurando determinadas jerarquías y dominaciones (Cuentas Ramírez et al., 2020). En palabras de Pérez Orozco y López Gil, (2011: 27): “podemos afirmar que la migración (nacionalidad, condición migratoria y etnicidad) se constituye en un nuevo eje articulador de un régimen de cuidados injusto globalizado”.

52

“ LAS MUJERES MIGRANTES EMPLEADAS DEL HOGAR SOPORTAN UNA TRIPLE DISCRIMINACIÓN: POR GÉNERO, CLASE Y CONDICIÓN MIGRATORIA. ESTA OPRESIÓN LAS SITÚA EN SU MAYORÍA EN LA PRECARIEDAD Y LA ECONOMÍA SUMERGIDA ”

La situación en la que trabajan las mujeres empleadas en el servicio doméstico nunca se ha planteado como un asunto de interés prioritario, pues se trata de un sector de trabajo que afecta -como se ha podido comprobar con anterioridad- principalmente a las mujeres y, en concreto, a las mujeres con bajos recursos. La condición de migración es un factor añadido que refuerza los niveles de vulnerabilidad y de desigualdad y se manifiesta por la ausencia de sus derechos.



Ante todo esto, se añade la posible situación de irregularidad administrativa, en el caso de ser una persona migrada, lo que las conlleva a desempeñar trabajos en peores condiciones y con salarios muy inferiores. La vinculación del sector con la economía sumergida supone un carácter definitorio del mismo (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017: 58).

Según Cuentas Ramírez et al., (2020) es necesario deslegitimar el actual sistema y asumir alternativas diferentes, partiendo del reconocimiento de saberes y prácticas de otras lógicas del cuidado que no han tenido cabida desde las visiones eurocéntricas (y androcéntricas). Por ello, el Estado de bienestar debe contribuir a socializar el cuidado.



Objetivos de la investigación:

Esta investigación, financiada por la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria y el Fondo Social Europeo, cumple con el objetivo de visibilizar la situación laboral actual de las mujeres migrantes que trabajan en el sector del empleo de hogar, así como identificar la repercusión directa que tiene en su vida personal, social y familiar, desde una mirada integral y de perspectiva de género.

Fases de la investigación:

1. Revisión bibliográfica

54

En primer lugar, se ha procedido a la realización de una revisión bibliográfica que permitiese el acercamiento al objeto de estudio de la investigación y al estado en el que se encuentran las mujeres migrantes empleadas de hogar. Para ello se han utilizado diversas fuentes tales como: fondos bibliográficos de la Federación de Mujeres Progresistas, investigaciones académicas y de entidades del tercer sector, así como se han consultado datos de portales estadísticos que nos han aproximado a la realidad cuantitativa del empleo doméstico: el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Sistema de Afiliaciones a la Seguridad Social y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Además, se han utilizado bases de datos científicas como Dialnet, Academia.edu o Google Scholar.

Esta revisión ha permitido corroborar la falta de datos oficiales existente con respecto a las situaciones de irregularidad que enfrentan muchas de las mujeres migrantes empleadas de hogar, así como para contextualizar las situaciones a las que se enfrentan las mismas en este ámbito. Dicha revisión bibliográfica ha sido un punto de partida para identificar el estado de la cuestión y dar a conocer la necesidad de visibilizar la realidad del empleo doméstico tanto a nivel cuantitativo como exponiendo, asimismo, una mirada cualitativa del mismo.



2. Triangulación de técnicas de investigación

Para recoger y profundizar en los testimonios y experiencias de las mujeres migrantes empleadas de hogar se ha utilizado una metodología que triángule técnicas cualitativas y cuantitativas. Sin embargo, es necesario hacer mención a las circunstancias y dificultades inesperadas que ha planteado la COVID-19 en el desarrollo de esta investigación, ya que las técnicas utilizadas se han visto modificadas debido a ello. Las entrevistas previstas en un inicio han tenido que cambiar de su modalidad presencial a ser realizadas telefónicamente a causa del confinamiento establecido, lo cual también ha dificultado la contactación con algunas mujeres y colectivos a causa de las complicaciones añadidas que la crisis sanitaria ha generado en nuestras vidas y empleos.

En el análisis llevado a cabo en esta investigación ha primado el protagonismo de los testimonios y experiencias de las propias mujeres migrantes empleadas de hogar desde un enfoque cualitativo. Por otro lado, se han desarrollado técnicas de recogida de información cuantitativa por medio de la aplicación de una encuesta. Tanto la encuesta como las entrevistas realizadas a las mujeres han sido analizadas de forma descriptiva, por medio de un análisis temático y en conjunto, al complementarse la estructura desarrollada para ambas técnicas. Las entrevistas han permitido profundizar y ampliar en mayor medida los datos aportados por la encuesta así como en el caso de la información que nos ha proporcionado la encuesta y entrevistas a profesionales y expertas.

55

Técnicas cuantitativas

En esta investigación se han aplicado dos encuestas *online*:

1. Una dirigida a mujeres migrantes empleadas de hogar en la que han participado 128 mujeres de las cuáles se han obtenido 110 respuestas válidas. Los perfiles de las mujeres han sido variados en cuanto al país de origen, la edad, los años trabajando en el empleo doméstico, el tipo de trabajo, etc. En el análisis de esta investigación se presentan los principales aspectos descriptivos de las participantes de la encuesta.
2. Una encuesta/formulario online aplicado a expertas y profesionales de servicios de empleo y de migración por medio de la cual han participado 74 especialistas del sector (68 mujeres y 6 hombres). A continuación, presentamos las entidades que han participado por medio de este formulario:

Tabla 2. Entidades y profesionales participantes

Nombre de la entidad participante	Nº de participantes	Comunidad Autónoma
Almena Cooperativa Feminista	1	Cataluña
Asociación AD Los Molinos	1	Comunidad de Madrid
Asociación Arrabal AID	1	Andalucía
Asociación Benéfica de Filipinos en Mallorca (Filasma)	1	Baleares
Asociación Cardijn	2	Andalucía
Asociación Creando Huellas	1	Comunidad de Madrid
Asociación Cultural La Kalle	1	Comunidad de Madrid
Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla	1	Andalucía
Asociación Guaraní	1	Comunidad de Madrid
Asociación Llanero Solidario	1	Castilla-La Mancha
Asociación Mujeres Opañel	1	Comunidad de Madrid
Asociación Mujeres Solidaridad y Cooperación	2	Canarias
Asociación Por Ti Mujer	1	Comunidad Valenciana
Asociación Progestión	2	Comunidad de Madrid
Asociación Provivienda	2	Comunidad de Madrid, Canarias
Asociación Rumiñahui	1	Comunidad de Madrid
Atra Associació	1	Cataluña
Aula de Inserción Laboral de la CAM "AULISOL"	1	Comunidad de Madrid
Ayuntamiento de Castellón	1	Comunidad Valenciana
Ayuntamiento Gavá (Barcelona)	1	Cataluña
Burgos Acoge	1	Castilla y León
Candelita - Centro de Día Para Mujeres Pachamama	1	Comunidad de Madrid
Cáritas	4	Cataluña, Canarias, Castilla-La Mancha
Casa Caridad	1	Comunidad Valenciana
Comisiones Obreras País Valenciano	1	Comunidad Valenciana
Comunidad de los Rumanos en España	1	Comunidad de Madrid
Comunidad de Madrid	1	Comunidad de Madrid
Concejalía de Inmigración, Cooperación y Voluntariado Ayuntamiento de Alicante	1	Comunidad Valenciana



Nombre de la entidad participante	Nº de participantes	Comunidad Autónoma
Creando Huellas	1	Comunidad de Madrid
Cruz Roja	5	Andalucía, Navarra, Cataluña, Castilla y León
Entidad prestadora de servicios sociales del tercer sector	1	Galicia
Federaxió Dones Progressistes	1	Comunidad Valenciana
Forem	1	Andalucía
Fundación Atenea	1	Comunidad de Madrid
Fundación CEPAIM	1	Andalucía
Fundación Cruz Blanca	1	Comunidad de Madrid
Fundación de Familias Monoparentales Isadora Duncan. Centro de Día para Mujeres Inmigrantes	1	Castilla y León
Fundación Red Íncola y Fundación la Merced Migraciones	1	Castilla y León
Fundación Santa María la Real	1	Castilla y León
Fundación SENARA	1	Comunidad de Madrid
La Comala Sociedad Cooperativa Madrileña	1	Comunidad de Madrid
Málaga Acoge	2	Andalucía
Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad	1	Comunidad de Madrid
ONG Rescate	3	Comunidad de Madrid, Andalucía
Promodespí - Promoció Econòmica Sant Joan Despí	1	Cataluña
Radio ECCA	1	Comunidad de Madrid
Red Hondureña de Mujeres Migradas	1	Comunidad de Madrid
Rioja Acoge	1	La Rioja
Servicio Andaluz de Salud	1	Andalucía
Senda de Cuidados	1	Comunidad de Madrid
Servicio Empleo Público Comunidad Autónoma	1	Aragón
SIARE (Fundació Surt)	1	Cataluña
Trabajadora autónoma	5	Andalucía, Aragón, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana.
Tragsatec	1	Comunidad de Madrid
YMCA	1	Castilla y León

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a profesionales.

La recogida de información de este estudio se ha llevado a cabo durante los meses de marzo a junio de 2020, lo que ha coincidido con uno de los momentos más complicados de la pandemia por la COVID19 en España, hecho que generó cambios en el desarrollo de nuestra metodología. A pesar de la difícil situación, muchas mujeres y profesionales se han mostrado abiertas a la participación, lo que ha sido fundamental para hacer posible esta investigación. La muestra de mujeres que han participado por medio de la encuesta realizada por la FMP (110 encuestadas) no es una muestra estadísticamente representativa, sino una foto de una pequeña realidad que acontece en el empleo del hogar y de los cuidados. De este modo desde la FMP hemos querido mostrar la significatividad de los resultados y no tanto la representatividad de los mismos. El cuestionario se cumplimentó de manera online y autogestionada por mujeres empleadas de hogar a las que se les proporcionó información, seguridad y garantía de anonimato.

Técnicas cualitativas

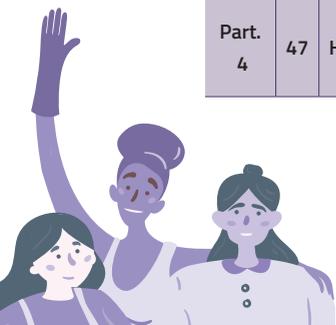
La fase de trabajo cualitativo se ha llevado a cabo por medio de entrevistas semiestructuradas a tres perfiles de informantes:

58

1. Mujeres migradas trabajadoras o ex trabajadoras del empleo del hogar y de los cuidados en España. Se han llevado a cabo 17 entrevistas telefónicas en profundidad a mujeres con diferentes perfiles de edad, país de origen, nivel de estudios, modalidad de trabajo, etc.

Tabla 3. Perfiles de las mujeres trabajadoras del empleo doméstico entrevistadas por la FMP

Partici- pante	Edad	País de nacimiento	Tipo de trabajo	Situación laboral	Documentación	Estudios	Responsabilidades familiares
Part. 1	32	Paraguay	Externa jornada completa	Con contrato	NIE primera renovación	Universitarios	Conviviendo con madre en país de destino
Part. 2	--	Perú	Externa media jornada	Con contrato	Nacionalidad española por arraigo familiar	Superiores (bachillerato)	Sin responsabilidades familiares
Part. 3	37	Perú	Externa por horas	Sin contrato. Desempleada consecuencia de la COVID19	Pasaporte	Superiores	Una hija en el país de origen
Part. 4	47	Honduras	Externa jornada completa	Con contrato	Nacionalidad española por unión de hecho	Superiores (bachillerato)	Dos hijos en el país de origen



Participante	Edad	País de nacimiento	Tipo de trabajo	Situación laboral	Documentación	Estudios	Responsabilidades familiares
Part. 5	49	Nicaragua	Régimen interna	Con contrato. Desempleada por COVID19	NIE de primera renovación	Superiores	Tres hijos: dos en el país de origen y uno en España
Part. 6	39	Honduras	Régimen de interna	Con contrato	NIE larga duración	Superiores	Se responsabiliza de su madre enferma en el país de origen
Part. 7	42	El Salvador	Externa por horas	Sin contrato	Permiso de trabajo y/o residencia por protección internacional	Universitarios	Sin responsabilidades familiares
Part. 8	56	Honduras	Régimen de interna	Con contrato	Obtención de la nacionalidad española tras arraigo social	Universitarios	Un hijo de 27 años en España
Part. 9	28	Nicaragua	Régimen de interna	Sin contrato	Pasaporte	Universitarios	Un hijo en el país de origen
Part. 10	40	Colombia	Régimen de interna	Sin contrato	Pasaporte	Universitarios	Tres hijos en el país de origen
Part. 11	--	Honduras	Régimen de interna	Con contrato	NIE de segunda renovación	Universitarios	Una hija en el país de origen
Part. 12	--	Honduras	Externa por horas	Sin contrato. Desempleada consecuencia de la COVID19	Pasaporte	Universitarios	Sin responsabilidades familiares
Part. 13	64	Paraguay	Régimen de interna	Con contrato	NIE de larga duración	Superiores (bachillerato)	Tres hijos en país de origen
Part. 14	--	Honduras	Externa por horas	Con contrato	Nacionalidad española por unión de hecho.	Universitarios	Dos hijos nacidos en España
Part. 15	36	Colombia	Régimen interna	Sin contrato. Desempleada por COVID19	Pasaporte	Universitarios	Una hija en país de origen
Part. 16	51	Ucrania	Externa por horas	Con contrato	NIE de larga duración	Universitarios	Un hijo en España
Part. 17	30	Colombia	Externa por horas	Sin contrato	Permiso de trabajo y/o residencia por protección internacional.	Superiores	Un hijo en España

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas por la FMP a mujeres empleadas de hogar.

Mediante estas entrevistas se ha podido profundizar en las experiencias de las mujeres migrantes empleadas de hogar y de los cuidados y desde su conocimiento situado hemos podido profundizar en los tres ejes de análisis en los que se centra esta investigación y que rodean el trabajo del hogar: el género, la condición de migración y clase social.

2. Entrevistas a profesionales que trabajan en atención directa con mujeres migrantes y mujeres empleadas del hogar. Se han realizado 15 entrevistas telefónicas en profundidad a expertas y profesionales que nos han compartido su conocimiento como especialistas del ámbito. Tanto la encuesta online como las entrevistas a expertas nos aportan un mayor conocimiento sobre el contexto en el que se insertan las experiencias de las mujeres migrantes empleadas de hogar, además de la posibilidad de desarrollar -a partir de su participación- algunas recomendaciones de actuación para mejorar las condiciones de este sector de empleo. A continuación, se presenta la relación de perfiles de las 15 entrevistas en profundidad realizadas a profesionales y expertas:

Tabla 4. Entrevistas en profundidad realizadas a profesionales y expertas

Entidad	Puesto	Número total de personas entrevistadas	Provincia
Federación Mujeres Progresistas	Técnicas de empleo	7	Madrid
Entidad de orientación laboral	Técnica de empleo	1	Sevilla
Puente de Esperanza	Técnica de empleo	1	Madrid
ACCEM	Técnica de empleo	1	Madrid
ADRA	Técnica de empleo	1	Madrid
RESCATE	Técnicas de empleo	3	Madrid

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a profesionales.

3. Expertas del ámbito académico y del activismo en el empleo del hogar y de los cuidados: Se ha realizado una entrevista a la experta en cuidados, inmigración, género y empleo de hogar: Magdalena Díaz Gorfinkiel (Vicedecana del Grado en Sociología y del Doble Grado en Ciencias Políticas y Sociología de la UC3M). Además, se ha realizado un grupo de discusión con activistas de colectivos de empleo del hogar y de los cuidados entre las que han formado parte la asociación SEDOAC, la Red de Hondureñas Migradas, la asociación Senda de Cuidados y la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla.



El análisis interseccional e integral del empleo del hogar y de los cuidados en España

Los servicios de orientación laboral de la Federación de Mujeres Progresistas (FMP) poseen una larga trayectoria dando apoyo a mujeres de distintos contextos y perfiles en la búsqueda de empleo y en el avance y activación de su empleabilidad. Nuestro trabajo se ha dirigido siempre a mejorar las condiciones sustanciales de vida de cientos de mujeres. Por ello, esta investigación pretende contribuir al conocimiento y al trabajo que viene desempeñando la FMP y los múltiples colectivos de mujeres migradas en su vindicación por los derechos de las mujeres empleadas del hogar y al de todas y todas aquellas profesionales que dedican su tiempo cada día a mejorar las condiciones de empleo de las mujeres. Entre los perfiles de mujeres atendidas en los servicios de asesoramiento laboral de la FMP se detectó la necesidad de revisibilizar las realidades de las mujeres migrantes que trabajan en el empleo del hogar para, a partir del trabajo de detección de las múltiples vulnerabilidades en el sector, poder elaborar junto con las voces de las protagonistas, una serie de recomendaciones que conlleven la mejora de las condiciones del empleo del hogar y de los cuidados. De este modo, la FMP quiere reconocer y reforzar el trabajo que miles de mujeres, activistas, migradas, colectivos y profesionales llevan desarrollando en torno a las mejoras del empleo del hogar y de los cuidados en estas últimas décadas en España.

61

Previo a la presentación del análisis de esta investigación, es preciso señalar el punto de vista epistemológico desde el que la FMP parte, por medio de lo que Donna Haraway (1995) denominó como “conocimiento situado”. En toda investigación sociológica, es fundamental señalar la posición y el lugar desde donde el análisis parte. Independientemente de la metodología utilizada, es importante señalar que ningún conocimiento está completamente desvinculado de su contexto, ni de la subjetividad de quienes lo emiten. Como seres sociales las personas estamos educadas en un contexto, en unas condiciones y en unas posiciones que pueden estar vinculadas o no al privilegio. Es de esta manera que desde el “conocimiento situado” se reconoce la multiplicidad de lugares desde los que se puede mirar la realidad, siendo preciso mostrar la perspectiva de análisis que la Federación de Mujeres Progresistas va a adoptar, puesto que la creación del conocimiento siempre va a ser parcial y situado. De la riqueza de

la multiplicidad de miradas y de perspectivas es de donde nace el conocimiento más profundo de la realidad. De este modo, la FMP tratará de recoger las voces de todas aquellas mujeres migradas y colectivos que han participado en esta investigación, desde la empatía, el apoyo mutuo, el reconocimiento y el soporte al trabajo que realizan, configurándose como uno de los agentes que contribuye en la incidencia política y en el cambio social en favor de las mujeres en España. La FMP pretende con esta investigación visibilizar a las mujeres y ser un altavoz de sus demandas. A partir del saber situado de las mujeres migradas, hemos querido construir un relato en el que servir de altavoz de las voces de las protagonistas del empleo del hogar y de los cuidados, conocer y reconocer sus saberes, sus experiencias y sus propuestas para mejorar el sector como parte fundamental de las recomendaciones de este estudio.

Como ya se ha mencionado, las circunstancias en las que se ha desarrollado esta investigación han desencadenado ajustes en la metodología del estudio planteándose, en un principio, una propuesta mucho más participativa y teniéndonos que adaptar a un trabajo de campo no presencial. Este hecho no ha impedido que contemos con la participación de multitud de mujeres migradas empleadas del hogar, pero sí ha significado cierto sesgo para esta investigación¹¹. En este punto, es importante señalar que este estudio no pretende extrapolar, generalizar, cosificar, ni establecer conclusiones categóricas. Se trata de dirigir una mirada hacia una realidad latente en nuestras sociedades e incidir en la urgencia de dignificar las condiciones del sector. Para no perder la vivencialidad de las mujeres migradas como parte de la construcción de este trabajo, se ha reflexionado conjuntamente con ellas desde el saber situado que las mujeres poseen, como parte de las recomendaciones presentes en este estudio. Las trabajadoras, desde su saber situado despliegan estrategias para tratar de subvertir las relaciones asimétricas que se pueden establecer en el empleo del hogar. Trabajan por generar un equilibrio entre el respeto como trabajadoras y el cariño hacia las personas que cuidan (Cuentas Ramírez et al., 2020). Sus propuestas y su acción vindicativa del día a día nos aproximan al cambio tan necesario que se requiere en el sector.

Daremos prioridad a la investigación narrativa como propuesta metodológica, con el objetivo de plantear una ruta de construcción social de conocimientos científicos que surge de las propias voces de las participantes. De este modo, hemos desarrollado esta técnica con 17 mujeres empleadas de hogar y de los

11 La encuesta en formato online conlleva que solo mujeres con unos conocimientos básicos en TICs y con acceso a internet hayan podido participar en esta parte de la investigación. La brecha digital de género así como la barrera lingüística es uno de las limitaciones con las que nos hemos topado. Hemos llegado a otros perfiles por medio de las entrevistas telefónicas. Por otro lado, el contacto con representación de mujeres de otros orígenes (África y Asia), ha sido una difícil tarea a desarrollar durante el periodo de confinamiento por COVID19 en el que se ha desarrollado el trabajo de campo de este estudio.



cuidados por medio de entrevistas en profundidad con ellas en las que nos relatan su situación vivida en esta ocupación.

El análisis a partir de las narrativas se configura como la difusión de una vertiente dentro de la perspectiva cualitativa en ciencias sociales. El narrar o contar historias no es sólo un elemento más en todo el proceso de investigación, sino que se constituye en un método de investigación en sí. Uno de los elementos que la caracteriza es que la investigación narrativa tiene como eje de su análisis la experiencia humana, más específicamente, está dirigida al entendimiento y al hacer sentido de la experiencia. Las personas dan forma a sus vidas cotidianas por medio de relatos sobre quiénes son, conforme interpretan sus historias. Por otra parte, otro de los pilares fundamentales de esta investigación lo han formado todas las entidades, personal técnico, expertas y activistas que han contribuido con su conocimiento y sus experiencias al desarrollo de esta investigación. Sus aportaciones han sido fundamentales para conocer las condiciones del sector y establecer recomendaciones.

Esta investigación parte de un enfoque de análisis interseccional como base fundamental de la configuración del empleo doméstico. Como bien se ha expuesto en el marco teórico, la imbricación entre la condición de género, de migración y de clase social, se presenta como la base del análisis del empleo doméstico. La confluencia entre estas tres intersecciones se manifiesta como los ejes de la desigualdad del sector. Por ello, el análisis principal que presentaremos irá guiado por estas tres circunstancias reforzadas por las leyes de inmigración y la legislación que regula el empleo del hogar, siendo el efecto directo de las condiciones de precariedad y de desigualdad a las que muchas mujeres trabajadoras del empleo de hogar se ven sometidas.

Por otro lado, desde la Federación de Mujeres Progresistas en nuestra labor de investigación, intervención, sensibilización y atención a las mujeres, adoptamos siempre un enfoque de trabajo integral como parte fundamental de la comprensión de las circunstancias y vivencias de las mujeres. Es preciso entender, de este modo, que las condiciones de empleo afectan directamente en la salud de las mujeres, así como en la conciliación, la discriminación o los episodios de violencia que han podido padecer. No se puede analizar las circunstancias del empleo del hogar como un aspecto aislado en la vida de las mujeres, sino que afecta e incide en otros múltiples aspectos de sus vidas, así como éstos inciden, asimismo, en el desarrollo del empleo del hogar.

Como parte del enfoque integral del empleo del hogar, se presentan a continuación los bloques de análisis temático en torno a los que se han organizado los resultados de este estudio, relacionados con las vivencias de las mujeres migradas empleadas del hogar y de los cuidados.

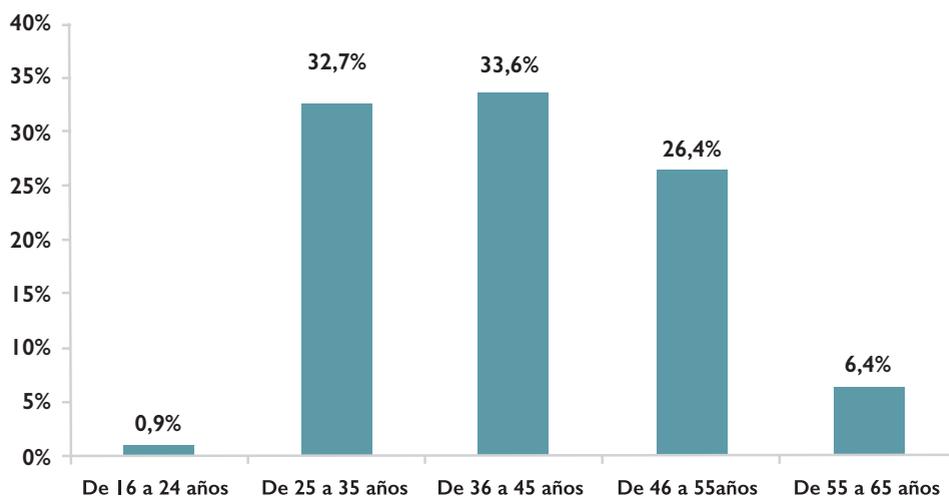
Figura 1:
Elementos estructurales del empleo de hogar en España



Descripción de las participantes

En este estudio, como ya se ha mencionado, se ha desarrollado una metodología de trabajo mixta, con herramientas de recogida de información de carácter cuantitativo y cualitativo. A continuación, se presenta el análisis de los resultados combinando los datos obtenidos por medio de una encuesta a 110 mujeres empleadas de hogar, con las voces y experiencias relatadas por medio de las entrevistas en profundidad a 17 mujeres, ampliando y complementando toda la información con el conocimiento de 89 profesionales (74 participantes de la encuesta online y 15 participantes de entrevistas) así como de cuatro colectivos activistas en el empleo del hogar que han colaborado en este estudio. Por medio de la encuesta realizada por la FMP, han participado 110 mujeres migradas trabajadoras o ex trabajadoras del hogar y de los cuidados. Se presentan a continuación los perfiles y principales aspectos sociodemográficos de las mujeres participantes de la encuesta:

Gráfico 5. Distribución de las mujeres participantes de la encuesta según rangos de edad (N=110)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Se aprecia que la mayoría de las mujeres que han cumplimentado la encuesta se encuentran entre rangos de edades jóvenes. La mayoría de ellas (el 33,6%) entre los 36 a 45 años, seguido muy de cerca de mujeres de 25 a 35 años (el 32,7%) y en tercer lugar de mujeres de entre 46 a 55 años (el 26,4%). Estos datos concuerdan con la realidad migratoria, pues como se ha mencionado anteriormente, la edad media de las mujeres en edad activa de origen extranjero se sitúa en los 36,35 años. Se trata de franjas de edad joven por lo que suponen un amplio grupo en plena edad de trabajar.

Tabla 5. Distribución de las mujeres participantes de la encuesta según su país de nacimiento

	Frecuencia	%
Argentina	3	2,7%
Bolivia	3	2,7%
Brasil	4	3,6%
Bulgaria	2	1,8%
Colombia	12	10,9%
Cuba	1	0,9%
Ecuador	8	7,3%
El Salvador	1	0,9%
Guatemala	6	5,5%
Honduras	17	15,5%
Kenia	1	0,9%
Marruecos	2	1,8%
México	2	1,8%
Nicaragua	5	4,5%
Nigeria	1	0,9%
Paraguay	12	10,9%
Perú	13	11,8%
Rumanía	7	6,4%
Ucrania	2	1,8%
Venezuela	5	4,5%
NS/NC	3	2,7%
Total	110	100%

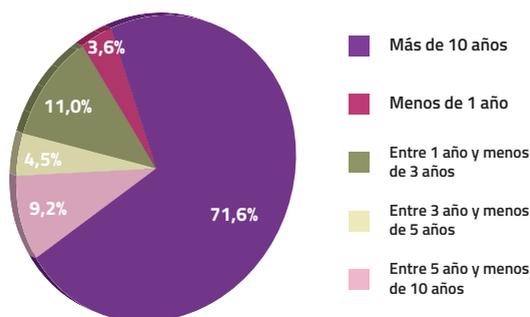
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

La mayoría de las mujeres que han participado en esta investigación proceden de países de Latinoamérica y el Caribe, en concreto el 86,4%; el 2,7% viene de países de África y el 8,2% de Europa. Del conjunto de las mujeres encuestadas, el 15,5% procede de Honduras, seguido del 11,8% de Perú y el 10,9% de Colombia y Paraguay. La migración mayoritaria de mujeres en España procede de América Latina y el Caribe y, muchas de estas mujeres representan los colectivos mayoritarios en el trabajo del empleo del hogar y de los cuidados¹².

12 En esta investigación somos consciente de la necesidad de haber incluido voces de mujeres de diversas zonas como África, Europa y la necesidad de visibilizar el trabajo de las mujeres asiáticas en España. No obstante las circunstancias en las que se desarrolló el trabajo de campo de esta investigación no permitió llegar a todas las nacionalidades que se hubiera deseado.



Gráfico 6. Distribución de las mujeres participantes de la encuesta según el número de años viviendo en España (N=110)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Un 71,6% de las 110 mujeres encuestadas lleva más de 10 años viviendo en España. Del conjunto, un 11% reside desde hace 1 año o menos de 3 años y un 9,2% entre 5 años y menos de 10 años. Este hecho podría ser un reflejo de que las mujeres se mantienen trabajando en el empleo del hogar y de los cuidados a pesar de residir desde hace tiempo en España y de disponer de la residencia regular en el país.

Tabla 6. Distribución de las mujeres participantes de la encuesta según Comunidad Autónoma de residencia en España

	Frecuencia	%
Andalucía	18	16,4%
Aragón	1	0,9%
Canarias	1	0,9%
Castilla-La Mancha	3	2,7%
Cataluña	5	4,5%
Comunidad de Madrid	61	55,5%
Comunidad Valenciana	11	10,0%
Extremadura	6	5,5%
Galicia	1	0,9%
Murcia	2	1,8%
País Vasco	1	0,9%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

La mayoría de las mujeres encuestadas se encuentran residiendo en la Comunidad de Madrid, comprendiendo un 55,5% del total; el 16,4% reside en Andalucía seguido del 10% que vive en la Comunidad Valenciana.

En cuanto al tipo de documentación que tienen las mujeres participantes de la encuesta, un 39,1% posee el documento nacional de identidad (habiendo ya podido obtener la nacionalidad pasados los años estipulados para ello), un 25,6% tiene NIE Comunitario, un 27,3% NIE No Comunitario, y un tan solo un 9,1% cuenta con el pasaporte como documentación, por tanto, se trataría de mujeres en situación de irregularidad administrativa.

Entre las mujeres con NIE No Comunitario un 55,2% tiene permiso de residencia y/o trabajo de larga duración, el 31,1% permiso de residencia y/o trabajo inicial mientras que en similar proporción un 6,9% tiene permiso de residencia y/o trabajo de primera renovación y el mismo porcentaje, permiso de residencia y/o trabajo de segunda renovación.

1. La condición de migración y la pluralidad del fenómeno migratorio

68

Cuando hablamos del fenómeno migratorio, son múltiples las variables y los condicionantes que se originan para que este hecho se produzca. Los proyectos migratorios siempre se ven mediados por factores de atracción hacia unos países y de expulsión de otros, lo que desencadena en unas condiciones de emigración e inmigración determinadas.

Las realidades para emigrar son infinitas y, más allá de las preconcepciones que podamos adoptar en las sociedades de acogida, los motivos para emigrar pueden ser múltiples y estar interconectados entre sí. Existen, por un lado, ciertos factores estructurales que guían la emigración, ya sea determinados por los contextos económicos; por la falta de oportunidades o la imposibilidad de mejoras laborales; motivados por las situaciones de inseguridad, por condiciones de extorsión, secuestros o delincuencia generalizada; por la situación política del país, la extrema corrupción o golpes de estado; por los costes que acarrea el sistema de salud o las situaciones de violencia de género en la pareja. Junto a los elementos estructurales se identifican numerosas motivaciones personales, como el deseo de cambiar o mejorar la vida; motivaciones vinculadas a las relaciones afectivas: migrar para encontrarse con la pareja o salir del país motivada por amor; o a las relaciones familiares: como reencontrarse con una madre o hermana que ya había emigrado configurándose así varias generaciones de mujeres migrantes o, entre otras, querer mejorar la vida de los hijos o las hijas.



Ninguna de estas situaciones es excluyente, siendo la pluralidad y la interconexión entre todas estas razones lo que finalmente motiva a las mujeres a salir de sus países. Las razones para emigrar que las participantes de las entrevistas nos han relatado son muy distintas, siendo, como se ha mencionado, tanto de carácter estructural o social como personal e individual, alegando varios motivos que interconectan y hacen que finalmente se tome la decisión, unas veces forzadas por la situación, otras por deseos de cambio. Reflejamos a continuación la variedad de testimonios:

En unos casos las situaciones familiares ha sido lo que ha motivado el hecho migratorio:

“Ella volvió a España (habla de la madre) y volvió a no estar tan bien. Como solución encontré para que ella no se sintiera sola y sabiendo que aquí (España) tenía oportunidad para seguir trabajando, decidí venir junto a ella. Un poco también con la idea de que, bueno yo en mi país terminé la carrera de psicología clínica, entonces le dije a ella: “qué tal si me voy, hago de ahorro y vuelvo para ponerme una consulta clínica”. Y entrando por ese lado aceptó que viniera.” (Participante 1)

“Sí, sí me vine a Madrid porque resulta que yo con mi hermana soy muy apegada, el sueño de mi hermana siempre fue conocer Madrid. Siempre de chiquitita yo la venía escuchando de conocer Madrid y tal y cual y un día dijo pues me voy a conocer porque ella bueno tuvo un tratamiento de cáncer ¿Sabes? Entonces, yo creo que en algún momento ella dijo bueno quiero conocer algunos lugares que no he conocido que siempre he querido conocer. Y pues el primero que estaba siempre pues conocer Madrid. Entonces ella se vino y nunca me di cuenta cuanta falta me había hecho mi hermana y yo dije no, me hace falta y la idea de mi hermana era de no regresar si no, si le daban la oportunidad aquí y se le abrían las puertas de no regresar a mi país, por la misma situación.” (Participante 7)

En otros casos, la huida de las situaciones de la violencia de género en la pareja es lo que ha propiciado la salida del país:

“Y, bueno, he venido a España en el 2013. Me vine por circunstancias... Más que todo, huyendo de la violencia. (...) Para poner mar y tierra a esa situación. Y porque ya había juicios y todo, y tuve que detenerlo todo por seguridad. Y entonces decidí venirme. Y bueno, y perdí todo. Y me vine. Pues he venido a trabajar, porque ya había conectado, porque mi madre estaba aquí antes que yo. Y mi madre ya había amarrado un trabajo, y he venido yo directamente a trabajar.” (Participante 5)

“Pues un poco la situación económica, pues yo soy enfermera y allá trabajaba, pero allá no pagan muy bien lo que es el sector sanitario y a raíz de muchas cosas, también tuve problemas con mi matrimonio eh tenía agresiones físicas y entonces salí prácticamente huyendo.” (Participante 8)

Otro de los aspectos fundamentales que hace que muchas mujeres decidan abandonar su país, es por la huida de la violencia generalizada en el mismo:

“Pues a lo largo de mi vida sí que he ido viviendo unas experiencias que no molaban mucho porque a ver cuando era pequeña pues sí la guerra civil eh... no la vi tan en carne propia porque vivíamos en una zona donde eran militares entonces no había mayor problema estábamos por decirlo así un poquito más cuidados ¿Sabes? Entonces...pero luego esto de la posguerra terminó dando el problema de las maras que es conocido a nivel mundial. Yo tengo un montón de amistades, familia y tal y conocidos que viven cosas chungas, chungas, son complicadísimas y claro muy peligrosas yo no me puedo explicar cómo pueden vivir en medio de tanto crimen. Es que he estado en un país conflictivo y cada vez que me decían no vayas porque ahí está el crimen organizado y tal o pues están las maras y pues te extorsionan y tal pues no voy, pero era bien difícil para mí porque a mí me gusta bastante conocer mundo y me parecía muy triste que en mi propio país yo no pudiera hacer turismo, ¿sabes? Porque si quería ir para allá no podía porque estaba una mara...si iba para el otro extremo estaba la mara contraria, no podía, entonces yo me sentía presa en mi país.” (Participante 7)

“Te cuento, es bastante. El motivo mío para venirme para acá es porque... pues yo tuve un problema en Colombia y quedé muy mal por eso porque fueron problemas de plata, me amenazaron, me secuestraron, me llevaron, casi me matan. Me amenazaron pero yo si tengo el historial de que me llevaron al hospital y todo pero no puedo poner denuncia porque los tipos me amenazaron, que me iban a hacerlo algo a mí y a mi hija, entonces no pude poner denuncia. Mi familia también pero el motivo más que me impulsó venirme a España fue por mi hija, mi hija tiene enfermedades, a los seis años le dio una trombosis púrpura idiopática y le diagnosticaron ahorita en enero lupus y tuberculosis. Entonces la situación mía pues en Colombia sin trabajo pagando poquito, mi esposo también está enfermo, tiene artritis reumatoidea en los huesos. Entonces el motivo ese fue que me motivó más a venirme a trabajar acá a España con el propósito de traérmela a ella. Me hace mucha falta y por el tratamiento, que tenga otra calidad de vida. Esos fueron los motivos por los que yo me vine.” (Participante 15)

“Bueno, en Colombia pues era autónoma, tenía una tienda de ropa pero pues ya las cosas se complicaron un poco porque empezaron bueno a extorsionar se puede decir, pedir vacuna le llamamos nosotros en Colombia...en una zona roja, se supone que son zonas que hay mucha delincuencia común entonces ya la verdad la situación se puso muy tensa



y pues decidí salir con mi hijo. Porque igual no me estaba dando ni para darles a ellos lo que me pedían ni para yo sostenerme con mi negocio.” (Participante 17)

La huida de los contextos de violencia se ve reforzada por la falta de oportunidades laborales o económicas, siendo la confluencia de múltiples factores lo que desencadena en la decisión de emigrar. En estos casos, pese a que salir de contextos de extrema violencia -tanto la ejercida en el país de origen como de violencia perpetrada por la pareja- se contempla como parte de las razones humanitarias para solicitar asilo o protección subsidiaria en España, muchas veces no se demanda este tipo de residencia, bien por desconocimiento, bien por la necesidad urgente de disponer de un ingreso económico con el que poder subsistir.

“Que si yo hubiese sabido en aquel entonces, que vine yo... Que no sabía... Yo hubiese pedido mi refugio y, desde entonces, yo tuviese mi documentación sin haber pasado tantas cosas. Porque hubiese mandado traer toda mi documentación de maltrato y todo, porque está. Y entonces me hubiese ayudado en algo eso, pero bueno...” (Participante 5)

Aparecen también motivaciones personales originadas por deseos y sueños pendientes:

“Yo vine porque siempre me he querido venir. Cuando tenía 22 años me quería venir y bueno yo ya tengo a la niña, estaba siempre la idea de venir a España. Estaba siempre la idea de venir a Europa, yo quería venir a España. (...) Yo ya me separé hace 6 años, vuelves a hablar de las cosas pendientes... Entonces estás que quieres cambiar tu vida, después de una relación mal, entonces quería hacer cosas que yo quería, como cumplir tus sueños, tus planes, proyectos...” (Participación 3)

Las relaciones afectivas son otras de las razones que hace que, junto a otras posibles motivaciones, se decida emigrar hacia España:

“Pues si te digo la verdad pues hombre no lo vas a creer pero creo que a veces como mujeres somos muy tontas cuando nos enamoramos ¿sabes? Y la verdad es que yo lastimosamente dejé todo en mi país. Pero como te digo yo me dirijo aquí eh porque me enamoré y la verdad que he trabajado en unas áreas tan... tan cerradas que me ahogaba y no me podía expresar.” (Participante 6)

“A mí lo que me motivo a venirme a diferencia de la mayoría de mis compañeras fue por amor, conocí a un español. En 2009 cuando fu el golpe de estado en Honduras, nosotros estábamos saliendo y cuando la situación empeoró pues entre los dos, ¿no? Fue una decisión dura porque yo no quería dejar mi familia y mi trabajo, pero bueno. Vimos que la situación allí era peor.” (Participante 14)

La situación económica, la imposibilidad de poder desarrollar un proyecto de vida en el país de origen y el deseo de mejora son otras de las circunstancias que motivan a migrar:

“Vine por la situación que viene la mayoría a buscar una vida mejor, no hay trabajo en mi país. Vine por situaciones económicas, yo estaba en gobierno y me echaron porque salió otro partido. Estudie psicología, y aquí trabajo en servicio doméstico”. (Participante 8)

“En primer lugar son situaciones difíciles en mi país. Son países que para desarrollarse pues cuesta mucho, cuesta, el trabajo es difícil. Las oportunidades son muy escasas debido al alto nivel de pobreza que hay y a muchos factores que hay. A veces uno tiene también problemas económicos y como tenía estudios y preparación, como yo tengo una preparación universitaria pero mi trabajo como tal la remuneración que me daban no me alcanzaba para vivir y aparte tuve una hija. (...) Vine yo sola y de hecho sigo sola, mi hija está en Honduras.” (Participante 11)

“La calidad de vida, por ejemplo, en el sistema sanitario. Aquí es mucho mejor, yo tengo una enfermedad crónica y mi tratamiento aquí es más factible, el costo de todo dependía directamente de mí y tenía que salir del presupuesto de todo, de mi vida diario. Entonces tenía que invertir también en mi salud. Los medicamentos son un poco elevados pero aquí me salen super, más bajos y todo. Por la parte de mi salud, pues yo me veo mucho mejor. También se vive más tranquilo, uno puede salir con más libertad. Uno sale donde sea y no tiene miedo.” (Participante 11)

La concurrencia de circunstancias económicas, familiares, los contextos de violencia, junto con el deseo de mejora de las condiciones de vida, propicia que muchas mujeres salgan de sus países con el ideal de poder desarrollar una vida mejor. Además, como se ha podido contrastar en el marco teórico, las mujeres han adquirido un papel protagónico en el fenómeno migratorio, formando una pieza clave para el soporte de las familias en sus países de origen y en el país de destino y, a su vez siendo en algunos casos, varias las generaciones de mujeres de la misma familia (madre e hija, hermana y hermana), las que deciden salir del país para, por un lado, buscar una vida mejor y, por otro lado, mejorar las condiciones de vida de las familias en el origen. Las razones para migrar son diversas y los perfiles de las mujeres que lo hacen, también:

“en las mujeres a las que atiendo hay dos grandes grupos: las mujeres que provienen de un medio socioeconómico bajo y vienen a España principalmente por motivos económicos, y las mujeres que provienen de un medio socioeconómico de nivel medio y vienen a España por motivos políticos o sociales (aunque estos motivos hayan derivado también en motivos económicos). Es decir, por un lado, están las



mujeres que vienen porque están en una situación de pobreza y que han tenido muy poco acceso a estudios (estudios primarios), y por otro lado están las mujeres que vivían relativamente bien en su territorio pero por cuestiones políticas y sociales este territorio ha dejado de ser un lugar seguro y ha dejado de abastecer las necesidades básicas de la población. Este grupo de mujeres suele haber tenido mayor acceso a la educación (formación profesional, titulación universitaria)” (Técnica 74)

1.1. Y... ¿por qué España?

Al igual que sucede con las razones para emigrar, los motivos para decidir vivir específicamente en España son variados, pero entre otros destacan aspectos como la atracción de nuestro país por tener un idioma en común (en el caso de las mujeres de Latinoamérica), la facilidad de entrada (en el caso de los países a los que no se les exige un visado para llegar como turista) o conocer a personas residentes en España como familiares o amigos/as y haber sido informada del contexto para vivir en España y de la existencia del trabajo en empleo doméstico.

Aparecen así en los testimonios razones como los menores costes en la entrada a España y mayor seguridad en el viaje:

73

“Entonces yo como no podía con todo eso aparte de eso también que el trabajo que tenía pues no me convencía del todo entonces pues una cosa llevó a la otra y dije bueno me voy a probar a ver qué tal en España, y ¿Por qué España? España para empezar, porque tenía la opción de haber tramitado la visa para irme a Estados Unidos, aunque era un poco difícil sí porque te la podían denegar y aparte de eso que tú gastas mucho dinero para poder aplicar para la visa y te pueden decir que no y tu dinero queda perdido y yo diciendo pues yo no voy a estar regalando dinero, pues me vine para España ¿Sabes?” (Participante 7)

“De decidirme a emigrar era la opción menos riesgosa, para viajar porque para otro... Como Estados Unidos que es donde la gente prefiere irse más pues es una travesía que tiene cualquier tipo de peligro y aquí era mucho más seguro.” (Participante 11)

Poder hablar el mismo idioma y tener una facilidad en la entrada:

“Y pues España me parece atractivo así por el factor idioma que hablamos el mismo idioma, lo otro es que cuando tú decides huir por una situación en la cual tu vida corre peligro no andas midiendo qué lugar es el mejor para nada en ese

sentido. Uno busca el primer mundo y lo primero, que te faciliten entrar al país, España me pareció uno de esos países aparte de que el idioma ¿Qué más te puedo decir?” (Participante 12)

“Pues la verdad nosotros los colombianos con pasaporte podíamos entrar como turistas, normal entonces pues fue una de las razones por las cuales escogí España.” (Participante 17)

Tener familiares y contactos en España:

“Tengo una tía y un tío que ellos tienen treinta y pico años de estar aquí pero yo solamente vine porque ellos me ayudaron a venirme pero yo con ellos no vivo, si tengo relación vía telefónica y personalmente pero no he recibido ninguna clase de ayuda con ellos aquí.” (Participante 10)

“Sí, yo aquí estoy viviendo con una amiga que es quien me dio el apoyo y me recibió en su casa. Estoy donde ella, ella fue la que brindó la ayuda y el apoyo aquí. Me ha parecido súper...gracias a Dios desde que llegué porque me recibió en su casa.” (Participante 15)

74

1.2. La llegada a España: expectativas no cumplidas y duelo migratorio

Un hecho que se ha afianzado en todas las entrevistas con las mujeres que han participado en esta investigación es que **el empleo de hogar se presenta como la puerta de entrada para poder trabajar y obtener un sustento económico en España**. Al igual que se contrastó en la investigación de la Asociación AD Los Molinos (*Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017*), a pesar de que muchas de las mujeres llegan a España con estudios o profesiones ya consolidadas, la opción más viable para participar del mercado laboral español es el empleo doméstico. Coincidimos con dicha investigación en que se produce cierta influencia por parte de personas conocidas, compatriotas, amigas o familiares que les relatan una realidad de España en parte distorsionada y, aunque pueden llegar conociendo las características del sector, todas coinciden en que es mucho más complejo y difícil de lo que pensaban. Se produce de este modo cierta desilusión con lo esperado, con el país de acogida y un choque con una realidad que, mínimo en los primeros años, produce una ardua adaptación. Junto a esas expectativas no cumplidas y un cierto sentimiento de decepción con el país de recepción, se encuentra, en muchos casos, un proceso migratorio mediado por un choque cultural, una separación familiar y una apremiante necesidad de realizar los trámites administrativos obligatorios para obtener



la situación de regularidad, lo que complejiza las vivencias de las mujeres migradas en nuestro país.

Se visibilizan los sentimientos que contraponen lo deseado y esperado cuando se decide migrar, con la realidad que se encuentra en el país de llegada, añadiendo un malestar a nivel psicosocial que incide directamente en la salud de las mujeres y en la cuestión de su desarrollo laboral.

“Sentirme sola no fue porque sabía que mi madre... pero sí el primer trabajo que estuve fue muy duro porque estuve de interna, una cosa es que te lo digan y después vivirlo. Estuve de interna y sí que empecé a vivir y a pasar lo que era el trabajo y algo a lo que yo no estaba acostumbrada. Es totalmente distinto. Me ayudó porque en ese trabajo estuve 5 meses y lo dejé en las vacaciones y luego empecé a buscar otro y es el que tengo.” (Participante 1)

“Pues la verdad no es lo que yo esperaba, aunque ya mi familia ya me lo había dicho que las cosas no eran tan fáciles como la gente lo pintaba, pero tampoco me imaginé que fuera tan difícil. Pero yo gracias a Dios no me he quedado nunca en el aire sin trabajar, lo máximo que me he quedado en el aire sin trabajar han sido dos semanas y pero mi pareja le ha dado muy duro, no tiene trabajo fijo. La situación no es como nos la esperábamos. Pero bueno hay que acomodarse, apañarse como dicen aquí a la situación.” (Participante 10)

“La verdad que eran totalmente diferentes las expectativas porque bueno a nadie le resulta fácil llegar a un país y empezar de 0 no es fácil pero sí, las expectativas eran diferentes en cuestión de encontrar trabajo más fácil y en cuestión de que como yo me vine con mi niño hasta para que te alquilen una habitación es un problema porque estás con un menor de edad y la gente está un poco recelosa y te niegan una habitación así como si fueras una pareja y dicen “no, es que no queremos niños”. Entonces en ese sentido también ha sido un poco difícil la cosa y la vida de pronto no es tan económica como yo pensaba porque obviamente se gasta demasiado.” (Participante 17)

“Los primeros meses estás como en plan turista conociendo y aprendiendo un poco, no lo encuentras tan difícil, porque los primeros meses es de emoción de conocer cosas nuevas, costumbres nuevas. Pero en la realidad te das cuenta que no es tan bonito como uno piensa y sobre todo cuando no tienes familia aquí, ¿no? Aunque tengas el apoyo de tu pareja, no es lo mismo, nunca. Sobre todo, son los primeros dos años de duelo migratorio para poder recuperarte y comenzar a echar raíces y comenzar a poder llamar a la gente amiga o amigo y comenzar a tener grupos de apoyo y personas conocidas con las que poder hacer vida social.” (Participante 14)

En este punto es necesario destacar lo que una de las entrevistadas (*la participante 14*) nos señala como **el duelo migratorio**, para hacer referencia a la pérdida que sufren las personas que abandonan su país y emigran a otro en búsqueda de un futuro mejor. Junto con los problemas inherentes al propio proceso migratorio (el desplazamiento, la precariedad, el posible rechazo en el país de acogida, etc.) se suma la pérdida significativa de los vínculos con la tierra y con las personas del entorno más cercano. En muchas ocasiones, antes de la salida se suele idealizar el país de destino y al llegar, se produce un choque con lo imaginado. Las personas que migran a España se encuentran frecuentemente con condiciones de vida difíciles, con problemas para trabajar, de regularización, de vivienda, del idioma, con deudas, dificultades de adaptación, rechazo y/o exclusión, actitudes racistas y xenófobas, etc. lo que dificulta la aceptación de la nueva realidad y la integración del distanciamiento respecto al país de origen. En la elaboración de los duelos debe existir un equilibrio entre la asimilación de lo nuevo y la reubicación de lo dejado atrás. Se trata de un proceso complejo de elaboración y de integración mediado en su mayoría por situaciones que producen dolor. Si bien este duelo no es igual y único en cada persona, estará atravesado por los recursos disponibles, por las redes de apoyo, por el nivel de integración e interconexión, por las condiciones de vida, por la situación administrativa, etc. de cada persona (*González Calvo, 2005*). Además, es importante señalar que el duelo migratorio no solo lo pasa la mujer migrante, sino que en muchos casos la familia que permanece en los países de origen vive un proceso similar de duelo ante la ausencia de la persona migrante. Es en este proceso en el que las sociedades de acogida deben facilitar la integración, reconocer los saberes y adoptar políticas públicas que motiven la mejora de la convivencia como parte de la riqueza que la interculturalidad ofrece.

Otra dificultad añadida a la condición de migración es que para salir del país es necesario disponer de recursos económicos y este hecho emana muchas veces de la adquisición de deudas para poder viajar a España. Así lo reflejan las protagonistas en sus testimonios:

“Así en el sentido para pedir el billete una siempre tiene préstamo, tiene deudas que, en dos o tres meses, si te va bien, se termina de pagar.” (Participante 1)

“Pero es que tienes que pagar... Y cuando tú vienes, vienes con las deudas y vienes con lo completo. Porque vienes con deudas. Encima tienes la obligación de mandarle a tu familia, porque yo dejé 3 hijos míos allá. (...) Yo he logrado pagar mis deudas que tenía, gracias a Dios, con lo que me dieron. Y es algo que, por lo menos, me libera de no estar tan agobiada.”(Participante 5)

“(...) es el rubro que encuentran para subsistir y para tener un poco de ingresos porque la mayoría de mujeres hondureñas vienen con deudas y con presión familiar



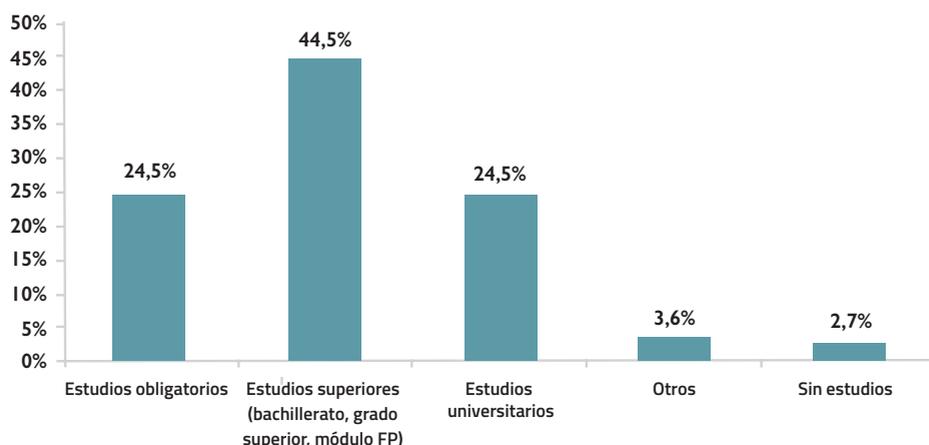
de ser el sustento, entonces en la mayoría de los casos, lo primero que sale, es lo primero que ellas cogen y normalmente son trabajo de internas, en condiciones de semi esclavitud, ni siquiera cobrando salario mínimo. (Participante 14)

“Entonces si tienes deudas en tu país, en el país de origen, es un poco complicado vivir aquí y también hacerse responsable de las deudas que tengas en tu país. Y ahorita con la situación que se está viviendo a nivel mundial pues la verdad que está un poco más complicado porque sí, la verdad es que ya tengo el permiso laboral, que es una entrada pues más a trabajo y todo pero ha sido muy difícil, muy, muy difícil.” (Participante 17)

2. La falta de reconocimiento de saberes y trayectoria previas: los estudios y las dificultades de la convalidación

Como hemos resaltado al inicio de este apartado, esta investigación no pretende ser universalista, ni extrapolable al conjunto de mujeres empleadas de hogar pero sí pretende dar una visión de una realidad que se presenta como desigual. Para las mujeres que llegan a España con estudios universitarios y profesiones ya consolidadas, las dificultades para convalidar éstos y que se reconozcan sus saberes, son inmensas, siendo uno de los grandes obstáculos para poder continuar con sus trayectorias laborales y con los perfiles profesionales que habían iniciado en sus países de origen. Por lo que nos han podido relatar, los elevados precios de las convalidaciones; la necesidad de cursar, nuevamente, carreras que ya habían realizado y que no son reconocidas en España; el precio de las matrículas por no ser españolas; los costes generales de los trámites de convalidación; la necesidad de disponer de toda la documentación procedente de sus países de origen; el tiempo que requiere, muchas veces con citas presenciales, la realización de estas gestiones y la cantidad de burocracia que acarrea, hace que las mujeres, en algunas ocasiones, desistan de convalidar y continuar con las carreras que iniciaron en sus países y, en otras ocasiones, dediquen muchos años a conseguir obtener esta convalidación. La condición de migración es un eje de exclusión de profesiones que ya habían iniciado en sus países -y que no son reconocidas en España- y, por otro lado, las propias condiciones de exigencia y de dedicación que demanda el trabajo en el sector del empleo del hogar, propicia que los estudios con los que llegan a España pasen a un segundo plano y sea muy complicado realizar los trámites para reconocerlos y continuar con sus trayectorias laborales.

Gráfico 7. Distribución de las mujeres participantes de la encuesta según el nivel de estudios alcanzado (N=110)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

78

Los datos recogidos en la encuesta que ha desarrollado la FMP muestran una foto de lo que puede ser la variedad de niveles formativos con los que llegan las mujeres a España. En este caso de 110 mujeres que respondieron sobre el nivel de estudios alcanzados, la gran mayoría poseía estudios superiores de bachillerato, grado superior, módulo o FP (específicamente el 44,5% de las mujeres que contestaron), seguido del 24,5% que tenía estudios universitarios, siendo, en este caso, mayoritario la proporción de mujeres que había desarrollado estudios superiores¹³. Un bajo porcentaje de mujeres no tiene estudios (el 2,7%) y el 24,5% cuenta con estudios obligatorios.

Un elemento muy significativo y que nos muestra un reflejo de las dificultades de convalidación que nos relatan las protagonistas de este estudio, es que el **81,8% de las mujeres participantes de la encuesta no había convalidado sus estudios frente al 18,2% que sí lo había hecho.**

Las narraciones de las mujeres entrevistadas nos explican las dificultades de la convalidación, encontrándonos con casos de mujeres que pretenden dejar el empleo del hogar y de los cuidados cuando consigan convalidar sus estudios y siendo, en otros casos, una opción totalmente descartada por las dificultades que acarrea.

La situación administrativa es uno de los primeros obstáculos que se presenta para poder convalidar los estudios. Los costes de las matrículas y los créditos

13 En la FMP somos conscientes del sesgo que supone la realización de una encuesta online, sobre todo en cuanto a la brecha digital de género, siendo posible que mujeres con estudios básicos no hayan podido participar por no saber cómo responder este tipo de herramienta metodológica y, en otros casos, por no disponer de los medios electrónicos o de dispositivos que la encuesta requiere.



de las universidades españolas para las personas “nacionales de terceros países” son desmedidos, lo que se convierte en un factor excluyente para iniciar este trámite. Las mujeres esperan el mínimo de 3 años para obtener el primer permiso de residencia temporal para tener la posibilidad de dar inicio a las gestiones de convalidación de estudios.

“Como nosotros tenemos que esperar 3 años para solicitar la tarjeta, el NIE, entonces eso fue lo que hice, esperar los tres años para solicitar y ya estuve mirando cómo solicitar la convalidación de la carrera y cosas así y ahora estoy en ello (respira y se ríe). Envié la primera solicitud para la verificación de la convalidación con la UNED pero veo que para mí va a ser difícil, porque el sistema es a distancia, no sé si lo conocerás... Me piden asignaturas en la UNED y he visto otra universidad que creo que me voy a pasar a esa, porque con el pasaporte tiene un coste más elevado que con el NIE, entonces esperé a tener el documento para empezar con ello.” (Participante 1)

“Estuve en Panamá pues no me puedo quejar, me fue súper bien en Panamá pero también la economía ha bajado mucho y pues me dieron la oportunidad de venirme para acá y pues la acepté y aquí estoy aceptando el reto, a esperar de que llegue el tiempo de tener mis documentos para homologar y pues hacer lo que yo quiero, lo que es mi profesión, salir adelante.” (Participante 10)

79

En otros casos, al no existir la misma modalidad de estudio en España, se exige cursar la carrera o los estudios de nuevo, es decir, iniciar desde cero anulando el valor de su bagaje académico.

“Soy diseñadora gráfica me dediqué a ello 10 años, durante unos años me dediqué a celadora, era auxiliar de normas cuidando a alumnos en colegio. (...) Es caro muy caro convalidar estudios. Yo he averiguado el mío, pero en realidad no tiene validez porque es como una extensión es como un taller, no es netamente la carrera gráfica es un cursillo. Yo tenía experiencia de 10 años trabajando en diseño, entonces es como una carrera para gente que trabaja ya. Y acá lo que me han dicho es que tengo que estudiar de nuevo, es como de nuevo todo, cero, porque puedo saber mucho pero no tengo los papeles, quizás me pueden pasar algún semestre por ahí pero al final es estudiar lo mismo, toda la carrera.” (Participante 3)

Existe un deseo de querer continuar estudiando pero se produce una desilusión con el paso del tiempo por las dificultades que conlleva el proceso:

“Sí, estudié el bachillerato de contabilidad pero no lo he convalidado aquí. Terminé bachillerato de contabilidad y no había trabajado de esto en mi país, encontré plaza en un sitio de salud y llevaba pacientes en un servicio de ginecología.

Aprendí a vacunar y a inyectar y entré en la universidad pero en eso había fallecido mi padre y no pude seguir porque o estudiaba yo o lo hacían mis hijos. Quise retomar enfermería aquí y me hicieron comprar material y cerraron la academia. Me desanime y estoy estudiando un poco inglés que voy los domingos en la iglesia porque siempre me gustó.” (Participante 4)

Se manifiestan las dificultades relacionadas con la combinación de factores entre las dificultades para obtener la documentación académica en origen, la burocracia en España, los costes de la homologación de estudios, la exigencia del empleo del hogar, la necesidad de trabajo y la falta de tiempo:

“No, no lo he podido aún homologar porque entre que tienes que el Ministerio de Salud te lo dé y te va para convalidarlo te tiene que meter unas materias, hacer unos exámenes pues obviamente tienes que por las mañanas, y yo aquí si no trabajas no cobras, entonces no me daba tiempo y la verdad es que las veces que he trabajado es de 12 horas de 8 a 8 o de... ¿Sabes? Entonces no tenía tiempo ¿en qué momento?” (Participante 6)

“Soy licenciada en psicología, terminé mi carrera licenciada en psicología. (...) Si yo me pongo a homologar, hay mucho también... ¿cómo se dice?, racismo hay mucho. O sea, te menosprecian por ser de otro país y me tenía que sacar como 20 clases más por la universidad o sea me ponían muchas cosas y yo realmente no podía darme ese lujo, yo tenía que trabajar. Es una burocracia impresionante...” (Participante 8)

“Sí, terminé la carrera bueno en mi país le llamamos contaduría pública aquí si no me equivoco es contable, pues yo cometí el error de no traerme las notas de bachillerato, me traje el título de bachiller como apostillado y el título de la universidad apostillado, lo que no me traje fueron las notas y eso sí que te lo piden entonces para mí ha sido un poco difícil” (Participante 7)

En algunos casos, se presenta la opción de retomar los estudios o convalidarlos para poder dejar el trabajo de interna, como salida a la situación de desgaste que éste genera:

“Mi mayor deseo... La verdad que, a la edad que tengo, mi mayor deseo es prepararme y estudiar. Aquí he estudiado con Cáritas. He estudiado el curso este para el cuidado de mayores con Cáritas, y lo he pasado. Y pues muy bien. Y pretendo buscar, ahora que tengo tiempo... Porque no pretendo irme a trabajar de interna otra vez. Pretendo ver la manera de entrar a estudiar otra vez, y a ver si puedo terminar lo que empecé, o algo que me permita tener una salida laboral aquí en España. (...) Pues todo está detenido. Y, pues nada, esperaré a que pase esta situación. Traeré mi documentación. Si es posible convalidarlo, lo convalido. Y si no pues... Aunque tenga que iniciar de cero, lo iniciaré.” (Participante 5)



“Sí, yo en Honduras yo trabajaba en institución privada, trabajaba directamente en un hospital privado. Yo me gradué en licenciada en administración de empresas. Yo era jefa de la farmacia interna del hospital, yo manejaba. (...) Me he planteado y de hecho lo pienso hacer. Lo que pasa es que es muy poco el tiempo que tengo yo y no me gusta pedir permiso para... entonces por eso yo decía, me busco otro trabajo o lo que sea para empezar a ver si ya me puedo traer todo para ver qué necesito para homologar y todo. Pero sí, sí lo pienso hacer. Por lo menos para encontrar un trabajo menos pesado, menos horas...” (Participante 11)

De esta manera, la convalidación de los estudios se manifiesta como una opción muy complicada mediada por la condición de migración, el no reconocimiento de ciertos estudios, la falta de tiempo desencadenada por la presencialidad del empleo doméstico, y las trabas burocráticas y económicas del proceso. Esta situación bien la explica la participante 14:

“En las condiciones que vienen la mayoría de mujeres migrantes es muy complicado. Lo que ganan lo envían, la gran mayoría de dinero a sus familiares y lo poco que les queda es para sus necesidades básicas y esenciales. Necesitan tener un colchoncito para hacer esos trámites burocráticos que muchas veces no da, los salarios no dan para ello. Cuando lo consiguen necesitas tener permiso de empleadores para hacer trámites burocráticos entre semana porque eso no tiene horario de fin de semana. Ahora dan facilidades por internet pero cuando yo llegué todo era presencial entonces es más complicado y también si no cuentas con un sistema de internet o tienes un ordenador tampoco es que lo puedes hacer así de fácil y si tampoco cuentas con los conocimientos de informática, tampoco puedes hacerlo. Entonces muchas compañeras tienen que hacerlo de forma presencial para ello necesitas la voluntad de empleadores que les den permiso entre semana, con lo complicado que es eso, para hacer estos trámites. Muchas compañeras no se encuentran con esa voluntad de los empleadores para poder hacer esos trámites. Supone para ellas un hándicap o tienen que pagar a alguien y claro, con lo que ganan pagar a un abogado para esos trámites conlleva muchos sacrificios para la mayoría de ellas. Luego no lo convalidan como a mí me lo convalidaron como ingeniera en organización industrial, que es un nivel más bajo porque si quieres que te lo convaliden como tal tienes que sacar muchas materias. Ante esto y lo caro que es la universidad aquí, decidí que me lo homologaran como se pudiera, dije prefiero tener eso a no tener nada. En el caso de compañeras abogadas o psicólogas... tienen que sacar esas materias sí o sí para que les puedan convalidar y claro ya supone dinero, tiempo con el que no cuentan... entonces es bien complicado. La mayoría se encuentran con esas trabas y lo que terminan haciendo es no homologar sus títulos. O muchas lo homologan al cabo de 10 años de estar aquí, ¿no? Es un proceso que tarda y cuesta muchísimo tiempo.” (Participante 14)

En definitiva, en España se encuentran grandes trabas en la convalidación y el reconocimiento de la formación adquirida en otros países, lo que les supone un gran obstáculo y dirige a las mujeres migrantes a determinados puestos de trabajo, aun cuando no concuerdan con su cualificación. Así lo resume una de las técnicas de empleo:

“Buscan trabajos que puedan conseguir rápidamente y les supongan unos ingresos con los que pagar las facturas. Por lo tanto, acceden a los trabajos en los que no es necesario una cualificación ni experiencia determinada (cuidadora/empleada hogar, hostelería, limpieza). Aquellas que aspiran a puestos relacionados con su formación y/o experiencia en el país de origen, y que son puestos más técnicos (ej. administrativa, jefes de equipos de ventas, recepcionista, etc.) no encuentran empleo ya que el mercado laboral español no tiene en cuenta la experiencia laboral en otros países y no valoran su formación si no lo tienen homologada, cosa que en muchas ocasiones es difícil de conseguir.” (Técnica 16)

3. Las redes de apoyo en España: el papel de las redes informales

82

Cuando hablamos sobre migración, es fundamental examinar el papel que adquieren las redes de apoyo y personales que las personas extranjeras mantienen en España. Se conservan así, los vínculos que las personas migrantes tienen tanto con las personas del país de acogida, como con las del país de origen. En un inicio puede parecer que las redes de apoyo con las que cuentan las mujeres en España pueden ser deficitarias, siendo difícil encontrar un sostén emocional y personal con quien compartir las experiencias vividas. Vinculado al duelo migratorio y al sentimiento de desarraigo se puede originar una dificultad de adaptación generada por un choque cultural y por la falta de las redes primarias y secundarias que las mujeres dejan en sus países de origen. No obstante, **la resiliencia es una característica que se identifica en los discursos de las mujeres migradas** y adquiere una gran importancia tanto en el momento de la llegada como en todo el proceso de residencia y adaptación en España. Se manifiesta asimismo fuerte, el vínculo que pueden mantener las mujeres con la comunidad o compatriotas en su llegada y adaptación en España y, también, con otras mujeres que viven o pasan las mismas situaciones (como empleadas del hogar migrantes), revelando sentimientos de sororidad entre estas mujeres:

“(...) era principalmente eso y luego otros talleres de relajación y esas cosas, talleres de autoestima para atraer gente, especialmente con mujeres y familias, pero más con mujeres e hijos, con población inmigrante y con chicas que son empleadas de hogar también. Dábamos por ejemplo un curso de limpieza de cutis



y automaquillaje, eso atrae y luego los combinábamos con un taller de ‘aprende a cuidarte, a valorarte, a construir tu autoestima’. Entonces de repente salían ciertos temas o ciertas situaciones que estaban pasando y eso si había que hacer intervención se hacía.” (Participante 1)

“Yo es que he creado el grupo de mujeres de mi país, de Nicaragua, porque hay mucha gente que ha venido... Que viene nueva. Y yo... Como yo lo pasé, y como yo encontré gente que me ayudó, yo he querido ayudarlas también. Dándoles información, facilitación de trabajo, de saber y de conocer para una recomendación de trabajo o lo que sea, para que no anden... No andemos tan perdidas. Porque yo, por ejemplo, yo no sabía nada, cuando vine, de trámites ni de nada.” (Participante 5)

Por un lado, la familia adquiere un papel fundamental en la trayectoria de las mujeres siendo en algunos casos el motivo para emigrar, conformándose como uno de los principales apoyos emocionales y psicológicos a los que las mujeres se aferran durante su proceso migratorio. La mejora de la situación familiar, tanto en el origen como en el destino, es uno de los objetivos que se presenta en la migración, siendo la necesidad de reagrupación, en ocasiones, el fin mismo del hecho migratorio. Se manifiesta en la gran mayoría la necesidad de mandar dinero para que las familias en el país de origen puedan disponer de un apoyo económico, convirtiéndose en el sostén transnacional para sus familias:

“Lo que pasa que tuve mi hijo bien joven, a los 18. Pues madre soltera. Tenía que sacarlo adelante. Sobre 7 años he trabajado de doméstica. Ya tengo mi casa y he sacado adelante a mi hijo. (...) Sí, es algo que... Mi hijo solo depende de mí. Igual, aunque me lo cuide mi hermana, pero yo le pago a ella por el cuidado de mi hijo, y todos los gastos de mi hijo. Cuando puedo, le ayudo a mi madre. Como ya tengo mis gastos, pues todo lo gasto en mi casa.” (Participante 9)

Destaca de manera significativa las redes informales de apoyo que se construyen en España a través de personas compatriotas, familiares o amigas que ofrecen ayuda; de entidades o de las iglesias, siendo una pieza fundamental tanto en la búsqueda de empleo como de apoyo económico, social, psicológico o emocional que mantienen en España:

“Llevo aquí año y medio, no tengo papeles, entonces mi situación es irregular, vengo a Madrid y tengo una amiga que viví en su casa unos 6 meses, me iba a ayudar al inicio. Viví allí 6 meses y luego me fui a vivir a otra casa. (...) ganaba muy poco y me salía solo para darle a mi amiga y le daba 200 euros al mes. Mi amiga me ayudaba y ella me daba la comida. En marzo 2019 por cosas del destino iba siempre a las iglesias a buscar trabajo.” (Participante 3)

“Sí, tenía contactos. La persona que me facilitó mi venida aquí era la que... Con ese proyecto ya nuevo, yo me vine para acá para ese trabajo. A través de ella, yo lo conseguí. Fue la persona que me facilitó. Y, después, justamente yo, cuando pisé aquí... Hubo un cambio rotundo en mi vida, porque fui a la parroquia. A la parroquia de Lavapiés, que está en San Lorenzo. Conocí al párroco de allí, Juan José. Y desde ese momento cambió mi vida, porque para mí ese era mi mundo. Ese. Esa parte es mi familia, ¿me entiendes? Y ahí hice muchas amistades, he conocido a mucha gente.” (Participante 13)

Se refuerza, además, la importancia que adquieren las redes informales de apoyo con las respuestas de las mujeres que han participado en nuestra encuesta. El 38,5% considera que dispone del apoyo social de amigos o amigas, seguido del 37,5% que cuenta con la familia en España y el 31,7% que tiene el apoyo de la pareja. Adquiere también cierta presencia e importancia el sostén que proporcionan las entidades del tercer sector pues un 30,8% considera que tiene la ayuda de asociaciones y ONG. En este sentido el trabajo que llevan realizando las asociaciones de empleadas del hogar y de los cuidados, es fundamental en España. Gracias a su labor se han conseguido grandes avances y muchas de estas mujeres se ven arropadas:

84

“algunas tienen grupos de personas o entidades que conocen o que alguien las ha informado, como SEDOAC, Territorio Doméstico, etc., que son redes de apoyo fuertes con mujeres que también trabajan o han trabajado como empleadas de hogar, pero muchas de ellas no conocen o están en peor situación, bien por su situación administrativa y el poco tiempo que llevan en territorio español o bien porque trabajan muchos períodos como internas y no tienen ni tiempo ni contacto con nadie más que no sean sus jefes.” (Técnica 31)

Es importante señalar también que un 7,7% considera no tener ninguna red de apoyo en España y solamente un 1% manifiesta tener el apoyo de Servicios Sociales.

La inexistencia de la red familiar o de redes de apoyo consolidada en España supone un obstáculo en la adaptación, provocando sentimientos de frustración y soledad en nuestro país:

“No, me costó mucho. Tengo pocas amistades pero tengo una amiga desde 2007 que es dominicana, pero nos vemos cada dos meses y otra amiga de El Salvador y bueno, así.” (Participante 4)

“No, no tengo ninguna iglesia, conocidas que he hecho en el trabajo, que son con las que comparto... Tengo... De visitarles a veces y de ahí nada, poco más.” (Participante 11)



Se ha de destacar que los contactos y las redes informales son la puerta de entrada al empleo doméstico en España. En esta investigación se ha mostrado cómo estas redes de apoyo informal son un eje fundamental en la búsqueda de trabajo en el empleo doméstico. La mayoría de las mujeres que hemos entrevistado han encontrado trabajo principalmente de “boca en boca” o alguna mujer del entorno (madre, amiga, hermana, conocida) les había facilitado la entrada al empleo doméstico. Este hecho se refuerza con las respuestas que las mujeres participantes de la encuesta nos han compartido: **el 78,2% de las mujeres encontró trabajo por personas amigas, conocidas o familiares**, seguido del 8,2% que lo obtuvo por portales web y el 4,5% por medio de la prensa o de anuncios publicados directamente por la persona empleadora. Es significativo el uso prácticamente nulo de recursos como el INEM o Servicios sociales que suponen un 1,8% de las respuestas sobre la forma de encontrar empleo. Es una de las características del sector y, a su vez, una necesidad al tener que disponer de redes de contacto para poder obtener un trabajo en el sector del empleo doméstico.

“Lo encontré este trabajo por medio de una amiga de mi madre que es amiga de esta otra persona y ella sabía que necesitaba, que andaba buscando, fue su jefa. Como decimos por el boca a boca.” (Participante 1)

“Este lo encontré yo por internet y lo encontré en el locutorio y una había que dejar sus referencias y las envié y esta familia me llamó y les gusté, y desde entonces estoy con ellos.” (Participante 4)

“A pesar de que no conocía gente, hubo gente que me acogió sin conocerme y también me recomendó sin conocerme. Porque en el segundo trabajo que yo he tenido, una chica que trabajaba en el mismo edificio donde trabajé primeramente... Ella me recomendó con esa persona. Bueno, y mi jefe también al finalizar, ellos han dado buenas recomendaciones de mí. Pero esa muchacha, sin conocerme, ella me ha recomendado.” (Participante 5)

“Sí, con información si me ha ayudado mucho mi tía. Con contactos pues mi primer trabajo fue con una amiga que conocí por casualidad por las redes sociales y pues ella me dijo voy a dejar el trabajo si quieres lo coges. Y pues yo estaba recién llegada, lo cogí y de ahí arranqué empecé la hija de la señora que cuidaba me recomendó de la otra después salí allá hablé con ella y me recomendaron aquí y pues aquí estoy.” (Participante 10)

Por otro lado, el trabajo por medio de las “agencias” y “otros contactos” es otro de los elementos que intervienen en la búsqueda de empleo, lo que conlleva en ocasiones, fraudes o abusos en los que estas “agencias” se aprovechan de la situación de las mujeres:

“a ella lo que le interesa es recibir el pago de las... Porque la señora... Le pagan a ella para que le manden chicas. Lo que le interesa es asegurar su pago. Porque uno, para que ella le ayude, tiene que sacar un curso. Y el curso vale 60€. Son 3 martes y cada martes son 20€. Pues me parece bien, porque así uno aprende más de cocina. Pero ella no le da seguimiento a uno, ella solo se pone en contacto con la señora. Y a ella lo que le interesa es que uno quede bien con la señora y uno sus derechos que se los den. El que pueda defenderse, que se defienda. Y el que no, nada.” (Participante 9)

“Desde que tomé la decisión dios me abrió las puertas, yo me vine con un préstamo, imagínate si no me dejan pasar en migración... Cuando llegue aquí, nos recibió una chica de mi país y nos estafó, nos cobró 50 euros por el traslado, 50 euros por el contacto con otras personas y 150 euros por buscarnos trabajo. En la iglesia me ayudaron y la señora que conocía me dijo que eso no podía ser, que no me podían cobrar por buscar trabajo y ella me ayudó.” (Participante 4)

“contactamos con una señora que resultó ser una explotadora, que era quien ubicaba a personas recién llegadas en diferentes trabajos del hogar. (...) Era una empresa fantasma, que no existía. Lo que hacían era eso facturar personas inocentes, ignorantes en el ámbito para poderlas ubicar, era una estafadora y te explotaban. Tú sabes que las personas, con la necesidad, con la desesperación del trabajo. Lo que pasa que a mí por fortuna era externa o sea imagínate las internas. Que estaban ahí 24 horas y que no les daba su salario.” (Participante 12)

86

Lo que es cierto es que las redes de apoyo que se forman entre mujeres migrantes adquieren una gran importancia para la supervivencia, para la transferencia de la información y para evitar que el desconocimiento pueda hacer caer a algunas personas en redes de explotación laboral o de trata laboral:

“(...) me he dado cuenta, a través del grupo, que había ciertas personas aquí que estaban trayendo chicas jóvenes, muy jóvenes. Y que les prestaban el dinero, y les obligaban a pagar el dinero en 3 meses. Y les quitaban su documentación. Cosa que no he podido denunciarlo, porque implica también que ellas quieran hacerlo.” (Participante 5)



4. El trabajo en el empleo del hogar y de los cuidados en España: voces desde la precariedad

Como ya se ha mencionado, el empleo doméstico se conforma como una de las puertas de entrada para sobrevivir en España. La mayoría de las mujeres conocen esta realidad y saben que, a pesar de disponer de estudios, la necesidad de obtener una regularidad administrativa y un sustento económico hace que el empleo doméstico sea la opción más viable para mantenerse de manera informal durante tres años y después, poder solicitar los permisos de residencia y de trabajo en España, pasado ese periodo de tiempo. Se muestra así como la opción más factible para obtener un ingreso cuando se llega de otros países.

Una de las características especiales de este sector de trabajo, es la alta informalidad que lo caracteriza, por un lado, por la falta de contratos legales y por las condiciones de explotación del mismo y, por otro, porque es un sector que se mueve entre contactos personales y en la economía sumergida.

Se configura como de las únicas y primeras opciones laborales cuando las mujeres llegan a España. La mayoría de las mujeres saben que cuando entran a España, tienen que permanecer tres años en situación administrativa irregular como consecuencia de la Ley de Extranjería. De este modo, las condiciones en las que se desarrolla este empleo reproducen situaciones de desigualdad, precariza y, en muchas ocasiones, explota a las mujeres que lo desempeñan. Se refleja en los testimonios de las mujeres que conocen que la única opción laboral (llegando en situación irregular y en algunos casos, llegando de manera regular) que tenían cuando llegaron a España, era el empleo doméstico:

“Mi mamá me dijo: ‘a ver yo te voy a hablar con la verdad cruda y directa, aquí se trabaja de esta forma, otro trabajo que no sea trabajar en una casa no pretendas, porque sin papeles y sin esto y sin lo otro, es imposible, viendo las condiciones y si aceptas y vas a aguantar todo esto, tendrás mi apoyo para venir’ (...)” (Participante 1)

“Nada, aquí lo mejor era, en ese momento, y todos los que venimos pues... Trabajar de interna. Y, máxime, llevé trabajando de interna... Gracias a Dios que fueron... Que caí con gente buena, que me trató bien. En ese momento, me trató bien. Y duré 6 meses en ese trabajo.” (Participante 5)

“Una persona me dijo ‘pero tu currículum es como una biblia’ y yo... ‘Pues y ¿qué pasa?’ Y después me preguntó ‘¿tienes la residencia?’ Y yo ‘no, me voy llegando’, y

me dijo no pues es que si no tienes papeles pues haces nada. Y ¿sabes? Pues después uno ¿qué te toca? Trabajar de casa o lo que te salga ¿sabes?” (Participante 6)

“Desde que vine estoy trabajando prácticamente interna. Una porque al principio cuando una viene acá sin papeles, al principio una le cuesta mucho ubicarse. Esto es lo que encuentra uno: trabajar de empleo doméstica y es el trabajo que hay. De externa sin papeles cuesta muchísimo ubicarse, encontrar... Todo el mundo dice, no interna, sin papeles o a veces por miedo a que te vayan a encontrar o lo vayan a deportar o algo. Entonces prefieres agarrar el trabajo de interna.” (Participante 11)

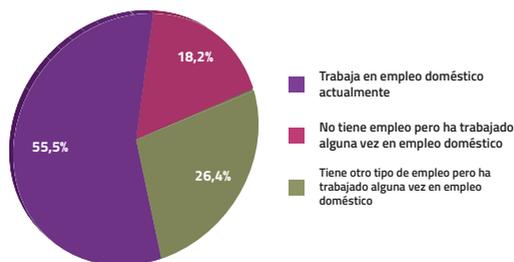
“(...) entrando en el empleo del hogar de la mano de mis compañeras, en el caso de las mujeres hondureñas, prácticamente todas los primeros años al llegar se dedican al empleo del hogar y los cuidados. Se podría decir que el 90% y tal vez algunas encuentran una oportunidad en hostelería, que es más difícil en la economía sumergida, como cocinera o camarera o muchas tienen que dedicarse al trabajo de la calle, es decir, prostituirse porque no queda más remedio.” (Participante 14)

“Soy de las privilegiadas porque al casarme con un español conseguí los papeles de forma muy rápida. En ese sentido no he tenido problemas con la Ley de extranjería. Sí vi que era muy difícil conseguir un trabajo de acuerdo a mi titulación. Yo soy ingeniera en organización industrial y que la gente solo te ve para trabajar como empleada doméstica, limpieza, etc.” (Participante 14)

“Yo me lo esperaba porque yo dije yo me voy, yo no tengo problema en meterme en una casa de familia y hacer todo lo que corresponda pues a tareas domésticas, no tengo problema porque yo estoy acostumbrada a trabajar. Entonces yo dije no, no me importa, si tengo que hacer dos o tres trabajos lo hago. Pero cuando llegué aquí ya la cosa fue diferente y pues me ubiqué en una casa pero igual lo que se paga aquí en negro, se puede decir porque así le llaman pues obviamente que no es tampoco es mucho para tú decir que vas a poder estar bien con un hijo, con las necesidades que tienen, de suplir las necesidades básicas de un menor de edad. Entonces le toca a una agarrar lo que en el momento hay porque no hay otra opción, no te puedes poner tú a exigir si estás indocumentada.” (Participante 17)



Gráfico 8. Distribución de las mujeres encuestadas que trabajan en el empleo del hogar en la actualidad (N=110)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar

De la muestra de mujeres que han participado en la encuesta de este estudio, el 55,5% trabaja actualmente en el empleo del hogar, el 26,4% está desempleada pero ha trabajado en el empleo del hogar alguna vez y un 19% tiene otro tipo de empleo actualmente pero ha trabajado alguna vez en empleo doméstico.

Asimismo, es significativo que **una gran parte de las mujeres que trabajan o han trabajado en el empleo doméstico en España no lo había hecho nunca en sus países de origen**, siendo el trabajo en el sector en España su primera experiencia (en ciertas ocasiones no elegida) con el empleo doméstico. Así lo muestra el 84,5% de las mujeres encuestadas de esta investigación (que no habían trabajado nunca en el sector) frente al 15,5% que había trabajado en empleo doméstico en su país de nacimiento. Lo reflejan igualmente los siguientes testimonios:

“No había trabajado en esto porque en aquel tiempo yo terminé secundaria y empecé a estudiar. Entonces como ella vino (la madre) me ayudo con los estudios y entonces era solo estudiar y cuidar la casa, mi hermano, mi padre, seguir la vida.” (Participante 1)

“Yo había escogido la idea de coger cualquier cosa, buscas de lo que hay pero claro, es difícil, choca, cuando llegas a trabajar de algo que nunca has hecho en tu país te choca mucho. Nunca había trabajado en temas de casa y creo que a todas nos ha pasado eso es algo que nos toca al inicio, lloras, la pasas mal, extrañas a la familia.” (Participante 3)

“Antes, si bien es cierto, estaba trabajando de forma clandestina por decirlo así porque no estaba dada de alta en la Seguridad Social así que me tocó trabajar... Te digo me tocó porque igual yo siempre he pensado que todo trabajo es digno ¿Sabes? Me tocó porque nunca había hecho este tipo de trabajo como por ejemplo

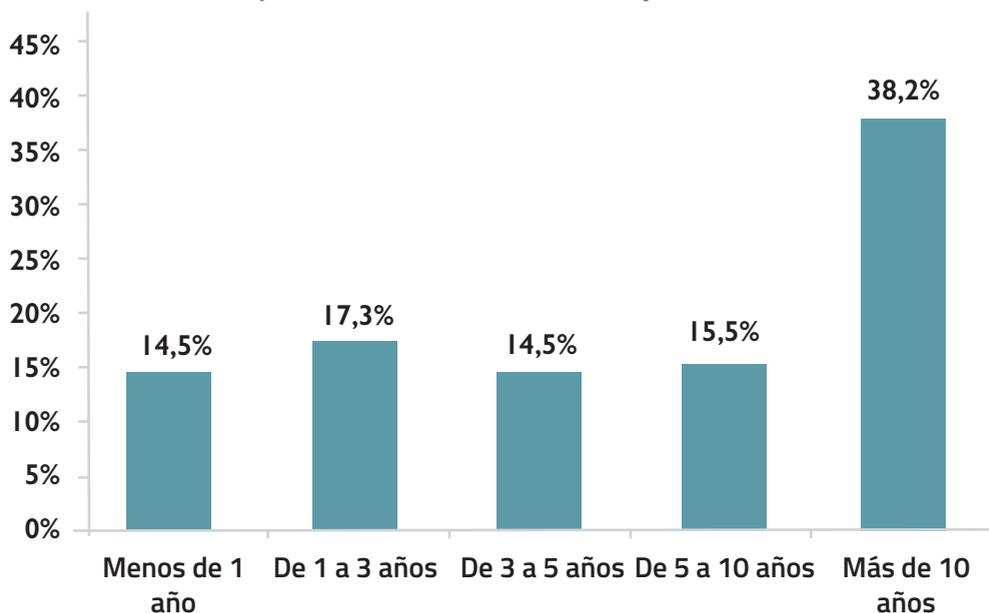
trabajar en una casa, por ejemplo, bueno recién vine sí que estuve de compañía con una ancianita que me quedaba a dormir con ella todas las noches, para estar pendientes ¿Sabes? Por cualquier problema que se diera...” (Participante 7)

“Nunca en Ucrania me dedique a esto (se ríe). Nunca, nunca, nunca. En Ucrania acabé la carrera, estudios de económico comercial y estaba sin trabajo. Después de estar 2 años sin trabajo y como mi amiga me dijo de ir a otro país para trabajar. Como me gustaba mucho viajar, soy muy aventurera también y por eso, en Ucrania nunca he trabajado en limpieza, nunca, nunca. Sí, yo soy muy realista y yo entendía que no podía trabajar en otra cosa. Sí, me dijeron varias personas eso. Es evidente que no puedo trabajar como otra cosa.” (Participante 16)

“En Colombia no, pero pues la verdad pues mis tareas domésticas pues siempre las he hecho en casa y pues me defendiendo muy bien en lo que es en mis tareas domésticas y cocina yo siempre me he defendido súper bien, pero en Colombia mis trabajos fueron más pues de cajera, de reponedora, de atención al cliente, más de mercadeo.” (Participante 17)

Gráfico 9. Distribución de las mujeres encuestadas según el número de años que llevan trabajando en el sector doméstico en España (N=110)

90



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Un hecho que se consolida en la encuesta es que una amplia proporción de mujeres lleva dedicándose al empleo del hogar más de 10 años, concretamente el 38,2% de las mujeres encuestadas. Este hecho hace pensar que muchas de las mujeres no han cambiado de sector desde que llegaron a España, manteniéndose



en el empleo del hogar en el largo plazo. La distribución de mujeres que llevan trabajando entre 1 a 3 años en el sector es del 17,3%. Este hecho puede coincidir con la situación de irregularidad administrativa, pues muchas de las mujeres optan por trabajar en empleo del hogar en primera instancia ante la falta de oportunidades laborales por no disponer de la residencia legal en España. Sucedería lo mismo con el 14,5% que lleva menos de un año trabajando en el sector doméstico.

Algunas mujeres, nos muestran las razones para continuar trabajando en el empleo de hogar tales como las dificultades que presentan otros sectores de trabajo, el hecho tener una edad más avanzada en la que ya han sido prácticamente expulsadas del mercado de empleo o su experiencia laboral en España asociada solo a este sector:

“Hay muchas personas que me dicen que por qué no me busco trabajo en un supermercado y eso. Yo les conozco a ellos (a la familia), tengo mis festivos y no me apetece trabajar en otro sitio. (...) La verdad no pienso irme a trabajar a un supermercado tampoco, allí tienes que levantar cajas... Cada trabajo tiene su función.” (Participante 4)

“Ya quisiera yo pero éste es en el sector que se encuentra más rápido y por la edad también que ya tengo 56 años y no estoy para escoger mucho. Cambiar de sector no es difícil, inminente, lo difícil es por las referencias. Porque las tienes en este gremio y es que te enfoca. Por eso no me ha gustado cuidar a personas mayores, porque luego solo con personas mayores te quieren enfocar y entre más años cumples más te ubican solamente para eso, te encasillan para eso.” (Participante 8)

“Conforme van cumpliendo años tienen más problemas para encontrar empleo. Los empleadores, buscan una mujer que no tenga familia a cargo, que no tenga problemas de salud, que no tenga problemas de ningún tipo. El empleador piensa que puede mermar su trabajo.” (Técnica 83)

No obstante, otras mujeres manifiestan la necesidad de cambiar y de querer abandonar el empleo doméstico:

“En caso de que tenga que cambiar de trabajo, que llegue el momento que esto termine, yo querría ya desempeñar otra labor y estoy enfocada en mejorar.” (Participante 1)

“Si hubiese un poco más de... Se mejorarán las cosas, te respetarán o tal pues sí, pero imagínate tú que estás veinte años o quince años o diez años trabajando en una casa para cuando te retires porque te haces mayor cada día te vas haciendo mayor, imagínate. Cuando te tengas que jubilar ¿Qué? ¿Te van a dar qué? ¿Qué

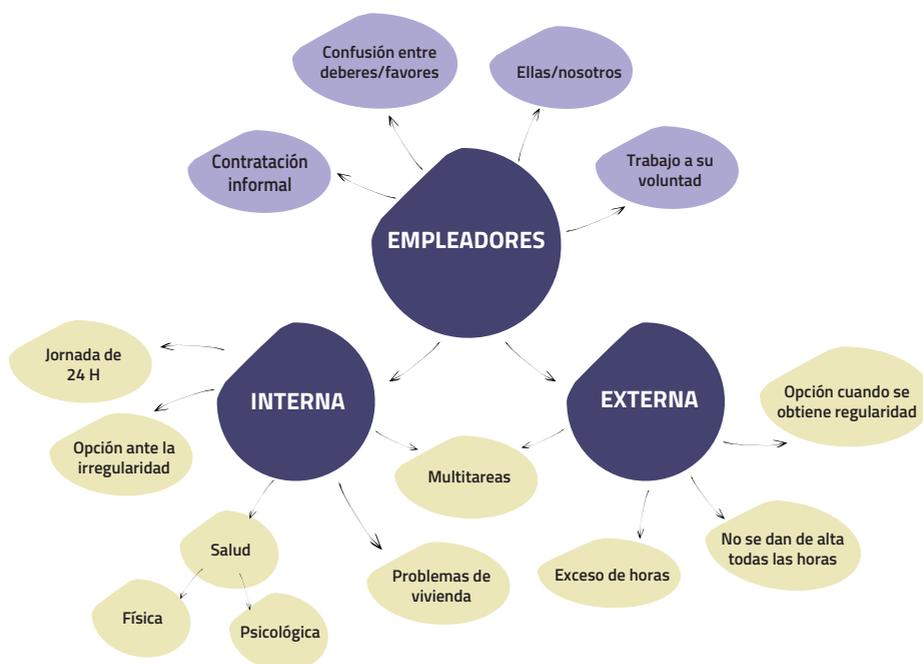
te van a dar menos de lo que estás trabajando y sacrificado? Yo no te voy a decir que todo trabajo tiene su sacrificio pero creo que el de limpiar, el de estar en una casa, aunque no se mire, es matador y nadie te lo valora es que ese es el problema que nadie te lo valora y encima te ven como bicho raro. Como digo yo... Ah no, es que es la chacha, no eres nadie ¿Sabes? Entonces y que va, eres un ser humano.” (Participante 6)

“lo que yo quiero y lo que yo espero es cambiar de trabajo con menos tiempo, con menos horas que te paguen lo justo. Que pienso dejar el trabajo sí y empiezo a buscar y es lo que encuentre. A veces una tiene miedo de decir ‘no voy a buscar en otro sector porque no tengo experiencia’, pero nadie nace aprendiendo. Si tú quieres, puedes. Igual puedes aprender a trabajar en otro.” (Participante 11)

“Sí, porque mi aspiración es poder hacer algo aquí de estudios. De superarme un poco porque no me quiero quedar siempre en una casa de familia o en una empresa de limpieza y quisiera decir “bueno me hice esto y bueno voy a tener un poco más de ingresos.” (Participante 17)

4.1. Las (injustas) condiciones de trabajo de interna y de externa

Figura 2: “El trabajo de interna y de externa”



A continuación, presentamos algunas de las vivencias relacionadas con las condiciones de trabajo de las mujeres que han dado voz a este estudio junto con aquellas que han participado en la encuesta. Es necesario señalar que varias mujeres que trabajan en la modalidad de interna (así como mujeres que trabajan de manera externa) han participado en esta investigación, regalándonos una parte de su tiempo y compartiendo sus vidas con nosotras. De este modo, en la FMP nos manifestamos como un altavoz de sus experiencias, visibilizando algunas de las múltiples realidades que acontecen en el empleo doméstico.



La situación de abuso laboral sobre las empleadas de hogar internas

De las diecisiete entrevistas realizadas a mujeres empleadas de hogar, ocho de ellas se encontraban trabajando como internas en el momento de realizar la entrevista. En otros casos las mujeres habían trabajado en régimen interno al llegar a España, pero cambiado a la modalidad de externa. En la encuesta realizada por la FMP a la muestra de mujeres (110), el 37,3% trabaja o ha trabajado alguna vez en la modalidad de interna.

Para empezar, es importante señalar que como ya han considerado otros estudios y colectivos (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017; Pérez Orozco y López Gil, 2011), la opción laboral mayoritaria que se encuentra en España cuando se es mujer, migrante y con escasos recursos, es el empleo del hogar y de los cuidados. El carácter privado del mismo le confiere una doble mirada, por un lado, es un contexto en el que es relativamente fácil que se produzca el incumplimiento por parte de los/as empleadores/as de los derechos laborales de las mujeres y, a su vez, supone un espacio de “refugio” ante las medidas de la normativa de extranjería, para aquellas mujeres que no disponen de la situación de regularidad administrativa.

Lo que las mujeres destacan en todos los casos es que **el trabajo de interna supone disponibilidad las 24 horas al día**, es decir, por parte de las personas empleadoras se espera que las trabajadoras en régimen interno tengan disponibilidad incondicional durante todas las horas del día. Además, se observa la tendencia al incumplimiento del salario mínimo interprofesional. Estas circunstancias hacen que generalmente se produzcan relaciones de explotación laboral donde las personas empleadoras se aprovechan de la situación de vulnerabilidad de las mujeres que trabajan en esta modalidad:

“El trabajo de interna es 24 horas. Yo, como estaba la pequeñita de meses, los padres salían de lunes a viernes a cenar y yo estaba pendiente de ella, se podía

despertar en cualquier momento. Tenía que cambiarla o tenerla a mi lado era un no dormir y no descansar y toda la semana igual. Día y medio de descanso: me dejaban salir a las cinco. Volvía para de 5 a 10 y luego salía los domingos.” (Participante 1)

“(…) Y consideren el hecho de que las empleadas del hogar, y las personas generalmente, que trabajamos de internas, somos prácticamente las que más sufrimos en todo. Porque nosotros pasamos 24 horas del día ahí, todos los días del mundo pasamos. Y estamos al margen de lo que el jefe te diga. Si sales, sales porque ellos dicen que sí. Porque, aunque estés contratada con tu jornada y con todo, simplemente te dicen ‘mira, es que no puedo y si es no puedo, no puedo’. Y tú te tienes que quedar ahí. Entonces, ¿qué pasa? Te tienes que quedar y aguantar, porque no queda otra. Es tu trabajo. Si te vas a reclamar lo que sea, te vas a quedar en la calle y te vas a quedar sin nada.” (Participante 5)

“(…) No se está cumpliendo, porque el contrato está regulado en un contrato de 8 horas. El contrato está establecido y regulado 8 horas. Y las horas presenciales, algunas y eso... Y eso, eso es mentira. Totalmente mentira. Porque tú amanece y anochece ahí. Eso es mentira. O sea, que tú no tienes vida. No tienes vida. Las personas así no tienen vida para nada. Trabajas mucho más y ganas como si estuvieras trabajando 8 horas, cuando no son 8 horas las que trabajas” (Participante 5)

“para ganarte 750 euros pues tienes que trabajar doce horas y encima la gente se aprovecha en ese aspecto porque aparte de que trabajas doce horas de lunes a jueves, el día viernes te quedas y sales hasta el siguiente día, día sábado. Hay mucha gente que sale a las diez y media, otras salen a las once y otras salen después de la comida ¿sabes?” (Participante 6)

“Te levantas a las seis y terminas a las once porque cenan a las nueve y media o diez y media de la noche. Es que no hay un horario, es que eso es lo que pasa...” (Participante 8)

“Que no es cierto porque yo estuve en un curso en... Y ellas nos dijeron que nosotros teníamos los mismos derechos que una persona que tuviera documentos, que nos pagaran un salario mínimo, ellos no lo hacen. A mí lo que me pagan aquí son 750 euros. El pago no me parece que sea muy bueno. Porque sí, yo tengo todas mis herramientas de trabajo, todo, pero el pago no es bueno. Ahora todo lo que me toca hacer, todo lo que hago diario, pues no. (...) Todo el tiempo. Claro, todo el tiempo. Trabajar de interno es estar disponible las 24 horas.” (Participante 10)

“Desde las 7:40 que uno empieza hasta esa hora, en condiciones realmente... Que no tengo una hora así de decir... de descanso. A veces me la tomo porque termino



antes y ya no tengo qué hacer. Y esto... pero a veces sí, es esclavizante, porque ya te digo que hay días que empiezo a trabajar desde las 7:40 a las diez de la noche. No te da tiempo ni de descansar. Es un sector que es explotado, es un sector muy difícil, 8 horas nunca se trabaja. Conozco externas que entran a las 8 y sales a las 20h, entonces no trabajan 8 horas, es mentira, es muy rara vez. Sí las hay, porque conozco algunas que hacen 8 horas y trabajan 40 horas a la semana y nunca trabajan un sábado, pero es contada. En la urbanización donde trabajo de 20 que somos solo una cumple con esto.” (Participante 11)

Según el estudio realizado por Cuentas Ramírez et al., (2020:85) señalan que: “Las trabajadoras del hogar y de los cuidados internos no tienen elección en el Estado español, o asumen las condiciones laborales indignas y salarios cada vez más precarios, o no tendrán ingresos”. Las condiciones laborales no se adecuan a lo estipulado por la ley de empleo de hogar, así como los tiempos de descanso y los sueldos son un reflejo de la precarización y de la explotación en el sector.

“Realmente es un trabajo invisible, muestra uno de los sectores más extremos de la precariedad laboral, sigue siendo un sector completamente marginal, desvalorizado, que recae sustancialmente en la economía sumergida, formado principalmente por mujeres inmigrantes, con jornadas extenuantes, sueldos míseros, contratos laborables que no puedes acceder a ninguna prestación por desempleo y sin contar que muchas de ellas trabajan sin alta en la seguridad social.” (Técnica 45)

“Se está intentando regularizar, pero es un sector muy discriminado. Se abusa mucho en el sentido de que se quiere pagar poco y no se valora el trabajo que hacen ellas. Como pago tengo derecho a exigir. Tengo esclavas por poco dinero y 24h. Es esclavitud” (Técnica 83)

Dentro de la modalidad de interna, nos relatan otros aspectos negativos del trabajo como la multiplicidad de tareas, el agobio que genera el encierro, el (mal)trato y, en múltiples casos, **el hambre**, como algo característico de las experiencias de trabajo de la modalidad de interna. Es decir, un elemento que aparece con frecuencia es la escasez y privación de la cobertura de las necesidades básicas de las mujeres, hecho que muestra la profunda deshumanización que sufren muchas de las empleadas de hogar en régimen interno.

“La mayoría de las chicas que yo... Nos conocemos por llevar a los chicos al cole, las famosas cuidadoras (se ríe), yo conozco de todo desde gente que te dice que vas a trabajar aquí, pero tú te traes tu comida, le tienen controlado la comida, la nevera, si tocan la nevera casi se la descuentan. A una amiga le dijeron ‘si quieres esta ropa de esta bolsa y te interesa, si no la llevas a Cáritas’ y resulta que le quitó de la nómina unos zapatos de marca que había cogido. Hasta ahora

no escuché, por decirte que este trabajo se le valore a la persona o que tenga condiciones wow... Yo puedo trabajar 10, 15 años y luego pasa algo y de la nada te pueden dejar en la calle. No solo no cobras, si no que te dejen en la calle sin consideraciones.” (Participante 1)

“No me siento bien porque anteriormente estaba con familias, tampoco era yo de sus familias, pero no me tratan tan indiferente, me trataban como se debe tratar a un ser humano y se preocupaban por tener que darme una buena alimentación. Actualmente estoy en una situación en la que compra todo en base a cuatro sin contar que somos cinco y esto es nuevo para mí. Luego no me dirigen la palabra... Pero siempre han sido familias que te remuneraban económicamente, te decían ‘¿quieres tal cosa? Agárralo’ ‘¿Quieres queso? Aunque yo no lo coma agárralo’... Pero aquí es que no se me toma en cuenta. Aquí no se me toma en cuenta se hacen cuatro filetes y o sea... ¿Dónde está el mío? Entonces esto es lo que estoy viviendo. (...) A parte del trato que tú trabajas de interna, ¿vale? Si tú estás externa tú te das por enterada y te traes tu bocadillo, tu paga, tu comida, pero al estar interna e ir a las tienditas cerca de la urbanización que son caras... Eso te genera mucho gasto. A parte de que estás en casa.” (Participante 8)

96

“Vine a los 19, estuve tres años. Durante esos tres años, tuve ocho trabajos. La situación estaba mal, y los malos tratos que dan... En uno me daban 600€, en otro 700€. En uno, aguantaba hambre. En otro, me trataban mal, me humillaban y cosas así. Buscando y buscando lo mejor, pude mejorar la situación para seguir cambiando.” (Participante 9)

“Y pues ya el mes que pasó, le renuncié porque eran las cuatro de la tarde, con toda esta situación tan... Estaba en la casa, las cuatro de la tarde y yo sin almorzar. Y había un cachito de pan. Y digo... Pues me sentía mareada. Y ella me gritó: “¡No se toca el pan!”. Entonces pues yo dije: ¿qué hago aquí? Digo, señora, son las cuatro de la tarde y tengo hambre. Y entonces pues por eso renuncié.” (Participante 9)

“Empecé a trabajar como interna, era muy duro por la diferencia en la mentalidad en la educación, en la mentalidad, en todo y se aprovechaban mucho de mí también. Siempre estaba con el hambre (se ríe), buah cuando he trabajado como interna siempre tenía hambre, siempre. Al principio me decían que podía comer todo, pero luego si cogía algo me daban indirectas, me daban a entender que yo no podía coger. Yo tomaba mucho té y mucha agua, pero perdí unos kilitos. Para mí el trabajo como interna asocio con mucha hambre. Yo trabajaría mucha más, yo tenía que comer los restos en sus platos. Primero, ellos comieron y después lo que sobraba en cada uno de sus platos, juntaban la comida en mi plato y me daban la comida a mí. Yo me enfadé mucho y dije, ya, no voy a aguantar nada más. (...) tenía miedo de perder el trabajo y pensaba “mejor con hambre que sin nada”, entiendes. Yo pensaba, “qué puedo comer si tú no me das nada, yo no puedo coger



sin tu permiso el pescado o filetes”, yo estoy educada así. Después de trabajar unas semanas como interna que trabajaba en un pueblo que el chalet estaba muy lejos del centro para comprar la comida había que ir andando media hora y yo no podía dejar la casa, ni salir para comprar algo.” (Participante 16)

“Bueno física totalmente agotada y mentalmente, pues bien, normal. Siento a veces como que una ansiedad de irme de aquí de este encierro, no en sí del país sino de este encierro que entro a veces como en crisis y me quiero ir y me quiero ir. Pero bueno me pongo a pensar en cosas y se me pasa ya.” (Participante 11)

“Más que todo mi propósito es que me hagan un permiso de trabajo para que me hagan un contrato de trabajo y en el contrato diga es que a ti te toca esta labor. No como me puso la señora ya. Cosas que no están en el contrato. Allá si no descansabas, trabajaba, me acostaba a las diez u once de la noche, todo el día esperando a que yo le cenara, hasta tarde, cosas que sinceramente no hablamos cuando yo fui a hacer negocio con ella de entrar a su casa entonces ahí hay muchas veces que como nosotros somos inmigrantes y no tenemos papeles... es por eso.” (Participante 15)

El hambre, es algo que también destacan algunas mujeres que trabajan de manera externa como consecuencia de la precariedad y de los bajos sueldos del sector:

“En agosto no tenía ni para comer, ahí sí la pasé muy duro. No le decía a mi familia nada, pero no tener para comer es otra cosa. Tenía trabajo, pero no tenía dinero, ¿cómo puede ser? Tienes trabajo, pero no tienes para pagar el abono y eso, a veces pedía que me adelantaran, pero como no tienes papeles, ni reclamas.” (Participante 3)

No a todas las mujeres les resulta fácil encontrar empleo, siendo nuevamente la propia situación administrativa un obstáculo para encontrar trabajo, viéndose expuestas a una constante necesidad de búsqueda de alguna opción laboral:

“Es más complicado por ejemplo en Segovia hay una... Que justamente para personas inmigrantes pues de trabajo y como plantilla de ofertas de trabajo. Entonces yo no podía ponerme en la lista porque estamos en situación irregular.” (Participante 12)

“Sí, yo me meto a una página y ahí mando y todo. Y también así conocidos de acá. Voy a la entrevista, pero siempre me preguntan lo mismo. De dónde soy, cuánto tiempo llevo aquí, apenas digo “tres meses”, “ah no tienes papeles”, digo “no, no tengo”, algunos dicen que no, que quieren dar Seguridad Social entonces no... Sí me han resultado, pero todo el mundo quiere contrato y quiere papeles,

“ah no sin papeles no te puedo recibir”. “Ah no, porque te tengo que meter en la Seguridad Social”. Entonces trabajo sí hay, porque sí sale, pero no sin papeles, nada porque no dan la oportunidad, las personas que le dan la oportunidad a uno se arriesgan mucho también porque es por la Seguridad Social. Todos me preguntan lo mismo, la mayoría, todos me piden si tengo papeles... para hacer un contrato.” (Participante 15)

“Bueno yo es que llegué, estuve en una sola casa de familia que duré 9 meses y pues ahí empezó con lo de la pandemia y me tocó pues dejar el trabajo porque obviamente no podía seguir viajando en metro porque no tenía como justificarle a un policía si me paraba de qué estaba trabajando.” (Participante 17)

Por todo esto, algunas asociaciones en defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar, como SEDOAC, proponen la eliminación del régimen de interna porque la vulneración de derechos y la explotación laboral aparecen como elementos prácticamente inherentes a esta modalidad de empleo del hogar.



El exceso de horas y el abuso laboral trabajando como externa

98

El 40% de las mujeres que ha participado en la encuesta de la FMP trabajan o han trabajado alguna vez de manera externa por horas; le siguen las empleadas que trabajan también como externas, pero a jornada completa (el 38,2%) y a continuación aquellas que trabajan de manera interna (37,3%).

Algunas de las mujeres que han trabajado en la modalidad de interna, dan el salto a trabajar de manera externa, no obstante, los bajos sueldos y el exceso de horas es un hecho que se mantiene en este régimen de trabajo. A pesar de que por Ley solo se puede trabajar un máximo de cuarenta horas semanales por el sueldo mínimo interprofesional, las protagonistas nos muestran que en pocos casos se cumple. Los exiguos salarios son característicos en el empleo del hogar y de los cuidados, a pesar de tratarse de un trabajo esencial. Existe un incumplimiento entre lo legamente establecido y la realidad en el trabajo de externa:

“Estoy de lunes a viernes y la verdad es que bastante mejor en el sentido de trabajo, de horario y otras cosas que como decimos hay que aguantar y seguir. Es una casa, jornada completa, estoy de 8 a 20:00, trabajo 12 horas. Entrevistadora: ¿Tienes descanso? Sí, manejándome yo con la casa, yo manejo mi horario. Descansos para comer. Hago 12 horas con el sueldo mínimo, si me cuentan esas horas extra...es un regalo para ellos. Esas 12 horas estoy allí, puedo salir o hacer



gestiones, pero no todos los días haces gestiones y estoy ahí por cosas que surjan. Si la niña se pone mal en el cole la tengo que ir a recoger. En realidad, no son 8 horas, las horas que existen no son reales, las horas que pasan no se reconocen.” (Participante 1)

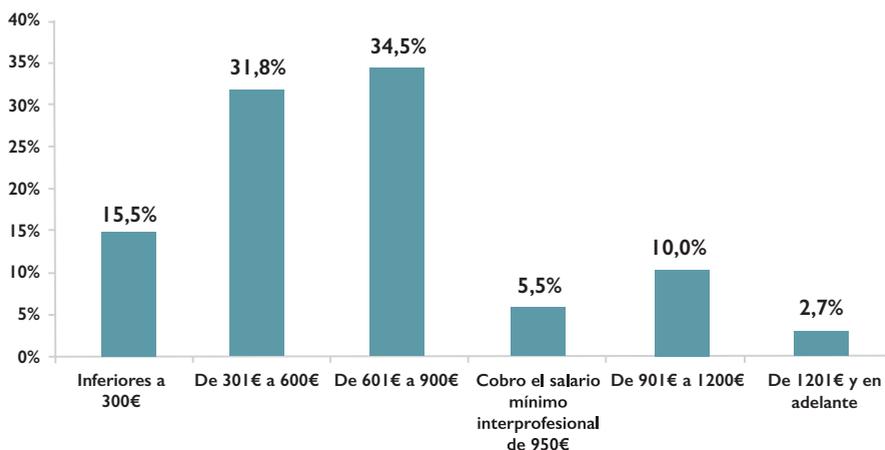
“Aquí trabajas desde la hora que entras hasta que la hora que te toca salir y no paras de trabajar, no te deja parar, te controlan todo. Son negreros, en mi país negrero es que te explotan. La limpieza te pagan 6,5 euros la hora a los que tienen papeles a mí sin papeles me pagaban 8 euros en contratos de 8 horas. Cada centavo que te ganas es duro, trabajas duro, muy duro (...) Empiezas a las 11 a limpiar la primera casa y terminas como a las nueve u ocho de la noche. A veces me demoraba y terminaba a las diez u once. Era mucha rapidez, es pasar por encima, no es limpieza a fondo.” (Participante 3)

“Soy externa entro a las 8 y salgo a las 19 horas. Semana santa me los pagan si quiero trabajar. Tengo un trabajo muy muy duro, los niños comen en casa, tengo un bebé de dos años y medio, lo llevo a la guardería y lo recojo, tengo que cocinar y tengo que cocinar para todos son 4 niños más ellos dos. Tengo mi media hora de comida porque no es una hora. Yo recojo a las niñas y las llevo a las extraescolares, al médico a todo. Horas extras no son reconocidas.” (Participante 4)

“Pero sí, solamente he estado en limpieza por horas que echaba muchas horas y con los niños que eran doce horas, que hombre, que es muy cierto que por horas trabajas como digo yo como negros, porque son muy movidas. Imagínate hacer una casa y volver a otra casa y hacer lo mismo y empezar y así hasta que se termine todo y hay muchas veces personas que tienen en el día dos, tres, cuatro casas y hay que hacerlas como a ellos les gusta. Y te ganas mejor que estar doce horas ¿sabes?” (Participante 6)

“Luego encontré el trabajo como externa y por horas y luego así poco a poco y había más casa y más casas y como trabajaba bien estaba muy demanda (se ríe). Trabajaba en distintas casas. Yo cotizaba en el régimen especial de empleadas de hogar. Yo cogía lo que había a veces trabajaba como externa por horas externas, luego dormía en casa con una señora mayor, con ella. Si había que cuidar los niños, cuidaba a los niños. Si había que pintar alguna casa las paredes de casa, lo hacía, hacía lo que podía. Había semanas que trabajaba de interna sustituyendo a la gente.” (Participante 16)

Gráfico 10. Distribución de las mujeres participantes de la encuesta según el nivel de ingresos que perciben del empleo del hogar (N=110)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

100

El incumplimiento del salario mínimo interprofesional no solo aparece en los discursos de las mujeres entrevistadas sino que, en la encuesta realizada a las 110 mujeres, se identifica esta característica del sector. Así, la gran mayoría de las mujeres, concretamente el 34,5%, ha indicado cobrar entre 601€ y 900€, seguido del 31,8% que cobra entre 301€ y 600€ y un 15,5% que cobra menos de 300€, percibiendo en todos estos casos menos del salario legamente establecido, apenas el 5,5% recibe el salario mínimo interprofesional.

Para poder especificar y conocer mejor esta realidad, se ha contrastado la modalidad de trabajo (interna, externa jornada completa, externa media jornada y trabajo por horas), con los sueldos que las mujeres han indicado, y se confirma que las mujeres internas y las externas a jornada completa siguen siendo las peores pagadas, a pesar de ser quienes mayor número de horas (incluso excediendo las jornadas legales de ocho horas al día) dedican al trabajo.

Un 43,9% de las mujeres migrantes empleadas de hogar encuestadas que trabajan en régimen de interna revelan cobrar entre 601€ y 900€, en segundo lugar, un 19,5%, cobran entre 301€ y 600€ y, en tercer lugar, un 14,6% cobran menos de los 300€, estos datos vislumbran la precariedad y explotación de la modalidad de trabajo de interna y el incumplimiento del derecho a obtener el salario mínimo interprofesional de 950€.

Las mujeres empleadas como internas de fines de semana se encuentran en su mayoría divididas entre los rangos de 301€ a 600€ y 601€ a 900€, en un 33,3% en ambos casos.



En cuanto a las mujeres que trabajan de manera externa a jornada completa, un 45,2% se halla cobrando entre los 601€ y los 900€, un 21,4% entre 301€ y 600€, mientras que un 14,2% cobra entre 901€ y 1200€.

El 50% de las empleadas de hogar que trabajan como externas a media jornada cobran entre 301€ y 600€, un 20,5% entre 601€ y 900€, mientras que un 14,7% menos de 300€.

En la modalidad de trabajo de externa por horas, las mujeres encuestadas han mostrado cobrar en un 40,9% entre 301€ y 600€, seguido de aquellas que cobran menos de 300€ en el 25% de los casos, y del 18,1% que recibe entre 601€ y 900€. Dentro de la modalidad de trabajo externo, al trabajar por horas un 52,5% de las empleadas señalan percibir 10 euros por hora trabajada, el 12,5% dijo cobrar 8 euros la hora y la misma proporción del 12,5% cobra 7 euros por hora. Se aprecia que los rangos salariales son algo superiores cuando se trabaja de manera externa por horas. Se aprecia, asimismo, una mejor remuneración también entre las mujeres entrevistadas cuando el trabajo es de externa por horas:

“Por horas sueltas, independiente, busco por allí, busco por allá, siempre para limpieza. Te pagan mejor que cuidando en las casas, te pagan la hora 10€ tengo una clienta que me paga por gestión, lavado, limpieza, cambio de ropa de cama, la ropa, el mantenimiento de la casa, me paga por gestión y es más dinero.”
(Participante 3)

De las de 36 mujeres encuestadas que trabajan de manera externa por horas, el 36,1% trabaja menos de 10 horas a la semana, seguido del 27,8% de éstas que lo hacía entre 10 y 19 horas por lo que se podría establecer que los rangos salariales de las mujeres que trabajar por horas (en este caso, la mayoría trabaja menos de 40 horas semanales) son superiores que las que trabajan en jornada completa, ya sea en modalidad de interna o externa. El número de domicilios en los que se trabaja varía entre dos o tres domicilios mayoritariamente, en el 30,4% y el 23,9% de los casos, respectivamente. Un poco menos frecuente entre las empleadas que se encuentran en esta modalidad, es trabajar en cuatro domicilios, así lo manifiestan en el 17,4% de los casos. También relevante, aunque representando una menor proporción, son las empleadas que llegan a trabajar en nueve domicilios, siendo un 6,5% de las que han marcado trabajar en esta modalidad.

En cuanto al (in)cumplimiento de las condiciones pactadas con la familia empleadora -en relación con el sueldo o el pago de las horas extra- se detecta una gran informalidad, destacando, en algunos casos, la necesidad casi constante de tener que exigir el pago del sueldo y la remuneración extra por el trabajo desempeñado:

“Si no me hubiera plantado no me iban a dar. La primera vez que les iba a dejar me dijo ‘jo, es que tú no lo pedías’. A ver, si se supone que es una persona equis que entiende, a ver que eso es un derecho no lo tengo que pedir. Esto me ayudó a ver cómo la otra persona no lo está haciendo. Si es un derecho tuyo, yo te lo doy directamente y ya está, pero con esta gente no es así. Si yo llego a esperar, no me lo iban a dar nunca. Antes me hacía eso también con el sueldo, pasaban el día 5 del mes y no me daba sueldo y se lo tenía que pedir, me decía ‘ay es que se me ha olvidado’. El tema es eso, era eso, ahora no me callo y no me espero tiene que pedirlo, yo no me callo porque ya veo cómo es eso. Una persona que no es así va a seguir aguantando.” (Participante 1)

“Estoy contenta por el aumento del último salario mínimo, les dije que con 4 niños que, si me iban a aumentar, solo me daban medias pagas. Me daban 700 euros cada 6 meses. Cuando salió el salario mínimo se lo mandé a la señora y pensé que me iba a poner algún, pero. Me dijo ‘cuando salga en el BOE, lo hablamos’. Salió en el BOE y ahora son pagas, me tocan en febrero y agosto. Gano 1000 euros, te aumentamos los 50 euros que te tocan de la seguridad social, las pagas enteras me dijo que van a ser de 950€.” (Participante 4)

102

“(…) yo soy de las personas que si me pones a trabajar tantas horas no me importa, pero me gusta que me lo paguen. Y no me gusta andar cobrando porque digo para eso trabajo, entonces es mucha diferencia en trabajar en casas como si trabajas en una empresa que si tú echas horas a fin de meses te están pagando y no tienes que andar detrás de nadie para cobrarlo. Y mientras que a tu jefa tú le dices: ‘¿Señora me puede pagar las horas extra? Que le he hecho tanto’. ‘Sí, sí, sí, mañana’ y llega mañana y no te lo paga, más tarde tal y no te lo paga es cuando ahí yo... O cuando ya se les cae la cara de vergüenza que se lo has cobrado cuatro o cinco veces... Sí, entonces uno se siente, así como un poco, así como es que me estoy hasta humillando por cobrar lo mismo.” (Participante 6)

“(…) no se cumple porque llega y dice ‘hoy comemos aquí en casa, la mesa de cuatro’. Y uno ‘pero bueno yo me voy a las dos’ y ¿qué te dice ella cuando tú le dices, pero yo me tengo que ir a las dos? ‘Ah bueno, pero yo le pago esa hora’. Y mira, la verdad es que es asqueroso también andar cobrando lo que tú has trabajado, eso es una vergüenza porque tú trabajas las horas extras, pero para que te paguen esas horas extras. Por ejemplo, a mí me debía un dinero de otras horas extra de diciembre, me lo ha pagado ahora, ahora que se equivocó, si... hasta dos meses para que me lo pagara o sea.... pasó todo diciembre.” (Participante 6)

Por medio de la encuesta se han reforzado la mayoría de los aspectos relacionados con la precariedad que las mujeres mencionaban durante las entrevistas.



Tabla 7. Situaciones de desigualdad vividas por las mujeres participantes de la encuesta en el desempeño de su trabajo en el sector del hogar

	Sí	No	A veces	Total respuestas
La cantidad de trabajo que debes o debías realizar se ajusta o ajustaba a tus posibilidades	34,9%	23,9	34,9%	109
Conoces o conocías perfectamente las tareas a realizar en tu puesto de trabajo	77,1%	11,9	11%	109
Estás o estabas satisfecha con tu horario de trabajo	37,6%	31,2%	31,2%	109
En tu jornada laboral tienes o tenías suficientes momentos de descanso	26,9%	51,9%	21,3%	108
Cuentas o contabas con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar el trabajo	69,7%	17,4%	12,8%	109
Te has sentido valorada en tu trabajo	34,3%	34,3%	31,5%	108
Tu lugar de trabajo se encuentra o encontraba preparado para poder trabajar cómodamente	63,3%	12,8%	23,9%	109
No existen o existían riesgos físicos (posibilidad de accidentes laborales, riesgos) ni psicológicos (trabajo bajo presión, estrés, acoso) en tu puesto de trabajo	28,4%	45,0%	26,6%	109
Estás o estabas satisfecha con tu sueldo	16,7%	61,1%	22,2%	108
En este empleo, se cumplen o cumplían las condiciones laborales pactadas	45,8%	36,4%	17,8%	107
Has tenido alguna vez un despido sin razón justificada	35,5%	59,8%	4,7%	110
Consideras que, tras la crisis económica de España, el sector se ha precarizado (peores salarios, más horas de trabajo...)	84,3%	6,5%	9,3%	110

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Nuevamente se señala la falta de momentos de descansos y los bajos salarios como aspectos característicos en el desempeño de este tipo de trabajo. **El 51,9% de las mujeres encuestadas ha mostrado no tener suficientes momentos de descansos en su día a día en el trabajo del hogar y el 61,1% se muestra insatisfecha con su sueldo.** De este 61,1%, el 22,2% no cuenta con un contrato de trabajo y un 20,3% a pesar de tenerlo también muestra insatisfacción laboral.

Entre otros aspectos a destacar, el 77,1% de las mujeres encuestadas conoce o conocía perfectamente las tareas a realizar en su puesto de trabajo y el 69,7% cuenta o contaba con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar el mismo.

Aunque es mayoritario el número de mujeres que no ha sufrido nunca un despido improcedente (el 59,8%), sigue siendo relevante que de 107 mujeres **el 35,5%, es decir 38 mujeres, sí haya tenido un despido sin causa justificada, lo que muestra la debilidad de la normativa vigente y la desprotección** del colectivo de mujeres empleadas de hogar. Además, una proporción ciertamente elevada, el 36,4%, considera que en su puesto de trabajo no se cumplen o cumplían las condiciones laborales pactadas.

104

Otro elemento importante que hay que señalar, es la necesidad de una subsistencia inmediata cuando se llega al país de destino, lo que hace que las mujeres deban asegurarse rápidamente una capacidad de ingresos, así como conseguir un espacio donde poder dormir y vivir. En el caso de las mujeres que trabajan de manera interna, es este trabajo una vía para asegurarse una vivienda y, a la vez, una obtención de ingresos. De este modo, a la situación de precariedad se le une un **problema del acceso a la vivienda**, que en el caso de las mujeres internas, las expone a una mayor vulnerabilidad, pues al quedarse sin empleo, a su vez, se quedan sin vivienda. Se encuentran, así, con la constante necesidad de búsqueda de un nuevo trabajo al estar desprovistas de prestación por desempleo y de ningún tipo de ayuda social que poder solicitar:

“Gracias a Dios que fueron... Que caí con gente buena, que me trató bien. En ese momento, me trató bien. Y duré 6 meses en ese trabajo. Y, a pesar de todo, cuando falleció la señora... Porque falleció, me dejaron vivir un tiempito ahí para... Mientras encontraba un alquiler de alguna habitación. Y, así pues, yo encontré la habitación, y luego encontré el segundo trabajo que tuve. Del segundo trabajo, he cumplido 7 años de trabajar con ella. Ya en ese trabajo ganaba menos todavía. Ganaba 700€.”
(Participante 5)

“Interna, sí. Porque no se puede, aquí, trabajar... Vamos a ver, tú viniendo, no puedes trabajar por horas ni nada. Porque necesitas una vivienda dónde vivir y no conoces a nadie. Y aquí nadie te dice... A menos que tengas una persona de confianza que te



*diga ‘te voy a alquilar una habitación’. Pero es que tienes que pagar...’ (Participante 5)
 “Fíjate que no, porque a mí me ha tocado sola desde el principio, nosotras salimos o sea con lo poquito que yo he podido ganar porque 500 euros me pagaban por las noches que sabemos que las noches tienen otra tarifa ¿sabes? Y yo con 500€ vivía en una habitación, pagaba mi habitación compartida eso sí y para mi comida, o sea que era lo básico, lo que necesitábamos, techo y comida y ya está.” (Participante 7)*

“Aunque estaba trabajando sin papeles, con muchas dificultades, era todo muy duro, alquilaba una cama, no podía alquilar ni una habitación, compartía una habitación con una amiga con mucha gente, y no siempre daba con gente buena y pensaba si vuelvo a Ucrania otra vez sin trabajo... en España por lo menos trabajo duro, pero por lo menos gano un poco de dinero, ¿entiendes?” (Participante 16)

4.2. Las multitareas: todos los trabajos en uno

Uno de los problemas más frecuentes en esta ocupación es “la indefinición del contenido frente a la delimitación de tareas” (Pérez Orozco y López Gil, 2011: 106). Las tareas o funciones que se realizan en el trabajo del hogar y de los cuidados, son muchas y muy diversas, siendo la falta de profesionalización de este trabajo, o la creación de categorías, un problema que repercute directamente en las multitudes de actividades que llevan a cabo las trabajadoras en su día a día. Magdalena Díaz Gorfinkiel, experta en el papel de los cuidados en la sociedad española, señala que la profesionalización del sector es imprescindible para acabar con la idea de “chica para todo” que caracteriza a las empleadas del sector de los cuidados y del hogar:

“Ahí hay una diferencia, hay una cuestión de que se considera que también se ha establecido mucho para España de diferencia y a nivel mundial de hacer una clasificación y una jerarquización de lo que es empleo del hogar porque abarca demasiadas realidades. Es súper amplia, jardinero, conductor, la casa o sea... En fin claro, entonces hay ciertos países que tienen clasificaciones. Dentro de una definición muy amplia se hace una clasificación luego profesional, salarios, las cualificaciones, los requisitos, etc., cambia porque no es lo mismo, pues eso, alguien que tenga que estar con un mayor, que tenga que poner inyecciones con esta capacidad emocional y mental, que alguien que bueno tenga que estar en una casa que hay que tener también ciertos conocimientos para no hacerse daño y para hacerlo bien porque es muy diferente o un niño o un enfermo, es muy distinto.” (Magdalena Díaz Gorfinkiel, entrevista personal 2020)

Para ello propone la necesidad de establecer una clasificación de lo que implica el empleo de hogar. Destaca las clasificaciones de otros países como la

clasificación profesional, los salarios, los requisitos o perfiles de las empleadas y empleados o las cualificaciones.

Esta falta de clasificación de categorías profesionales y la invisibilidad de la multiplicidad de tareas dentro del empleo doméstico, incide directamente en el trabajo que desarrollan las trabajadoras del hogar. Se puede establecer una diferencia entre aquellas mujeres que solo se dedican a la limpieza y el mantenimiento del hogar y las que, ejercen el trabajo de mantenimiento de la casa, junto con el cuidado de uno o varios miembros de la familia. Además de esta simultaneidad de tareas, se añaden aquellas que nada tienen que ver con las funciones acordadas por la empleada y por la persona empleadora y que exceden las labores por las que habían sido contratadas:

“Hacer todo lo de la casa cocina, plancha, limpieza y tengo una niña de 11 años que es con la que hago todo, la acompaño, la llevo al colegio, la acompaño en consultas en extraescolares, en todo (se ríe).” (Participante 1)

“En algunos momentos, me han, por ejemplo... Llegado el día de los difuntos. Entonces, me mandaban a mí a limpiar la tumba. Limpiaba la tumba y me daban 20€. Vamos, me ponía a lavar la tumba, encima a veces lloviendo, y yo ahí limpiando la bendita tumba. Pero ni modo, tenía que hacerlo. O, a veces... Hay veces que me he tenido que hacer, a lo mejor... ‘Mira, es que tienes que hacerle a... Si le puedes arreglar esto a mi madre’. Arreglos de costura y eso. Y yo, pues nada, se lo he tenido que hacer.” (Participante 5)

“ya no son tres personas, ya son siete, seis porque la casa es de esas casas rurales en Galicia y llevan invitados y los invitados tal vez son entre todos son siete u ocho y aparte de esos ocho la gente que ellos conocen allí en Galicia que quedan, que son amigos y quedan para ir a comer, entonces ya son doce, trece personas y tú tienes que currar ¿sabes? Y ahí llega un momento que sí, como que te sacan las castañas y ya no aguanto más” (Participante 6)

“Entonces yo creo que son estos puntos porque a veces mucha gente piensa que solamente nos dedicamos a...que te pone no solamente la responsabilidad de cocinar, de lavar, de planchar, de fregar, de quitar polvo, sino también te dan la responsabilidad de tener animales y llevarlos a que vayan a hacer sus necesidades, aparte de eso también te ponen a cuidar a los niños casi 24 horas, por lo menos y bueno y ¿Eso no lo valoran? Y cuando te despiden no tienes un finiquito en condiciones.” (Participante 6)

“Y esa vez yo me acuerdo que era mi primer fin de semana o segundo creo, creo que el segundo, me dejaron en el hospital sola ¿sabes? Con la señora, yo sin saber qué hacer y luego yo les llamaba y pues después me enteré que estaban en una fiesta,

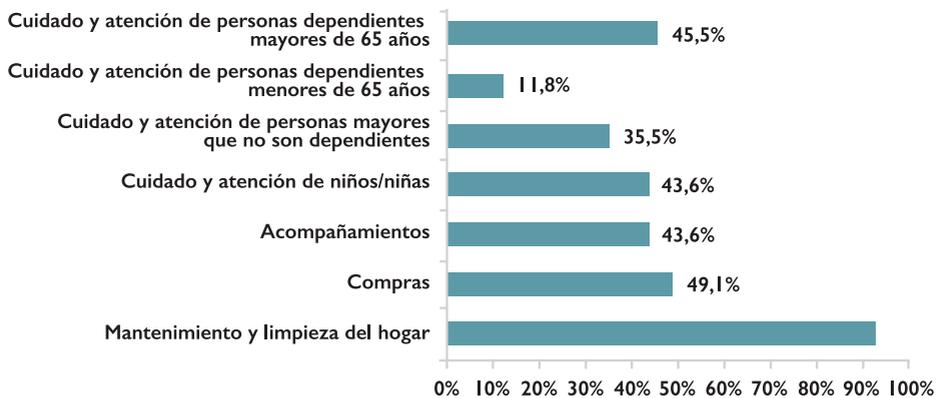


luego que no me cogían el teléfono y me decían que yo tenía que esperar hasta que el doctor saliera y me dijera si le iban a dejar internada ¿no? Entonces yo sentía que me estaban dando una responsabilidad que no era mía, era demasiado grande porque si bien es cierto que yo podía estar ahí, pero no pendiente de que el doctor saliera que no se sabía si iba a salir a las doce de la media noche, a la una de la madrugada y yo ahí en el hospital entonces a mí me pareció demasiado inhumano eso y pues les dije que yo el próximo fin de semana buscaran a alguien porque es que yo no, no iba a poder seguir con ese trabajo porque yo no podía estar en esas condiciones.” (Participante 7)

“Igual, la señora... No le acepté. ¿Por qué? Me estaba poniendo: unos gemelos, mellizos, de 7 meses; una niña de 4 años; los quehaceres de toda la casa (limpieza, plancha, cocina...); aparte de la cocina, atender a los señores. Yo digo: ¿pero es que no toman conciencia? Yo no soy un robot. ¿Cómo se le ocurre que yo voy a estar con los gemelos de 7 meses, una bebé, con todos los quehaceres? Y todavía atendiéndolos a ellos. Entonces, como yo no me siento capaz, se lo dije, de que no podía. Sí, y encima me dice que me paga 700€.” (Participante 9)

Según Pérez Orozco y López Gil, (2011: 81) “la falta de claridad al establecer quién ha de recibir los cuidados sería una de las características de la lógica familista y puede entenderse como una extracción del trabajo gratuito, una forma de explotación. Esta característica se vincula a la concepción del trabajo de cuidados como algo infinitamente flexible en el tiempo y/o espacio, así como a la indefinición de la diferencia entre cuidado directo y tareas domésticas”.

Gráfico 11. Tipos de tareas más frecuentes desempeñadas en el empleo del hogar por las mujeres participantes de la encuesta (N=110)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

De las mujeres encuestadas para esta investigación el 92,7%, es decir 102 mujeres de un total de 110, se dedica al mantenimiento del hogar, siendo esto un reflejo de que la limpieza, la cocina, la plancha, es un trabajo de base al que se le van añadiendo otros trabajos de cuidados de una o varias personas del hogar. Se contrata a una sola persona para la ejecución de muchos trabajos. En este caso, el 45,5% de las mujeres encuestadas (lo que supone 50 de ellas) cuida de una persona mayor de 65 años y el 43,6% (48 mujeres) desempeña tareas de cuidado y atención a niños y niñas. Otras actividades como las compras y los acompañamientos adquieren también una importante presencia entre las tareas que realizan (en el 49,1% y 43,6% de los casos, respectivamente).

4.3. La relación con la familia empleadora

Una de las características principales que tiene el trabajo del hogar y de los cuidados y que la propia normativa establece como “un carácter especial” del sector, es su desarrollo en el entorno privado de un hogar y para familias, donde se debe generar un espacio de confianza mutua. Constituye un ámbito laboral enormemente complejo al combinar el aspecto mercantil con el privado. Así, se establece un vínculo personal que no tiene porqué ser habitual en otros sectores laborales, pues en el trabajo del hogar y de los cuidados quien emplea es una familia particular y sus viviendas son el centro de trabajo de las mujeres empleadas del hogar. En la búsqueda de la empleada del hogar “perfecta”, las familias no solo quieren una persona encargada de la limpieza y mantenimiento del hogar, sino que buscan quien cuide, acompañe, de cariño, es decir, una persona con una implicación personal en el trabajo. Es inevitable, así, que se establezcan ciertos vínculos de cariño entre la empleada y las personas a las que cuida siendo éste otro aspecto ciertamente invisibilizado: **el trabajo emotivo que implica el mismo**. Por un lado, se pueden producir buenas relaciones entre la persona empleadora y la empleada, así como con las personas cuidadas. Por otro lado, el mismo entorno de intimidad hace que exista una mayor impunidad ante las situaciones de discriminación o incumplimiento de derechos laborales, situaciones que no sucederían en otros lugares de trabajo, lo que influye de forma significativa en las condiciones laborales de las mujeres. El establecimiento de un vínculo estrecho complejiza la relación laboral y justifica, en algunos casos la aceptación de tareas que sobrepasan lo pactado. Además, según Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, (2017: 79) “el mayor cariño se relaciona con la propia experiencia migratoria, y en un desplazamiento del cariño que no se puede dar a los seres queridos”:

“Estuve interna tres meses con ellos en casa ¿sabes? Ellos unas personas que súper lindas personas, súper educados, te trataban como si fueras alguien más de la familia, me acuerdo yo que era... Él trabajaba... Era alguien era importante



en la guardia civil y su esposa pues tenía una farmacia, sus hijos eran dos niños, iban al cole. Mi jefe llegaba y me decía “te he traído comida, te he comprado cosas latinas que te gustan” y yo “muchas gracias” tal. O sea, pasaba todo el día sola pero la casa era un chalet, era una persona que le gustaban las cosas súper limpias, pero te daba tiempo y tampoco te estaba ahí... dándote ¿me entiendes? Pero eran unas personas... Y su esposo... Vamos era de las personas que se iba de viaje y yo la primera vez que quedé asustada porque llegó le dio dos besos a sus hijos y de repente “hola ¿cómo está?” Y a mí también y yo me quedé... Y yo pues se siente uno bien en ese aspecto ¿sabes? Como ser humano. Pero lastimosamente con ellos sólo duré tres meses porque se fueron y me dijeron que, si hubiese tenido yo papeles pues que quizás me hubieran llevado, pero como me venía llegando a este país pues imagínate no podía hacer nada y nada.” (Participante 6)

En algunos casos, existe una confusión entre el rol de trabajadora y el rol que se tiene en la familia, lo que puede dar lugar a desgastes por parte de la trabajadora: es como “ser de la familia sin ser familia” (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017: 142). **Las relaciones estrechas son a veces un impedimento para exigir los derechos laborales** y a la vez consideradas inevitables cuando se trabaja desde la proximidad y el cuidado. En palabras de Cuentas Ramírez et al. (2020: 84): “Trabajar con los afectos expone a las trabajadoras del hogar y cuidados a un equilibrio permanente entre reivindicar sus derechos o dejar que el chantaje emocional condicione su acción vindicativa”:

“(...) Por ejemplo, yo consideraba a las personas ahí como mi familia, y yo me he comprometido a cuidar a la señora porque le coges cariño. Surge mucho apego. Y, aunque tú no lo quieras tener, y quieras no intentarlo... Hay apego. Y entonces para mí fue un golpe duro. Porque después de dedicarme tantos años, de perder oportunidades de trabajo que a lo mejor eran... con un mejor salario. No lo hice hoy por hoy. Pues me tiraron a la calle.” (Participante 5)

“Fíjate que, por ejemplo, en el primer trabajo que tuve que es con esta ancianita sí me sentía... un poquito con lo del sueldo, pero la señora me inspiraba tanta ternura que eso al final quedaba en un segundo plano entonces yo me sentía muy a gusto cuando salía y me sentía muy contenta cuando regresaba en la noche, entonces esa sensación de que me gustaba.” (Participante 7)

“Como mi carácter es muy de noble, no tengo carácter fuerte. Entonces digo: pues algún día me saldrá algo a mi perfil, porque eso de relaciones laborales es como relaciones de pareja. Tienen que caerse bien ambos. Si no, no funciona.” (Participante 9)

“Con este señor aquí que cuido ahora mismo me da mucha pena él porque sus hijos a pesar de que uno vive arriba, el otro vive a la parte de atrás de la casa, ni

siquiera lo vienen a ver. Entonces me da mucha pena con él de dejarlo, a pesar de que me hacen las cosas que me hacen, pues las cosas las hago más bien por él. Porque pienso en mi padre también y pues bueno les estás dando mucho cariño a ellos.” (Participante 10)

Así nos lo explican también las técnicas de empleo que señala que muchas veces las mujeres se ven atadas a una familia estableciendo una relación personal en la que es difícil exigir los derechos laborales:

“lo complicado del sector también son los lazos afectivos que se crean, que son muy maliciosos. Que las digan ‘formas parte de la familia’ y dada su situación de inferioridad de condiciones les cuesta pedir el contrato y los/as empleadores/as se aprovechan. Con esa dependencia emocional consiguen darles menos importancia a las condiciones laborales.” (Técnica 75)

110

El trabajo del cuidado y del cariño, es una de las bases del empleo del hogar. Tal y como relatan las mujeres, su trabajo engloba actividades que hace que se impliquen sentimentalmente. La carga emocional que conlleva el cuidar de niños o niñas (a los que han podido criar) que deben dejar cuando abandonan el empleo o de personas mayores que pueden llegar a fallecer, puede generar un desgaste psicológico y afectivo y una gran pérdida que afrontar en sus vidas, lo que conlleva un proceso intenso de duelo. Según Pérez Orozco y López Gil (2011), la parte emocional del trabajo del empleo del hogar no suele negociarse y es ante esa falta de negociación que las familias empleadoras adoptan dos posiciones: o bien dan por hecho que se va a ofrecer un gran cariño y cuando no se da, surge un conflicto por la ausencia de algo considerado fundamental en el desempeño de esta ocupación; o se entiende como un valor añadido al trabajo del hogar que no puede exigirse. En este proceso de reproducción del bienestar, el cuidado emocional aparece firmemente ligado al empleo doméstico, por lo que se asume como parte de la responsabilidad, siendo difícil negociar esa parte afectiva del trabajo. Así lo muestran las trabajadoras entrevistadas, asumiendo el dar cariño y amor como parte de su trabajo:

“Y la atención de la señora. Lo de la señora en todos los sentidos. Además, que sus amigos... Claro, no puede tener, porque es que necesita a una persona que se dedica a cuidar en el sentido de atenderla en todos los sentidos: a hablarle, hacerle juegos, movimientos, todo, entretenerla, lo que sea. Porque me gusta, vamos, me gusta. Yo hago mi trabajo como debe de ser.” (Participante 5)

“He trabajado aquí, con CEAR saqué un curso de auxiliar de geriatría, estuve cuidando a la abuelita de los niños que cuidé recién vine. Nunca había cuidado gente tan longeva, entonces me puse a sacarme un curso privado que me lo costeé yo. Porque eran una buena familia y merecían que me esmerara en cuidarlos.” (Participante 8)



“Me gusta cocinar. Soy muy perfeccionista en la limpieza, me gusta hacer lo mejor. Como que es un don que tengo con los niños, ahí no más me los gano. Me llevo muy bien con los niños. Ese niño de tres años es terrible. Y la señora que le dio mi número, ella sabe cómo es ese niño. Terrible. Y durante estuvo conmigo, todo el mundo echó de ver el cambio del niño, más cariñoso y obediente. Porque sé tratar a los niños con cariño porque igual, tengo uno.” (Participante 9)

“¿Qué necesitaría? Pues la verdad que mis empleadores sean más conscientes porque de verdad que... Todos tenemos mucho cariño y mucho amor al trabajo por lo menos de mi parte yo soy así y por eso lo siento y lo hago porque me nace hacerlo entonces yo quiero que también los empleadores vean ese cariño y ese amor que uno le pone a sus padres para cuidarlos, pues también se manifiesten ellos monetariamente.” (Participante 10)

“No, era la hija. El trato. Era una cosa de locos. Es que yo comía todo de parte de mí y ella se iba. Y todo lo que yo hacía, no cuadraba para ella. Es que en una forma... Es que no me tragaba, digo yo. No le caía, no sé. Pero después estuvo muy mal la señora y... Pero con la señora... yo me... entendía, quién la cuidaba, porque le daba el cariño, el amor, que se le puede dar a una persona. Nos llevábamos muy bien. Pero era el carácter, la forma de trato que esa persona... Digo, luego, nunca más.” (Participante 13)

111

Sería necesario, tal y como comenta una de las mujeres entrevistadas que se visibilizara y reconociera el trabajo de dar cuidados:

“Ese reconocimiento hacia el trabajo de las mujeres, hacia las condiciones dignas que han tenido muchísimas mujeres que han dejado su vida incluso para cuidar las vidas de otras personas. Ese reconocimiento es necesario que se haga y también el reconocimiento de las mujeres migrantes. Esa riqueza de sabiduría de conocimiento, de cariño y de cuidados que traemos de nuestros países y volcamos aquí en otras personas. Lo principal es ese reconocimiento.” (Participante 14)



La externalización de los cuidados entre mujeres.

En la externalización de la reproducción social hay una transferencia del cuidado guiada por los mandatos de género. Según Pérez Orozco y López Gil, (2011: 83), en el caso de cuidados de personas mayores existe un “desdoblamiento del núcleo de cuidado”, de este modo, el cuidado suele estar concentrado en una persona que ejerce de cuidadora principal que, en algunos casos es la esposa y, en otros casos, son descendientes, entre las que destacan

las hijas o nueras. Cuando se trata del cuidado de menores, éste suele ser trasladado por la madre, reproduciéndose así, los mandatos de género tanto en la transferencia de cuidado directo como de las tareas del hogar relativas a toda la familia. El cuidado es reproducido por las mujeres ante la falta de asunción de la responsabilidad de los mismos por parte de los hombres, de esta manera se sortea la crisis de los cuidados transfiriéndolos, ahora de manera remunerada, a otras mujeres. Esta idea aparece en el discurso de las mujeres entrevistadas: “tengo que hacer lo que ellas no hacen” o por medio de la representación de “ellas (empleadoras) y nosotras” marcado también por un elemento de clase social, sobre todo en el caso de quienes cuidan a familias con hijos e hijas.

“¿Qué se podría hacer? Es muy relativo, yo tengo que hacer todo lo que ella no hace. Depende de las personas que trabajan juntas, puedes hablar con la jefa y que te entienda y en otros casos que tengo que hacer esto y esto y ella esta con el apuro de todo lo que hay hacer.” (Participante 1)

112

“Porque yo le dije que como siguieran así las cosas, yo me iba y me dicen ‘es que no vamos a encontrar persona que nos cuide y quiera a nuestras hijas como tú’ y le dije ‘pues su mujer no lo valora’. Ella ha cambiado muchísimo conmigo. Sentía que me miraba de menos, ‘yo soy la jefa, yo soy abogada y trabajo en no sé dónde y tú no eres más que la empleada’. (...) se necesita reconocimiento que no sea tan así, tan clasista, que ellas creen que son más que nosotras y nuestro trabajo es muy importante para ellas, porque si no, cómo harían tantas familias, sería bueno que no fueran tan clasistas, tan...” (Participante 4)

“en este país la verdad es que cuando trabajas en casa y normalmente así la mayoría que son todas las personas con quien trabajas son españoles influye mucho en las mujeres. Las mujeres, en esa casa se hace lo que la mujer dice, o sea su pareja, su marido, lo que su marido opine no, para ellas no. Ahí se hace lo que las mujeres dicen ¿me entiendes?” (Participante 6)

“Busco una señora donde sea consciente y pagar lo justo, donde no tenga que aguantar hambre y donde me respeten horarios. Y usted sabe que venir desde lejos y venir a trabajar de gratis, pues no es agradable.” (Participante 9)

Según Cuentas Ramírez et al. (2020: 80) “El condicionante de opresión de género en el trabajo del hogar y los cuidados permite la conciliación de las empleadoras para romper el techo de cristal a nivel laboral, mientras limita los derechos a las trabajadoras del hogar y de los cuidados presionándolas hacia el suelo pegajoso”.



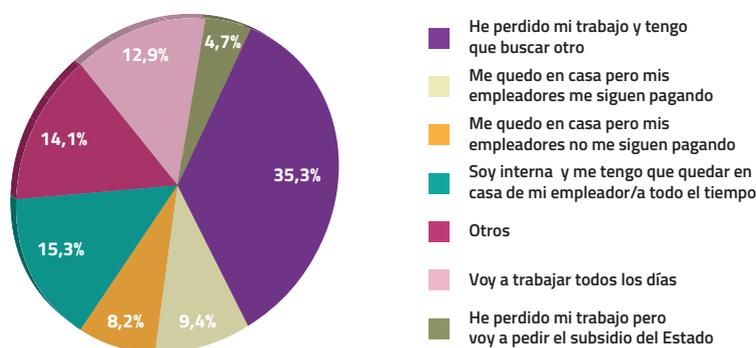
5. Un trabajo esencial e invisibilizado: la exposición de las mujeres empleadas del hogar durante la pandemia de la COVID-19

Como ya se ha mencionado, esta investigación se ha visto atravesada por la situación de la crisis sanitaria desencadenada por la pandemia de la COVID19. El empleo del hogar y de los cuidados ha sido uno de los trabajos esenciales que ha afrontado las duras situaciones que ha venido a trasladar esta crisis sanitaria, dando como resultado que la vulnerabilidad que detenta el sector se haya visto mucho más intensificada. Los colectivos de empleadas del hogar y de los cuidados han luchado para visibilizar y demandar con urgencia el reconocimiento y las ayudas económicas que merece el sector y han expuesto la situación de vulnerabilidad que han enfrentado muchas mujeres empleadas del hogar durante esta pandemia¹⁴.

El trabajo de campo de esta investigación se ha desarrollado en los días en los que la población debía estar confinada para evitar la propagación de los contagios por coronavirus. Este hecho ha venido a mostrar cómo muchas de **las mujeres empleadas del hogar y de los cuidados se han visto afectadas por esta crisis, por un lado, con la pérdida de trabajos y la inicial desprotección por parte del Estado y, por otro lado, por verse obligadas a la exposición de contagios**. En la encuesta que hemos realizado se observa el impacto directo de la pandemia en las mujeres que trabajan en el hogar y los cuidados.

113

Gráfico 12. Impacto de pandemia desencadenada por la COVID-19 en la situación de empleo de las mujeres participantes de la encuesta (%) (N=85)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

¹⁴ <https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/empleadas-hogar-trabajo-domestico-esencial-organizan-ante-pandemia>

En este caso, de 85 mujeres que respondieron a la pregunta: “Ante la actual crisis desencadenada por el Coronavirus, ¿ha cambiado tu situación?”, el 35,3% respondió que había perdido su trabajo, seguido del 15,3% de las mujeres que contestaron que trabajaban de manera interna y que estaban obligadas a quedarse en casa de su empleador/a. En el 12,9% de los casos, continuaban yendo a trabajar a casa de sus empleadores, exponiéndose a contagios durante el trayecto y en el propio trabajo. Por su parte, las mujeres que se quedaban en casa y sus empleadoras/es les seguían pagando suponen el 9,4% de las encuestadas, seguido muy de cerca del 8,2% de mujeres que se quedan en casa pero que su empleador o su empleadora no les continúa pagando. Un menor porcentaje de mujeres refiere que ha perdido su trabajo y que solicitará el subsidio del Estado, específicamente el 4,7%. Tras las reivindicaciones de los colectivos de empleadas de hogar y de los cuidados, se logró que el Estado tuviera en cuenta al sector -muy afectado por la pandemia y excluido de las medidas de protección social propuestas inicialmente- para cobrar un subsidio correspondiente a un mes de ayuda económica y que ha tardado muchos meses en poder cobrarse. Las mujeres que han compartido sus vivencias con nosotras refuerzan estos datos con sus experiencias durante el confinamiento desencadenado por la COVID-19:

114

Han existido casos de mujeres que han salido todos los días a trabajar, viéndose expuestas al contagio:

“La mayoría ahora no está trabajando. A mí no me han dicho eso. Con el coronavirus sigo trabajando. Al final, ahora como los dos trabajan en casa no se encargan de la comida, lo hago yo. Pero como ahora no pueden circular dos personas en el coche, yo voy en metro es inconsciencia de ellos... En el fondo mío no confío en ellos (se ríe), yo me mantengo alejadita y me pongo mis guantes... No me van a decir que deje de ir, eso es lo último que me estoy esperando ahora. Agradezco, que muchas personas se están quedando sin trabajo. De nuevo entra en juego la voluntad de la empleadora. Otra amiga le han dicho que no venga pero igual te pago... Habrá otras que digan, no vengas pero no cobras, eso ya depende de la persona que te contrata.” (Participante 1)

En otros casos, las mujeres han perdido sus empleos y no disponen de ningún ingreso:

“Limpiaba otros pisos y también lo han dejado en standby porque es exponerse, etc. No tengo nada ahora de ingresos. Sí, estoy viendo ahora si no mejora la cosa, de volver a Perú, pero tendré que ver si se puede. Todo se ha visto afectado. (Mujer en situación de irregularidad administrativa).” (Participante 3)



“Pues yo creo que voy a intentar pedirlo (el subsidio). Si puedo pedirlo y me lo facilitan, pues sería una gran ayuda porque yo prácticamente... Vamos a ver, vivimos aquí en casa sin trabajo. Mi pareja, por ejemplo, está sin trabajo. Ya lo del paro ya se le agotó, y está recibiendo 300€ nada más de una ayuda. No sé qué es. Una prórroga... No sé cómo le llaman. Y mi hijo sin trabajo (...) Y entonces estamos prácticamente... De lo poco que salimos y eso. Y solo de alquiler, yo pago 360€. La línea de teléfono, la luz, la comida... Es imposible, es imposible. Así que intentaré solicitarlo, a ver qué me piden, lo que sea. Lo intentaré.” (Participante 5)

En el caso de las mujeres que trabajan de manera interna, se han encontrado ante situaciones de encierro prácticamente obligado en las casas de las personas empleadoras, hecho que ha sido muy denunciado por multitud de colectivos de empleadas del hogar y de los cuidados¹⁵:

“Hay personas que ahorita mismo están trabajando internas, y que ahorita están totalmente y completamente de internas. Tengo una amiga que está encerrada, y no sale. Ella viaja a su casa, a Almendralejo. Y ni eso ha podido, porque está encerrada totalmente. No sale para nada. Los jefes van a hacer la compra... Los jefes hacen la compra y se la llevan. O a veces sale ella en algún momento a por el pan. Pero no la dejan salir a ningún lugar. Entonces está totalmente encerrada.” (Participante 5)

“Estoy en una urbanización y ahora con el coronavirus tenemos que estar encerrados que no quieren que uno salga pero tampoco te ofrecen pagarte extra. A la vez te dicen que, si no te parece, te busques un mejor trabajo, porque como ahora con la muerte de tanta persona mayor se está quedando mucho desempleo... Entonces eso es lo que estoy actualmente. Un poco de bajón, un poco de incertidumbre de ver qué viene... Sales o no sales. Si sales a la calle saber que sales con mascarilla, sacar al perro con mascarilla y con guantes... o sea un poco feo se está viviendo.” (Participante 8)

“Sí. Ahora todas las internas están explotadísimas, imagino. Porque tengo amigas que las dejan trabajando los fines de semana. Porque “no puedes salir, por el coronavirus tienes que estar el fin de semana”. Y no se los pagan.” (Participante 9)

“Yo hablé con la hija que es la encargada y pues le dije que cómo quedábamos con la situación y entonces ella me dijo pues que su padre era una persona vulnerable a que le diera la enfermedad, el virus, perdón, y que me tenía que quedar porque ellos no sabían de que yo yendo y viniendo pues este... Podía traer el virus a casa. Yo le dije que todo bien porque yo normalmente salgo los sábados y regreso los lunes en la mañana. Yo he tenido que ir, mientras pasa pues yo me puedo quedar

¹⁵ <https://www.publico.es/economia/trabajadoras-del-hogar-denuncian-olvidadas.html>

pero cómo vamos a hacer los fines de semana ¿me los van a pagar o no me los van a pagar? Y ella me dijo que no, ella me dijo no: “no se te puede pagar porque es orden del gobierno de que te quedes en casa”, y yo le dije “pero de todas maneras estoy trabajando o sea lo lógico es que me los paguen”, pero ellos dijeron que no. Y dijo que no y que eso ya se les salía a ellos de las manos porque el gobierno era el que había dado autorización de que nos quedáramos en casa.” (Participante 10)

“Pues ha sido prácticamente impuesta porque me dijeron mira es lo que hay... Hasta que la cosa no esté bien, no puedo salir ya. Porque... Por miedo... Yo también entendí también que con mi enfermedad, yo soy diabética entonces... pues una parte ellos me dijeron ‘esto es lo que hay’ y otra yo sé que vamos, viendo la situación en la que estaba, salir es riesgoso también, por moverme y esto... Entonces prefiero quedarme ya que ellos también ya que estamos de acuerdo y me dijeron te puedes quedar el fin de semana y yo estuve de acuerdo y que también me complementa. El sábado yo trabajo hasta después de la comida, almuerzo, recojo y ya me vengo a mi cuarto. Luego sí, a veces salgo en la tarde. Yo soy de las personas que me da vergüenza tener que agarrar las cosas sin habérmelas ganado, por decirlo así, entonces salgo, les ayudo tal vez en algo, pero el trabajo es menos pero no tengo un compromiso de hacer las cosas. Puedo descansar el sábado y el domingo.” (Participante 11)

116

“El problema ahora con el COVID es todavía peor. Tenemos compañeras que hace 45 días que no salen de la casa, de su trabajo porque cuidan a personas mayores y no las están dejando salir por miedo a que tengan el virus y contagiar a sus empleadores. Entonces estar encerradas con personas mayores que unas les respetarán su fin de semana de descanso hay otras que no lo respetarán y las harán trabajar el doble. Como queda todo a voluntad de la empleadora o del empleador... Ese es el problema, depender de la voluntad de las personas. Muchas veces ni podemos hablar con ellas porque como están ahí, en casa y se escucha... Es super complicado. Tenemos una compañera que no vemos desde hace tiempo y es como ‘no puedo hablar, no puedo hablar’ es super duro pues, solo por WhatsApp o con cuidado de lo que está diciendo porque están los empleadores y escuchan lo que ella habla...” (Participante 14)

La situación de la irregularidad administrativa de las mujeres durante la pandemia de la COVID19 se ha complejizado, viéndose mucho más expuestas a detenciones por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y teniendo una mayor sensación de miedo:

“Otro factor también está el no poder movilizarte, pues que son algunas son internas o externas y en un momento dado tienen que salir y también la policía que las detiene, las multa ¿Sabes? Esta situación, esta crisis la verdad que ha venido a agudizar muchas cosas, a usar mucha violencia y también a visibilizar todas esas violencias que nosotras vivimos.” (Participante 12)



Además, hay casos de mujeres que se han tenido que enfrentar a las duras situaciones que ha dejado esta pandemia tales como la muerte de la persona a la que se cuida, el contagio y las secuelas de la COVID19:

“No, no estoy trabajando. La única experiencia fue que... Bueno pues el primer trabajo se me muere la señora y de repente me contagio y entonces toda la cuarentena la pasé ya en la casa de la señora. Esa fue la primera experiencia y eso es lo único pero el resto es perseverar y salir adelante y buscar trabajo. Trabajé cuidándola y pues lamentablemente se contagió y falleció. Estuve cuidándola, pero estaba empezando y a la semana ya empezó con los síntomas y ya como el 23 de marzo creo que fue ya ahí ya me contagié yo y la hija. Ella ya estaba contagiada cuando la llevaron los del COVID, que vinieron por ella. Le dieron el resultado, ya estaba contagiada. Entonces yo pasando toda la cuarentena... Nos dijeron quince días, pero yo prácticamente duré un mes y medio allá, porque me dio muy duro. Y este miércoles al final me tomaron las pruebas, estoy deseando que me llamen. Todavía no sé los resultados. Sí, estuve bastante, sí, me dio duro. Bastante mal, apenas, ya me siento recuperada lo único que veo muy borroso porque me afectó mucho a los ojos, me dio como una conjuntivitis y me mandaron antibiótico, pero veo borroso, entonces estoy deseando que la doctora me llame para darme el resultado y a ver qué... Porque veo demasiado borroso, demasiado. El estómago a veces como algo y me duele, entonces quedé como delicada del estómago.” (Participante 15)

117

La crisis de la Covid-19 y la situación de confinamiento vivida por la sociedad, han abierto un interrogante sobre la valoración de ciertos empleos hasta el momento invisibilizados socialmente. En el caso de las empleadas del hogar y de los cuidados, el movimiento iniciado por parte de muchas asociaciones y colectivos durante la pandemia de la COVID19 ha conseguido -tras varias campañas y reivindicaciones en redes sociales- el derecho a un subsidio de protección social para empleadas del hogar frente a la situación de vulnerabilidad que ha dejado la crisis del coronavirus. Se trata del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, por el que se regula el subsidio de desempleo excepcional por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la seguridad Social¹⁶.

En un principio, el colectivo de empleadas del hogar fue excluido de las medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, aprobadas el 17 de marzo de 2020. A partir del 23 de marzo desde el movimiento social de empleadas del hogar liderado por diversos colectivos

¹⁶ <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/subsidio-extraordinario-personas-empleadas-hogar.html>

de toda España presentaron una carta¹⁷ para el Gobierno, exigiendo que se incluyera a las trabajadoras de hogar y cuidados en las medidas de protección frente al COVID. En ella se demandaba lo siguiente:

- ✚ El reconocimiento de la prestación por desempleo para las trabajadoras de hogar y cuidados, único sector excluido de este derecho.
- ✚ La abolición de la figura de desistimiento para evitar el despido libre.
- ✚ Medidas especiales de protección para las trabajadoras en situación administrativa irregular.
- ✚ Medidas de control sobre el régimen de internas para evitar que el confinamiento se convierta en una reclusión de sus puestos de trabajo.
- ✚ Garantías para el disfrute del derecho al cuidado de sus familias en igualdad al resto de trabajadores y trabajadoras.
- ✚ Inclusión del sector en la provisión de equipos de protección individual para evitar la propagación del contagio.
- ✚ Integración inmediata en la ley de prevención de riesgos laborales.
- ✚ Habilitación de medidas excepcionales para la suspensión de las cuotas de cotización de la seguridad social de los y las empleadoras laboralmente activas afectadas por la crisis del COVID.19 o, de aquellas que se hayan visto obligadas a realizar las nuevas contrataciones para reforzar los cuidados en época de confinamiento.

Así, el 31 de marzo se adopta el Real Decreto-ley de 11/2020 el cual engloba las medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 para el colectivo. En él se incluyen como medidas de protección social:

- 👤 Un subsidio extraordinario para trabajadoras del hogar y cuidados por el coronavirus. A él han podido acceder las trabajadoras que estuvieran dadas de alta en la seguridad social desde antes del 14 de marzo de 2020 (Real decreto ley 11/2020). Se puede solicitar en caso de “haber sufrido una reducción de las horas o días de trabajo, o una suspensión total del contrato, o un despido, a partir del día 14 de marzo”, quedando excluidas

17 http://www.nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/NdeP_Territorio_domestico_24M.pdf



todas aquellas situaciones que han tenido lugar antes de dicha fecha. Para demostrar las condiciones, se hace por declaración responsable de la persona empleadora, en caso de despido o desistimiento, por carta o por documentación acreditada de la baja en la seguridad social. El subsidio comprende una cuantía del 70% de la base de cotización del mes anterior (Sin embargo, este 70% hay que considerarlo dentro de un régimen especial de seguridad social, que implica que no se hace sobre la base real). La cuantía no puede superar los 950 euros al mes. En el caso de que las empleadas estén dadas de alta en varios domicilios podrán generar una prestación en cada domicilio (ATH-ELE, 2017).

A pesar de ser una medida necesaria y un avance en el reconocimiento de las trabajadoras de hogar y de los cuidados, el subsidio extraordinario, desvela las siguientes deficiencias (ATH-ELE, 2020):

- ✦ Supone una medida insuficiente para garantizar protección de todas las trabajadoras.
- ✦ Parte de una desigualdad en requisitos y condiciones de acceso. Por un lado, no concibe la brecha digital, y con ello la imposibilidad de ciertas mujeres para acceder a internet, por otro lado, excluye a las mujeres que o no tienen contratos ya sea, por ejemplo, por trabajar por horas o por encontrarse en situación de irregularidad administrativa (más de 180.000 trabajadoras según colectivos de empleadas del hogar).
- ✦ Se ha intensificado la vulnerabilidad en el trabajo en el hogar en régimen interno. Las mujeres que han perdido su empleo, a la vez, pierden el lugar en el que vivir y, en otros casos, se han visto obligadas a estar disponibles las 24 horas en sus puestos de trabajo, debiendo permanecer en el hogar en el que trabajan, en ocasiones sin la protección, sin disfrutar de los descansos y sin posibilidad de volver a sus casas y atender sus propias necesidades.
- ✦ La exposición de las mujeres en situación de irregularidad administrativa ante la Ley de extranjería, pues muchas de ellas no se han podido desplazar por miedo a los controles de policía.
- ✦ No se contempla a las trabajadoras en situación de irregularidad administrativa, hecho que según SEDOAC deja fuera al 40% de las trabajadoras del hogar en España y las expone a una situación de mayor vulnerabilidad.

✦ No se incluye al sector en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La ausencia de EPIS, así como de mascarillas y otros equipos de protección impiden desempeñar el trabajo en condiciones de seguridad.

✦ Las dificultades para recibirlo. Pasados tres meses de la aprobación del mismo, las trabajadoras aún no habían cobrado el subsidio, iniciándose los pagos el 2 de julio de 2020 y siendo un porcentaje mínimo el que ha recibido la ayuda.

Es importante que, más aún con esta crisis, se pongan los cuidados en el centro, tal y como llevan reivindicando las empleadas del hogar y de los cuidados en las últimas décadas. La actual crisis desencadenada por el coronavirus ha puesto en la mesa la necesidad de reconocer el trabajo de cuidados como uno de los ejes prioritarios para el sostenimiento de las vidas, vidas dignas de ser habitadas desde la centralidad del cuidado.

6. La imbricación del género, la condición de migración y la clase social en el empleo de hogar y los cuidados. Un análisis de la realidad desigualdad a partir de las normativas vigentes

120

La imbricación de estas tres categorías resulta central para comprender la producción y reproducción de desigualdades sociales y, en concreto, de las desigualdades en el empleo del hogar y de los cuidados. La permanencia de las relaciones asimétricas de género -entendidas como relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres- mantienen inalterable el orden establecido en las esferas sociales, laborales y familiares, lo que desencadena en una intensificación de la explotación y segregación de amplios grupos como las mujeres migradas. Las desigualdades sociales en los fenómenos migratorios se hallan determinadas por cuestiones vinculadas con la nacionalidad, la etnia, la clase social y el género. Estas categorías, al constituirse recíprocamente, refuerzan la exclusión social de las mujeres migrantes internacionales y condicionan su realidad y el ejercicio de su ciudadanía.

6.1. La regularización administrativa por medio del empleo doméstico

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículo 32) y el Reglamento de la



Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículo 147 a150) y Reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012, regulan los derechos, libertades y obligaciones de las personas extranjeras en España. Los múltiples colectivos de personas migradas, así como las asociaciones de empleadas del hogar, llevan tiempo denunciando que esta normativa supone un eje de discriminación de multitud de personas que deben optar por mantenerse en una situación de irregularidad administrativa hasta que, pasados tres años de residencia continuada en España, puedan solicitar una primera autorización temporal por arraigo social. Este hecho supone una barrera en el acceso al empleo y una perpetuación de la desigualdad hacia las personas migrantes.

Por medio de las voces de las mujeres que participan en este estudio se ha podido contrastar cómo la condición de migración supone para éstas una gran barrera en el acceso a los empleos; en la convalidación o iniciación de estudios en España; en las propias condiciones de trabajo aceptadas y encontradas en España; en el incumplimiento generalizado de sus derechos laborales; en el miedo que experimentan al verse obligadas a vivir en cierta clandestinidad, etc.; en definitiva, el empleo del hogar se convierte en una de las vías de primera supervivencia de las mujeres migradas ante las condiciones de desigualdad y exclusión social que reproducen medidas como las de la Ley de Extranjería. Ante todo, aparece la necesidad de adquirir una regularidad administrativa para poder trabajar en igualdad de condiciones y disfrutar de mayores derechos laborales, entre ellos, la posibilidad de disponer de un contrato de trabajo en el empleo del hogar y de los cuidados. Ante esta situación de vulnerabilidad, es común que las propias trabajadoras insistan en regularizar su situación administrativa y se lo den a conocer a las familias empleadoras (Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo, 2017). En la encuesta realizada a 110 mujeres, el 32,7% declaraba haber tenido problemas al encontrar trabajo debido a su situación administrativa.

Para las mujeres supone, sobre todo, una gran inversión de tiempo (en la espera de los tres años) y un desgaste psicológico y emocional, especialmente en los casos de las mujeres que trabajan de manera interna. Por ello, aceptar el trabajo de interna en situación irregular supone, en ciertos casos, aceptar las condiciones laborales propuesta por los y las empleadoras, con el consiguiente riesgo de incumplimiento de sus derechos laborales. Por otro lado, la puerta de entrada a España por medio del trabajo interno en el servicio doméstico ha supuesto para muchas mujeres una forma de ahorrar en gastos como la vivienda (de tan complicado acceso en nuestro país) y, por otro lado, un espacio de seguridad (al estar encerrada) frente a los controles policiales dirigidos a las personas migrantes.

Se aprecia de este modo que **las mujeres se ven obligadas a mantenerse en situación de irregularidad administrativa durante los tres primeros años** como consecuencia de la normativa de extranjería para, posteriormente, poder solicitar el arraigo social:

“Como nosotros tenemos que esperar tres años para solicitar la tarjeta, el NIE, entonces eso fue lo que hice, esperar los tres años para solicitar y ya estuve mirando cómo solicitar la convalidación de la carrera y cosas así y ahora estoy en ello (suspira y se ríe).” (Participante 1)

“Sí, ellos... Cuando yo inicié con ellos... He trabajado 7 años. Así que los primeros tres años que yo trabajé, no fueron dados de alta porque yo no tenía documentación. Ellos me han ayudado y facilitado para hacer los papeles para el arraigo. Y, entonces, a través del trabajo de ellos, yo he hecho el arraigo.” (Participante 4)

“Claro, estuve esos años... Hasta poder solicitar el arraigo y esos años de interna. Entonces me explicó la abogada que evitara todos lugares donde había aglomeración de gente. Discotecas, si había un accidente que no me acercara y que no me preocupara que mientras estuviera con un niño o con una persona mayor la policía no me iba a detener.” (Participante 8)

122

La condición de irregularidad administrativa deriva en un incumplimiento de los derechos laborales por parte de los y las empleadoras e incluso en formas de abuso laboral hacia las mujeres migrantes que trabajan en el empleo del hogar:

“Los primeros tres años con esta familia estuve sin papeles. El pago de sueldo empecé con 750€ me pagaban las vacaciones y solo eso. Esto fue hasta cerca de dos o tres años yo me pagaba el seguro privado porque en la primera casa me lo pagaban ellos, pero como me salí y lo seguí pagando yo, pero esta gente no me pagaba nada de eso. Estuve así con ellos hasta casi los tres años y un día decidí renunciar por otro trabajo era lo mismo por menos horas. Entonces al final me quedé porque hablando le dije “yo necesito, me estás pagando muy poco”, no me está dando para mí y necesito más.” (Participante 1)

“Me fue más o menos mejor pero acabó porque acabe mal con esa señora, porque cuando no tienes papeles no se dejan de aprovechar de ti, eso es normal, ¿no? pero una ya está acostumbrada, no hay problema. Me fastidié porque los últimos meses no me pagaba. Le amenacé de que le iba a demandar porque hay gente que la amenaza porque recibe a gente sin papeles y corre riesgo.” (Participante 3)



“Porque por lo menos esta semana que ya dijeron que las domésticas pudieran salir a trabajar y eso yo estuve hablando con la hija y con el hijo y ellos me dijeron que porque como yo era una indocumentada que ellos no me podían hacer a mí un salvoconducto como que yo cuidaba a su padre y que yo había estado en confinamiento todo este tiempo y que no había salido. Entonces la excusa que ellos me dan es porque yo no tengo una documentación y por eso no me pueden dar un salvoconducto para que yo salga los fines de semana que pasó. Pero igual yo digo, bueno la verdad es que, ¿qué puedo hacer? Toca esperar a que pase todo esto. Claro porque ahora en esta temporada como están pasando las cosas ¿dónde voy a conseguir yo otro trabajo?” (Participante 10)

La permanencia en situación de irregularidad administrativa se transforma en procesos de exclusión social, vulnerabilidad, de discriminación, de miedo y en historias de vida muy complejas, sobre todo durante los primeros años de estancia de las mujeres en España:

“Para solicitar se tiene que demostrar el empadronamiento, envíos... Que una hace su vida aquí, no se fían. Una vez que... Cuesta esos tres primeros años sabiendo que quiero hacer esto y no puedo, tres años de no salir del país. Se te puede morir un familiar y estando como estás, tienes que estar guardando, el hecho de no poder salir depende de la situación. La cuestión es monetaria.” (Participante 1)

“Así he sobrevivido desde el mes de octubre y hasta que pasó la cuarentena, limpiando pisos con gente que me llama. La idea del momento es sobrevivir hasta que se cumpla el tiempo del arraigo y poder meter papeles, sobrevivir, subsistir de una forma porque ahora no he encontrado más trabajo. He trabajado de limpieza netamente, siempre. Por horas sueltas, independiente, busco por allí, busco por allá, siempre para limpieza.” (Participante 3)

“Me da mucho corte hacer cosas (por la situación de irregularidad administrativa), sabes que va a ser duro, pero nunca sabes cuán duro va a ser, cuán duro, sabes que te va a costar, que va a ser feo, pero no sabes cómo es de fuerte. La situación que pasas es dura. La gente es distinta, no es tan cálida, a pesar de eso, son sus formas y te tienes que adaptar a ello. Te pones más fría. Mi familia me dice que he cambiado, ya soy más fría. Con los papeles de repente podría hacer más cosas, pero tengo que esperar el tiempo...” (Participante 3)

“En los intercambiadores había mucho policía pidiendo documentos, yo creo que más que ahora. Por el miedo me delataba yo sola. Una vez me pararon y me pidieron documentos y me dijeron que el pasaporte y dije que no lo traía conmigo y me dijo “cuento tres y desapareces”. No bajaba a Madrid por eso, me quedaba en El Escorial por evitarme esa situación.” (Participante 4)

“Y entonces ya salía con él y sus amigos que, como eran españoles, pues entonces yo tenía ahí una ventaja. Si no, yo no salía. Yo no salía. Yo pasaba en mi casa encerrada. Y a lo mejor ahí a las Ventas, o a lo mejor con alguna amiga quedaba en algún piso ahí, y hasta ahí nada más. Tampoco puedes ir a la policía a hacer ninguna gestión, ni denunciar ni nada, porque estás ilegal.” (Participante 5)

“De externa sin papeles cuesta muchísimo ubicarse, encontrar... Todo el mundo dice, no interna, sin papeles o a veces por miedo a que te vayan a encontrar o lo vayan a deportar o algo. Entonces prefieres agarrar el trabajo de interna. De ahí cuando arreglé mi permiso y esto la verdad que como he estado con esta familia desde prácticamente desde que vine, entonces estuve con la hermana de mi jefe y ahora estoy con él.” (Participante 11)

Además, esta situación de irregularidad no solo afecta a las mujeres, sino que en muchos casos también a los familiares que dependen de ellas y que han conseguido reagrupar:

“Pero, por ejemplo, ahorita mismo, yo estoy en el aire porque yo... Me tocaba renovar mi tarjeta, mi permiso de trabajo, mi permiso de residencia... Que es ahora, el 6 de abril, y yo no tengo trabajo. Entonces, para mantenerlo, yo tengo que estar dada de alta para poder yo renovar mi permiso de trabajo y mi permiso de residencia. A través de esto, yo también hice el arraigo para traer a mi hijo, y mi hijo ha venido también a vivir conmigo, el pequeño. Y él está sin trabajo, y también le tocaba renovar el permiso de trabajo y de residencia. Y tampoco lo puede hacer. Y eso que yo le dije a mi jefa “hazme el favor y no me despidas ahorita, si me vas a despedir, despídeme después de abril; dame la posibilidad de, yo, poder renovar mi tarjeta de residencia; y yo, con eso... Yo, pues, me busco la vida”. Pero ni la amistad, se supone que tenían, ni nada... Porque fue un golpe muy duro, porque fue muy duro.” (Participante 5)

El relato de las mujeres migrantes en situación administrativa irregular está atravesado por el deseo de obtener dicha regularidad para poder mejorar sus condiciones de vida. Una vez que se dispone de ella, se aprecia cierta mejora en la situación laboral y en los proyectos de vida de las mujeres migrantes:

“Sí, yo recién ahora tengo papeles y mi madre también, pero los perdió porque volvió dos años a Paraguay, cuando regresó tuvo que empezar de vuelta para empezar a tener. Mi condición y la condición de mi madre mejoró bastante después de estar de forma regular y teniendo ese contrato porque ya vamos acorde a la Ley. A partir de tener papeles, te cobran la seguridad social, para nosotras es importante.” (Participante 1)



“Me gustaría seguir trabajando, pero si no puedo mejorar mi situación, yo creo que mucho depende de mi situación de los papeles. Si yo tuviera papeles podría haber trabajado en otro lugar, pero no tengo, si no, no te contratan (...). No sé cómo será ahora, pero para todos los que no tenemos papeles no tenemos nada, no tenemos trabajo y nadie te va a dar una subvención de nada, esa es la cosa. Si tuviera, trabajaría en algún lugar que me darían un bono o algo.” (Participante 3)

“Y que deberían, yo creo, que en vez de pedir tres años por arraigo que sean menos ¿sabes? Digo yo ¿me entiendes? Porque solamente la persona que está aguanta muchas humillaciones y muchas cosas por un puesto de trabajo por años porque es lo primero que te dicen. Que sea una ley que sí o sí tienen que darte un contrato de trabajo ¿sabes?” (Participante 6)

“Si yo tuviera mi documentación yo les diría a ellos que me pagaran mis fines de semana y los festivos, pero como yo no tengo documentación no sé qué puedo esperar de ellos. Porque yo no tengo documentación y les estoy exigiendo algo que supuestamente según ellos yo no... No es tarea de que ellos me lo paguen. Sí, estoy esperando los tres años. Yo dije bueno si hacen por esa vía puedo sacar mis documentos pues lo hago. Y yo todavía no, a mí me queda todavía un año me falta.” (Participante 10)

La Ley de Extranjería es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres migrantes. Ésta impone ciertos requisitos que son difíciles de cumplir para obtener un permiso de residencia legal, tal como es el arraigo social, el laboral o el poder empadronarse en un domicilio fijo. Desde que se estableció en la UE una línea común en materia de inmigración, se han primado cuestiones relativas al control y cierre de las fronteras y de la inmigración irregular frente a las medidas de integración de la población migrada. De este modo, la gestión de los movimientos migratorios se ha basado en aspectos como la construcción de la ciudadanía, en los requisitos exigidos para obtener una estancia legal y en el límite de las fronteras en el espacio europeo. Desde la aprobación de la primera Ley de Extranjería (1985), el reglamento ha ido endureciéndose y dificultando las condiciones para acceder a los permisos de residencia, de trabajo y de reagrupación. El discurso actual se ha ido configurando a partir de la vinculación entre la inmigración y el mercado de trabajo, es decir, en tiempos de bonanza el mercado laboral acepta mano de obra extranjera, mientras que, por contrapartida en épocas de crisis, como la acontecida en 2008, se considera legítimo no aceptar o expulsar a esta población, dificultando los procesos de integración de la población migrante en nuestro país (Pérez Orozco y López Gil, 2011). Como indican Lebrusán Murillo y Cáceres Arévalo (2017), se trata de una política migratoria vinculada a las necesidades laborales del país. Figuras como la regularización por arraigo dependen de la existencia de un contrato de trabajo. Estas autoras apuntan que, ante este escenario, las mujeres empleadas

del hogar deben generar una red y trabajar (con el coste de tiempo y el desgaste que conlleva) para que las personas empleadoras confíen en ellas y opten por intervenir en sus procesos de regularización administrativa. En este transcurso aparecen los requisitos específicos de este proceso vinculados a la duración y características del contrato, así como a las pruebas que demuestren la existencia de una relación de trabajo. Esta situación afecta especialmente a las mujeres que trabajan en modalidad de interna, que suelen alcanzar el tiempo solicitado manteniéndose aisladas en el lugar de trabajo, es decir, encerradas en los hogares donde trabajan. Este hecho hace que se vulneren sus derechos laborales y que, aunque obtengan la regularidad administrativa, conlleve un coste en su salud y en su estado emocional. En definitiva, se trata de una ley que mantiene en el anonimato y en la irregularidad a muchas mujeres migrantes y, por tanto, intensifica su vulnerabilidad:

“Ese es un factor también, mantenerse en el anonimato por decirlo así, porque estás trabajando en negro o sea es bastante complicado, también es un factor la Ley de Extranjería que es lo que al final nos aurilla a estar en el anonimato y a sufrir toda esta clase...y a veces se ven obligadas a aceptar ¿sabes? Estas violaciones a sus derechos porque hay compromisos que cumplir. Muchas de ellas se vienen de su país con muchos compromisos, dejan a sus hijos, a sus padres a lo cual tienen que responder. Y la ley definitivamente es una ley privatoria a los derechos humanos. También se está haciendo, articulado en muchos mecanismos y tal para poder llegar hasta el gobierno y buscar la derogación de esta ley, pero pues... Muchas están, estamos totalmente fuera sí, con bastante vulnerables la verdad.” (Participante 12)

126

6.2. La Ley de empleo del hogar: la perpetuación de la desigualdad

Uno de los aspectos primordiales en cuanto al cumplimiento o incumplimiento de los derechos laborales del sector doméstico es el espacio donde se ejerce la actividad. Trabajar en un hogar, es en sí un factor de vulnerabilidad por el aislamiento, la opacidad del domicilio particular, la falta de cumplimiento de la normativa laboral en ese espacio y la inviolabilidad del domicilio privado como argumento principal para transgredir los derechos de las trabajadoras. Confluyen, así, varios aspectos: se trata de un espacio de trabajo invisible, con una relación laboral individual, mediada por una normativa discriminatoria. La capacidad de negociación se condensa en un momento puntual, dependiendo de cada caso particular y de la capacidad negociadora que tenga cada empleada y cada familia empleadora. En este proceso la situación de regularidad o irregularidad administrativa de la trabajadora adquiere un verdadero



protagonismo, en cuanto a la aceptación o no de condiciones de trabajo precarias por la situación de necesidad ante la que se pueden ver expuesta.

La configuración del sector del empleo del hogar en España como un ámbito laboral diferenciado de otros sectores económicos, ha conformado la idea de ser un trabajo de menor formalidad y con una débil legislación. Una de las características del *Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, regulado por el Real Decreto- Ley 29/2012 de 28 de diciembre*, sobre mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, sigue siendo el carácter privado en el que se desenvuelve la relación laboral, otorgando prioridad al aspecto familiar frente al laboral.

Una de las grandes reclamaciones -tanto de las propias trabajadoras del hogar y de los cuidados como de las profesionales que han participado en este estudio- es la inclusión del empleo del hogar y de los cuidados dentro de las ocupaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Según Pérez Orozco y López Gil, (2011) la afiliación al régimen general contemplaría dos ventajas: por un lado el acceso y el derecho a prestaciones mejores, como es el derecho a la prestación por desempleo, y por otro lado, el establecimiento de una relación laboral no mediada de manera individual entre empleadores y empleada, sino a través de alguna institución que pudiera ejercer de intermediadora, de este modo habría una mediación de un organismo encargado de la contratación y de proveer los servicios de cuidados, tratando de cumplir con los derechos laborales que debería gozar este sector de trabajo.

Se identifica la preocupación de las mujeres entrevistadas y su incompreensión por ser un sector de trabajo esencial, pero sin derecho a las mismas prestaciones que el resto de trabajadores y trabajadoras de España, resultado del desarrollo de su actividad en un sistema especial de empleo. Las mujeres trasladan su indignación por no poder recibir un subsidio por desempleo y por la necesidad constante de tener que seguir trabajando, aunque las condiciones del empleo sean precarias:

“Con esta emergencia han puesto un subsidio, de un mes (se ríe). Tienes que buscar otro trabajo, no te puedes dar el gusto de dejarlo. Yo lo he visto con mi madre, cambió y paso por once trabajos. Una la echó por WhatsApp (se ríe), ni si quiera seriedad hay.” (Participante 1)

“Me parece fatal que no tengamos derechos porque aportamos a la Seguridad Social, cotizamos. Nosotras también contamos hacemos número entonces ¿por qué no tener ese derecho?” (Participante 4)

“No, claro no tienes o sea no, imagínate. O sea, en una casa decir mira mañana me voy o a veces te tienes que tragar muchas cosas y quedarte callada porque si te rebelas te dicen “mira te vas” y no puedes decir “bueno pues me voy, pero págame mis prestaciones”, pues no, porque no te dan un finiquito porque imagínate mi compañera que se fue. Tenía cuatro, cinco años con ellos, se fue y no le dieron nada. Luego cuando ya la necesitaban es que es lo que te digo es que me parece un poco vergonzoso y a veces digo yo mira a veces por la necesidad uno tiene que humillarse en ese aspecto. (...) Mientras tanto tú te vas, bueno ya está, pero o sea no tenemos a nadie que cuando ellos dicen te vas, te vas... y hay mucha gente que yo he conocido gente que las han sacado vamos con diez euros o menos entonces es muy feo. Y ¿quién nos ayuda? No tenemos el finiquito, no tenemos un paro o sea nos vamos con una mano delante y otra detrás.” (Participante 6)

“El derecho a paro, pues son cosas que me parecen bien, llegaría a ayudar muchísimo. A veces una tiene miedo de que si lo dejo cuánto tiempo voy a estar sin trabajar, tengo que dejar para vivir, un mes dos meses, cómo hago ese tiempo, no puedo arriesgarme porque no sé a lo que me voy a enfrentar.” (Participante 11)

En la normativa correspondiente al empleo del hogar y de los cuidados, tampoco se aplica la Ley de prevención de riesgos laborales, siendo uno de los sectores de trabajo que más accidentes reporta y más secuelas tanto físicas como psicológicas deja.

“Sería fenomenal que mejoraran las condiciones de trabajo para nuestro sector. Es necesario que tengamos derecho a paro y que los riesgos laborales estuvieran asegurados también, que nos cubriera el seguro, eso es una ley y no porque seamos de este sector es que no tengamos esos derechos. Somos empleadas como el albañil, como los carteros, cotizamos a la seguridad social.” (Participante 4)

En los discursos se identifican multitud de abusos laborales que, aunque la normativa de empleo del hogar debería proveer de garantías en el desarrollo de las actividades de esta ocupación, exponen cómo se vulneran los derechos de las trabajadoras del sector sin ningún tipo de consecuencia y con total impunidad:

“Ahora en marzo, que me dieron el alta, pues yo no he podido coger a la señora. Ya no he podido levantar peso. Y, entonces, no me dijeron nada, y me tuvieron así. Me mandaron a casa, no me querían tener ahí. Luego, con esta situación... Vamos, aprovecharon la situación y dijeron ‘ya no podemos más, no podemos hacernos cargo del marrón’. Así, sencillamente. ‘No nos podemos hacer cargo de la cebolla’. Y me han despedido. Me dieron la liquidación que me correspondía, sí, yo lo he verificado, pero me han despedido. Sin derecho a paro, sin derecho a nada. (...) Y entonces me dijo a mí el gestor que... Yo estaba decidida a denunciar,



pero me dijo ‘mírame, son personas’, me dice, ‘que conocen a mucha gente y que... llevas las de perder; y que te van a mal recomendar; y que, si los tienes de amigos, ellos te pueden recomendar donde sea’. Y luego me dice ‘y luego el problema es que eres empleada de hogar, estás en la categoría de empleada de hogar’, que no estamos en el Régimen General. ‘Entonces, la liquidación o lo que te indemnicen de más va a saber una nada, porque va a ser en base a empleada del hogar. Que no te compensa porque todo lo que vas a ganar va a ser prácticamente para pagar gastos de abogado’. Y yo estaba decidida. Me costó mucho pues, pero me digo no merece la pena”. (Participante 5)

También aparecen otros incumplimientos laborales como la dificultad de disfrutar vacaciones, no disponer de tiempo para poder hacer gestiones personales o no disponer de un espacio propio cuando se trabaja de manera interna:

“Y digo, pero vamos a ver que ya lo tenía hablado con ella, y se lo estaba recordando, bueno se pilló un rebote y yo dije “lo siento, pero yo mañana voy a hacer mis cosas” y le dije “no le estoy pidiendo permiso para ir a hacer una cosa personal, estoy cogiéndome el día de mis vacaciones, mi último día de las vacaciones” o sea imagínate. Yo no usé mi día de vacaciones como vacaciones, sino que haciendo cosas personales para no molestarle a ella y se ha mosqueado conmigo ¿Por qué? Porque yo no quise hacerle algo que ella quería y yo dije esta se va a enfadar conmigo, pero así fue ¿me entiendes?” (Participante 6)

“Ahí sí que no he tenido mayor problema, hubo otro que también rechacé que me querían contratar para un señor que estaba malito, pero no me daban mi espacio para dormir, yo tenía que dormir a la par de la cama con el señor ¡Uf! Entonces yo dije no, no, no, no, no, conmigo no.... Es que yo lo puedo hacer pero que también tiene que haber una cierta confianza, cuando ya llevas un tiempo, pero de primeras, primeras que te digan, “vente, que no tienes habitación que la habitación va a ser la misma que la de mi padre”, a la par de él, joe, no (se ríe).” (Participante 7)

“Más que todo el horario, de ahí, sería lo que tengo... Tal vez la comodidad de no tener una habitación privada, porque yo me quedo en su estudio de ellos, si ellos tienen que trabajar no puedo entrar a mi cuarto. Es un piso.” (Participante 11)

La experiencia que nos relatan las mujeres nos devuelve una gran conclusión: en el empleo del hogar las condiciones de trabajo (dignas) no están garantizadas, sino que se encuentran condicionadas la voluntad de la familia empleadora. La empleada está inserta en una relación laboral de carácter individual en la que carece de elementos de negociación colectiva, de reconocimientos de derechos o de protección laboral. Las condiciones de trabajo quedan supeditadas a la

habilidad negociadora individual, a la voluntad de la familia empleadora y al cumplimiento que ésta quiera garantizar (Pérez Orozco y López Gil, 2011). La heterogeneidad característica del sector junto con su carácter individualizado propicia que las condiciones de trabajo varíen sustancialmente entre unas empleadas y otras, lo que implica que no se gocen de derechos laborales, sino de concesiones (favores, suerte, permisos) que resultan de cualidades de la persona empleadora (ser una buena persona, querer cumplir la ley, etc.) (Pérez Orozco y López Gil, 2011). Es ésta una clara manifestación de la debilidad de la Ley que regula el empleo de hogar y de los cuidados y de la necesidad de mejorarla:

“Es que es cómo te tratan y cómo te hacen sentir. Entonces yo, primordial es cómo me siento, lo que a mí la vida que me genera el lugar a donde voy a estar, las personas con las que voy a trabajar y si de entrada pues yo siento eso, yo no acepto el trabajo.” (Participante 7)

“Mira el contrato para empezar dice 40 horas a la semana, empezemos de ahí, 8 horas laborables. Entonces, luego, cuando vas a las agencias de colocación te dicen “todo esto es a conveniencia del jefe y del empleado” entonces siempre la conveniencia es del jefe porque lo que uno puede desear o querer es en última instancia. No se cumple, así de claro, no se cumple. Nadie te paga por trabajar 8 horas al día. Eso es mentira. Te lo digo yo, empiezo a las seis y cuarto y termino a las once y pico de la noche. Y a veces, como están teletrabajando, teleestudiando los niños, entonces están hasta las cuatro o así, entonces se descansa un poco. Pero todo lo que dice el contrato y los convenios, eso no se cumple, no se cumple porque no te van a tener de interna 8 horas. Si no, todo el mundo contrataría de externa, ¿verdad? Eso es mentira, no se cumple, te lo digo yo, no se cumple.” (Participante 8)

“Sí, me han contado que a veces hay personas que no son tan buenas, que no pagan bien. Muchas cosas que es suerte, dar con buenas personas y que le traten bien y que le hagan contrato o papeles. Muchas cosas. Yo por ahora no, pero ojalá de con alguien, sí.” (Participante 15)

Asimismo, resulta muy importante para las trabajadoras disponer de un contrato, es decir, estar cotizando a la Seguridad Social para poder garantizar un mínimo de sus derechos laborales tanto para el presente como a futuro y, además, poder cumplir con los requisitos de arraigo social y laboral que la normativa de migración estipula. La obtención de papeles se convierte en un factor totalmente determinante de las condiciones laborales y en un elemento base de negociación. El número de horas trabajadas es también muy relevante. Existen ciertas diferencias entre las mujeres que trabajan en modalidad de interna y las que trabajan por horas. No obstante, sucede que en todas las modalidades se



superan las horas de lo legalmente establecido (las cuarenta horas semanales). Las familias empleadoras dan de alta menos horas o piden trabajar en días no laborables o en vacaciones, según les convenga. A pesar del coste físico, psicológico y emocional que conllevan estas situaciones, en muchos casos las mujeres prefieren cotizar, aunque sea menos de lo que les correspondería, para poder conseguir los permisos de trabajo y de residencia. Este hecho, da paso a una multiplicidad de abusos laborales y de incumplimientos tanto de las horas laborales pactadas como del desarrollo del trabajo negociado en un principio, así como a fraudes en la contratación:

“En junio que me fui a mi país, fue con un previo que pedí en febrero para ver qué tal le venía, que si había una conveniencia y si se podía. Aceptó y yo me fui, fue un permiso sin sueldo que yo lo entiendo. Fuera de fechas, un permiso sin sueldo, el detalle fue que no hablamos sobre el pago de la seguridad social. Como mucho lo que puede hacer es descontarme de vuelta a mí ese mes ya que no trabaje, lo único que se podría hacer. Luego en noviembre vencía la tarjeta (NIE) y volví a solicitar la renovación, pido mi hoja de vida laboral y me encuentro que tengo la baja. La idea habría sido darme la baja por ese mes que yo no trabajé y tenían que volver a dar de alta y entonces estuve 4 meses sin saber que estaba de baja y volví. Ese tiempo trabajé como si nada, hasta que me di cuenta. Pasaron 4 meses, hable con ella y me dijo que no estaba enterada, que le había dicho al marido que no era necesario por un mes dar la baja.” (Participante 1)

131

“Sí, la verdad que me dijeron... Mira en mi país en la seguridad social, que la pagues o no la pagues no tienes beneficio, ni para ir al médico o algo así, no tienes ningún beneficio. Entonces aquí, cuando empecé y me pagaban los 4 meses y de ahí me dice “mira no tienes ningún beneficio... por qué no, en vez de pagar ese dinero pues te podríamos pagar más a ti o qué sé yo” y acepté... Por tontería, por no informarme por no enterarme antes, pues acepté. Entonces me informé bien y empecé a leer, pero yo ya había aceptado ya... Le dije que yo quería que me pagaran todo como era y entonces me dijeron que lo íbamos hablando, pero nunca se ha cambiado nada. Trabajo con contrato, pero me tienen por 4 horas nada más.”

Entrevistadora: “¿Entonces estás trabajando jornada completa o más horas de las establecidas y cotizas por cuatro horas?”

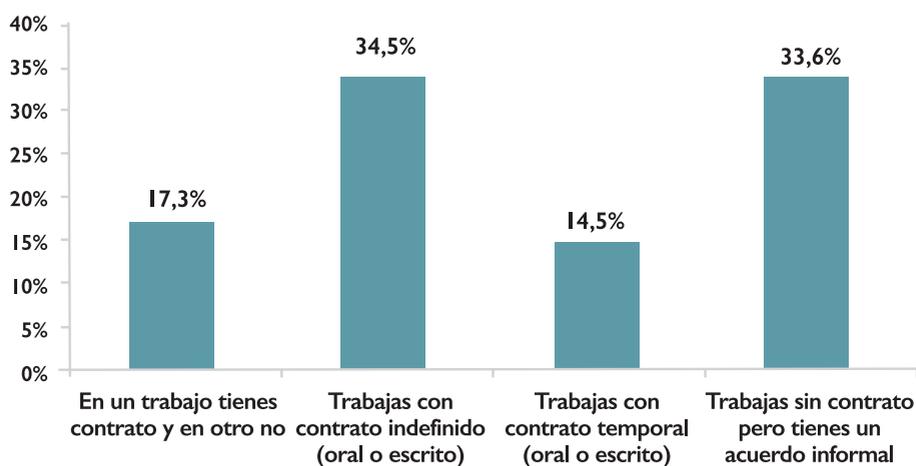
“Sí, por 4 horas. Yo en alguna ocasión que fue la primera vez que decidí irme, les dije que quería las cosas... que fueran... No me importa trabajar 12 o 13 horas, pero que me pagaran lo que eran las 8 horas de la seguridad social, que salieran las cosas como eran. Y hasta ahora estoy esperando y no ha habido respuesta.” (Participante 11)

“Todo es dependiendo porque depende con las personas que topes por lo que he visto porque hay personas que trabajan, que contratan a sus empleadas domésticas con todo lo de la ley y con su contrato laboral respetando sus horarios y todo. Dependiendo de eso porque por ejemplo tengo a alguien conocido que está trabajando con sus papeles y le iban a cotizar a la Seguridad Social y esa persona al mes casi a los dos meses se dio cuenta de que no estaba en la Seguridad Social. Tiempo perdido para el empleado porque deberían hablar de que no te podemos pagar, pero no decir a la persona sí te vamos a hacer el trámite y nunca hacerlo. Entonces sí depende como de la honestidad del empleador. Pues no son buenas porque en realidad si se trabaja en una empresa, no generalizo, pero si por ejemplo en la empresa tú entras y sabes que tienes derecho a tus pagas en el sector doméstico sí tienes que entrar y preguntar a qué tengo derecho porque es lo que diga el empleador no lo que tú pongas. Y así se da con papeles porque hay muchas personas que tienen sus papeles en regla y trabajan en casas de familias y no tienen pagas.” (Participante 17)

En la encuesta a trabajadoras del hogar se constata, asimismo, la informalidad del sector, destacando la elevada proporción de mujeres que no ha estado dada de alta en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar y que trabajan o han trabajado sin contrato.

132

Gráfico 13. Situación de contratación laboral de las mujeres empleadas de hogar participantes de la encuesta (N=110)

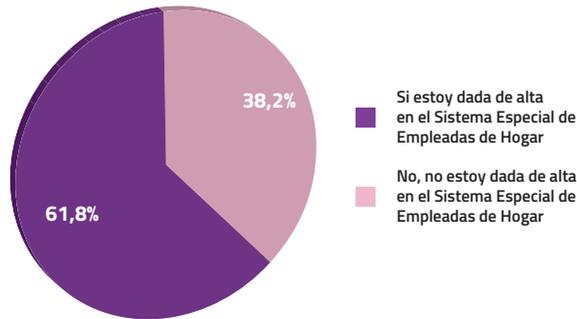


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Se aprecia, prácticamente, una misma proporción de mujeres que trabajan con contrato indefinido (el 34,5%) como las que trabajan sin él, pero tienen un acuerdo informal (el 33,6% de las mujeres encuestadas), siendo asimismo una elevada proporción. En el 14,5% las mujeres trabajan con contrato temporal y en un 17,3% de los casos, tienen contrato en un trabajo y en otro trabajo no.



Gráfico 14. Situación de contratación laboral de las mujeres empleadas de hogar participantes de la encuesta (N=110)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Es significativo también que, de las 110 mujeres participantes en la encuesta realizada por la FMP, el 61,8% muestre estar o haber estado dada de alta en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar frente al 38,2% que dice no estar o haber estado dada de alta en la seguridad social. Este dato, aunque sin poder extrapolarse, se acerca a las cifras que los colectivos de empleadas de hogar y de los cuidados, llevan ofreciendo todos estos años y con los datos que nos ofrece la afiliación a la seguridad social: en torno al 31% de las mujeres empleadas del hogar trabaja sin contrato y, por tanto, sin estar dadas de alta en la seguridad social española.

En relación con el conocimiento de la normativa, un elevado porcentaje, concretamente el 57,3% de las mujeres encuestadas, decía no conocer la Ley de Empleo de Hogar, frente al 42,7% que reconoce saber acerca de la normativa. Se muestra cierto desconocimiento de la normativa que regula las relaciones laborales y las condiciones del sector.

En definitiva, se ha podido contrastar que las mujeres que trabajan en el empleo del hogar y de los cuidados tienen peores condiciones de trabajo: salarios por debajo de lo establecido por Ley, ausencia de alta en la seguridad social, pocos momentos de descanso, en algunos casos, realización de actividades no pactadas en el momento de la contratación, jornadas de trabajo que sobrepasan lo legalmente establecido, así como ausencia de pagas extraordinarias. Esto se traduce en un incumplimiento de la Ley de Empleo de Hogar y en una necesidad de reformularla y de garantizar lo que se estipula en ella. La informalidad de las relaciones contractuales convierte el hogar empleador en un escenario paradigmático para el desarrollo de prácticas de explotación laboral y de abusos, difícilmente identificables y denunciados.

Existe además entre las mujeres un **fuerte sentimiento de desvalorización del trabajo de cuidados** que realizan, tanto por parte de la familia empleadora, como por la ciudadanía y las instituciones gubernamentales. La aplicación de una normativa diferenciada con tantas particularidades hace que se perciba como un empleo distinto en el que no se gozan de los plenos derechos laborales:

“No está bien visto, está infravalorado, imagínate el paro, está infravalorado, siempre nos han visto de menos. No sé cómo está el tema del paro que iban a probarlo ahora, con el COVID es un subsidio eventual pero no es que lo tengamos. Está infravalorado porque el trabajo de casa nunca termina, tienes que hacer lo mismo y nunca nadie lo ve.” (Participante 4)

“Entonces hay veces que como no es... Cuando ellos se trata de su empresa ahí sí porque sabe que si es el Gobierno, el Ministerio de Trabajo les trae algo ¿Sabes? Saben que se les cae el pelo, pero ¿qué pasa? Nosotros en realidad no tenemos quien esté con nosotros. Que en pocas palabras estamos, así como un poco descubiertas, un poco solas en ese aspecto ¿me entiendes? Que tenemos que agachar la cabeza y decir bueno, pues ya está y cuando a ellos les da la gana sacarte de tu casa, no te avisan ni quince días ni nada. Ah, pero si tú te vas si tienes que darles quince días, sí o sí.” (Participante 6)

134

“Si no tienen conciencia y te ven mal, o sea, te ven mal y están dependiendo de una. Somos el eslabón más débil no débil de carácter, no débil de fuerza, no débil de espíritu, estamos en la Ley... No estamos amparados en nada. Ahora, por ejemplo, todo el mundo podía teletrabajar, todo el mundo podía descansar... Dicen ‘los no esenciales’ pero para tu jefe tú eres esencial, entonces... Eso. Estamos desprotegidos en todo. Ni paro... nada. (...) Yo lo que buscaría es un poco de consideración y ser consciente de que somos las personas que estamos en su casa cuidando a sus hijos y dándoles de comer a ellos y sus familias. Que fueran conscientes de eso realmente.” (Participante 8)

El nexo entre la informalidad laboral desencadenada por una débil normativa que regula el empleo del hogar junto con la situación de irregularidad administrativa, sobrevenida por la normativa de extranjería, supone la aparición de las situaciones de vulnerabilidad específicas de este colectivo de trabajo.

6.3. La feminización de las cadenas globales de cuidados

La feminización de la migración se ha configurado como el recurso fundamental para el sostenimiento de la economía del cuidado en países como España. Esto



ha hecho que la intersección de ejes de desigualdad como el género, la clase social, la etnia y la racialización, la sexualidad o el origen sean aspectos que configuran la economía del cuidado en nuestras sociedades y definen el rol de las mujeres migrantes que se ubican dentro de esta economía del cuidado. A nivel sociocultural, se siguen reproduciendo generalidades y estereotipos que es necesario desmontar.

El trabajo de cuidados ha recaído tradicionalmente en las mujeres. Hoy en día se sigue perpetuando un supuesto rol naturalizado de cuidados hacia lo considerado femenino sin reconocer ni visibilizar las múltiples desigualdades que subyacen a esta realidad. Si bien en nuestras sociedades se ha trabajado por reducir las desigualdades de género en el mercado de trabajo, por medio de Políticas Públicas de Igualdad que promueven la reducción de las brechas de género en el empleo y de la conciliación de la vida familiar y laboral, la realidad nos muestra que aún sigue permeando una profunda brecha laboral y una división sexual del trabajo dentro de las lógicas del mercado. La incorporación de cada vez más mujeres en el mercado de empleo ha sido posible en muchos casos por la externalización y transferencia de las tareas domésticas y de cuidados a otras mujeres. En este punto, el trabajo de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados ha llegado para suplir la responsabilidad que el Estado y el sistema de bienestar deberían de proveer. Se forman, así, las cadenas globales de cuidados marcadas por un amplio contexto y por unos determinados elementos que forman la red de los cuidados. Por un lado, en España predominan los servicios privados, mercantiles o familiares del cuidado; por otro lado, existe una carencia de servicios públicos de atención y provisión de cuidados y, además, las mujeres siguen ejerciendo el rol central como eje articulador del conjunto de la red de cuidados. Entre los recursos privados de las familias empleadoras está el contratar a una mujer para realizar el trabajo del hogar, si bien, esta opción se difumina en el caso de los hogares migrantes en los que se recurre a fórmulas más informales de cuidado o de apoyo externo. En palabras de Pérez Orozco y López Gil (2011: 135) “hablar del papel de la familia migrante es hablar fundamentalmente del papel de las abuelas, y de hijos o hijas mayores” a lo que añadiríamos, cualquier persona familiar o amiga que se queda a cargo del cuidado de la familia en el país de origen. Las mujeres migrantes son quienes realizan los cuidados transferidos y se configuran como el eslabón principal de la cadena global de cuidados. Por un lado, **asumen el cuidado transferido en el país de destino y, por otro lado, transfieren el cuidado que realizaban en el país de origen antes de emigrar.** Por su parte, las abuelas, hermanas, hijas y otras personas del entorno familiar son quienes quedan a cargo del cuidado en el país de origen, siendo protagonistas de una transferencia de cuidado no remunerado y otra de las piezas fundamentales para que las mujeres puedan dejar sus países de origen y migrar.

La decisión de emigrar supone transferir los cuidados de hijos o hijas y, a su vez, hacerse cargo de ellos o ellas en la distancia. Se aprecia en el caso de varias de las mujeres empleadas de hogar entrevistadas que siguen mandando dinero para sus hijos o hijas, y ejerciendo de cuidadoras en la distancia, a pesar del coste y desgaste emocionalmente que resulta conciliar una vida familiar desde España.

“Tengo una hija de 12 años allí, ella está con el papá y con la abuela materna está cuidando a mi hija. Ellos están bien, tengo una buena relación con él y es por eso que pude venir. No hubiera sido posible si él no hubiera hecho eso. Trato de mandar algo. No mando dinero fijo. (...) A veces le mando a mi suegra, trato de mandarle siempre algo.” (Participante 3)

“Y ahorita, con esta situación, estamos todos igual. Y yo les ayudo, pero tampoco somos una familia de dinero, adinerados. Entonces, yo trato por lo menos de colaborarles en algo cuando puedo. Y eso es difícil, porque conciliar tu vida personal con tu vida laboral, y encima en un lugar que estás encerrada. Es que estás en una cárcel. Estás en una cárcel encerrada, no puedes hacer nada. Hombre, tienes que ir a depositar el dinero para tus hijos y tienes que correr, pedir un permiso, buscar cómo hacer para irlo a depositar. Y correndito, correndito. Porque no tienes otro tiempo para hacerlo.” (Participante 5)

136

“Sí, es algo que... Mi hijo solo depende de mí. Igual, aunque me lo cuide mi hermana, pero yo le pago a ella por el cuidado de mi hijo, y todos los gastos de mi hijo. Cuando puedo, le ayudo a mi madre. Como ya tengo mis gastos, pues todo lo gasto en mi casa.” (Participante 9)

“Bueno, mi familia en Colombia pues sí yo le envío a mis hijos, que mi madre los tiene a cargo y pues con esta situación en la que estamos viviendo ahora está todo cerrado y no he podido enviar dinero a Colombia. Y eso es algo que de verdad me entristece porque mis hijos son muy dependientes de mí, de lo que yo mando, ellos viven de lo que yo mando, yo siempre he sido su madre y su padre para ellos así que son cosas que también muchas veces al terminar el día me deprimen, me ponen triste.” (Participante 10)

Se sigue manteniendo desde España un fuerte vínculo con la familia en el país de origen y el cuidado de la familia en origen se vincula al envío de remesas para su mantenimiento. De esta forma, las mujeres aparecen como las sustentadoras de la supervivencia propia en España y de la familia en origen, ya que la cadena global de cuidados está atravesada por los **procesos de feminización de la supervivencia**, tomando este concepto de Saskia Sassen (2003). El proyecto migratorio aparece imbricado en la idea de mejorar las condiciones de vida de sus hijos e hijas o de otros familiares. Se aprecia la doble responsabilidad de las mujeres, tanto hacia las familias que cuidan en España, como hacia sus



familias en su país, siguiendo constantemente conectadas y pendientes de lo que sucede en el origen. Este proceso conlleva un fuerte trabajo de gestión de la parte emocional, la parte más complicada en esta transferencia de cuidados:

“Eso fue muy difícil dejar a mis hijos en la etapa adolescente porque solo me tenían a mí y a su abuela con los que yo los dejé, que es la mamá de su padre. Fue muy duro, porque yo no me crié con mi mamá y yo veía que ellos tampoco iban a estar conmigo. He tenido una recompensa, mi hija tiene 29 años, el sacrificio que hemos hecho ambas, ella lo ha aprovechado muy bien porque estudio en la universidad, tiene un máster, tiene un diplomado, ha venido de vacaciones tres años seguidos, mi hijo se fue a México y ha tenido hijos allí.” (Participante 4)

“Bueno, pues aparte de la diferencia horaria... Bueno en mi caso, antes de todo desde que estoy aquí ha sido más tranquilo el trabajo, porque, aunque esté planchando puedo tomar una llamada porque estoy sola. Si las niñas van al cole, ellos trabajan y entonces podía tomar una llamada y conversar con mi hija y hablar con mi familia, estar pendiente de lo que pasa allá. Prácticamente era así, verles el fin de semana y platicar una media hora o quince minutos y es lo importante de estar allá, de estar pendiente de sus cosas de lo que está sucediendo allá. Entonces lo llevaba así.” (Participante 11)

Además, al llegar a España, las mujeres se convierten en las personas de referencia para sus familias, siendo ellas las protagonistas de la reagrupación familiar. Ocurre que tras asentarse económicamente y haber obtenido los permisos de residencia y de trabajo -con el coste de tiempo y dinero que conlleva- las mujeres gestionan los trámites para poder traer a sus familiares (sobre todo hijos o hijas y cuando ya son algo más mayores) a vivir a España.

“Me costó dinero, me costó mi salud, me costó... Vamos, todo. Porque yo no trabajaba a gusto, no estaba bien. Lloraba todos los días, todas las noches, todas las tardes. Yo lloraba, y lloraba, y lloraba; que solo eso sabía hacer. Pasaron muchos años hasta que yo pude lograr traerlo. Tengo a mi hija allá todavía, tengo mis nietos, tengo mi otro hijo en Costa Rica.” (Participante 5)

“Yo soy separada, tengo un hijo. Hace 3 años lo traje, le hice los papeles, ya le aprobaron la nacionalidad, pero con todo esto... trabajo está un poco parado. Pero no tengo pareja, tengo a mi hijo y pues eso... Sí, mi hijo tiene 27 años. Le ayudo porque empezó a trabajar en diciembre y con esto otra vez... (se ríe).” (Participante 8)

“Pedí los papeles para reagrupar a mi hijo y eché los papeles, cuando mi hijo vino aquí me ayudó muchísimo, psíquicamente, moralmente, me ha dado mucho ánimo. A pesar de que estos años que estaba sin mí en Ucrania. Claro yo perdí

esos años en la educación, yo estaba fuera, él estaba con su padre que no es un ejemplo perfecto (se ríe), y me divorcié en 2016.” (Participante 16)

Se revelan así, tres de los grandes obstáculos con los que se enfrentan las mujeres en el empleo del hogar y de los cuidados como son la Ley de Extranjería, la propia Ley Especial de Empleo del Hogar junto con la feminización de los cuidados guiada por el rol tradicional desempeñado por las mujeres y poco valorado socialmente.

7. La ausencia de la conciliación laboral, familiar y personal

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es todavía una tarea pendiente que debemos abordar en España. Los problemas de conciliación emergen en todas las familias y en el caso de las mujeres que trabajan en el empleo doméstico, sin ninguna duda, experimentan grandes dificultades para compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado (tanto de autocuidado como del cuidado de otras personas). El conflicto entre el desarrollo de un trabajo de mercado y una vida familiar se agrava por las condiciones de empleo del servicio doméstico. Siendo especialmente explícito en el caso de las trabajadoras que desempeñan su trabajo como internas pues prácticamente seis días a la semana carecen de la posibilidad de compaginar una vida personal con el empleo. A las dificultades para conciliar este trabajo con cualquier tipo de vida personal, se le une una baja disponibilidad de recursos para resolver este conflicto. Según Pérez Orozco y López Gil (2011) esta escasez de recursos por parte de las mujeres migrantes se produce básicamente en tres elementos: una menor obtención de ingresos, lo que impide transferir los cuidados; inferiores derechos laborales, con dificultades para cumplir los derechos de conciliación, y una menor disposición de la familia extensa, debido a que las madres, hermanas u otros miembros de la familia no se encuentran en el país de acogida. No obstante, cuando están en la misma ciudad se convierten en la pieza clave de la conciliación de las mujeres migrantes. Las estrategias que se despliegan cuando se dispone de menos recursos son mucho más extremas. En muchos casos, las mujeres migrantes renuncian al tiempo de ocio por tiempo de trabajo, intensifican las actividades simultaneando tareas o reducen el tiempo dedicado a ciertas tareas básicas. Según Tobio Soler (2002: 20), una de las estrategias de conciliación son las estrategias indirectas “prácticas en las que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema: los hijos/as o el empleo”, es lo que nos exponen algunas empleadas del hogar entrevistadas. El gran peso de la conciliación recae en la renuncia de los hijos o hijas, ante la obligación de mantener un empleo por la



necesidad de envío de remesas, mejora de vida de sus familiares, pago de deudas, renovación de documentación, etc. Las mujeres permanecen en España, al menos en un principio, sin los hijos o hijas para poder afrontar el empleo del hogar altamente demandante en cuanto a disponibilidad de tiempo y rigidez:

“No, no puedes hacerlo. No puedes conciliarlo. Vamos a ver, no puedes conciliar, no puedes hacer nada. No lo puedes hacer porque el tiempo que tienes no es tuyo. No eres capaz de conciliar ese tiempo porque tú dependes de lo que decida tu jefa. Entonces no depende... Tú no tienes voluntad propia para decir voy a hacer esto”. (Participante 5)

Además, el 50,4% de las mujeres encuestadas respalda esta información exponiendo que su horario no se adapta a sus vidas fuera del trabajo. Son las propias empleadas las que muestran en las entrevistas que trabajan más horas de las acordadas realizando así jornadas de trabajo muy extensas que les impiden o les dificultan conciliar su vida personal y familiar, además en la mayoría de los casos estas horas extra no se ven reconocidas económicamente:

“Es que no nos tratan como a personas. Maquillamos las cosas cuando decimos: “tienes derecho a dos horas”. ¿Y crees que eso es suficiente? Tienes derecho a un fin de semana y te sientes satisfecho porque le das ese tiempo libre. Pero, vamos a ver, ¿cómo concilia? Por lo menos que tengas un buen salario.” (Participante 5)

Si la conciliación laboral y familiar es complicada para las mujeres migrantes que trabajan como empleadas de hogar de manera externa, resulta mucho más obstaculizada para las que trabajan en régimen de internas. Los límites de las jornadas de trabajo de esta modalidad parecen difuminarse, esto se traduce en una disponibilidad continua y, con ello, la imposibilidad de poder tener cierta vida personal y en la realización de actividades de multitarea más allá de las acordadas:

“Dicen que tienen un horario, pero al final trabajas todo el día. Se supone que las internas tienes de 9 a 20h y que a las 20h te metes a tu cuarto y ya no sales para nada, pero mentira, tienes que estar ahí hasta las 21h o 22h o si necesitan algo, tú no descansas nunca y conozco a mucha gente que salen el domingo, salen en la mañana y regresan en la noche y están siempre, están totalmente explotadas y a full en la casa y están. El sueldo de una interna debe estar por unos 700€, es una mierda. A mí me ofrecieron una vez y me ofrecieron 1000€. Yo no quise trabajar de eso, claro que me convenía trabajar de interna porque me ahorro la casa, la comida, pero no, yo no quiero trabajar de eso, me da miedo en realidad, tengo miedo.” (Participante 3)

Las dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal para las mujeres migrantes empleadas de hogar condicionan totalmente la decisión de

emigrar solas o con familiares y/o con hijos e hijas. Las empleadas de hogar encuentran más dificultades para conciliar si tienen a menores a cargo de ellas en España, por lo que -a pesar de la difícil decisión- optan por mantener a sus hijos/as en el país de origen, al menos en un principio. En todos los casos, el tiempo libre es lo que restringe la atención que pueden dedicar a sus familias o a sí mismas, es por ello que algunas se decantan por el trabajo en régimen de interna mientras que no tienen a sus hijos e hijas con ellas en España. En todo caso, se trata de una disyuntiva pues surgen muchas dificultades tanto por traer a los hijos e hijas con ellas, como por dejarlos en sus países a cargo de otro familiar:

“Este es el tema que más nos preocupa y nos duele porque la mayoría tienen que dejar a sus hijos. Incluso cuando preguntan a las personas aquí ‘qué hago, me traigo a mis hijos’ nosotras somos de las que decimos ‘no te traigas a tus hijos’. Sabemos lo difícil que es salir adelante con niños aquí. Decimos, consejo, por duro que sea si te vas a venir si pruebas tu suerte que sea tú sola, que es más fácil que si tienes familia aquí. En ese sentido el dolor de dejar a tus hijos, de estar aquí pero luego muchas cuando ya están estables se traen sus hijos. Pero muchas la situación de trabajo hace que descuiden el trabajo con sus hijos por estar cuidando a otras personas. Qué pasa que son más vulnerables a que les quiten la custodia o la tutela de sus hijos.” (Participante 14)

140

“Es igual de complicado como tenerla aquí como tenerla allá. Porque aquí para vivir uno tiene que trabajar, entonces eso está más difícil. Entonces me pongo a pensar, me traigo a mi hija que es lo que es mi centro, lo que yo tendría que traerme. Entonces yo me la traigo para acá y me busco una habitación. Primero tengo que vivir una habitación porque un piso no me puedo pagar, para que estemos las dos tranquilas. A parte de compartir tengo que trabajar para sostenerla, todos sus gastos, sin tener dinero, no voy a poder dedicarle el tiempo que se merece, no tengo familia, va a estar sola. Yo tengo que ver cómo lo hago para llevar el dinero, para tener todo y la mayoría del tiempo la va a pasar sola. Si no encuentro una persona en quién yo confíe, alguien responsable, cualquier cosa le puede pasar pues los niños a esa edad piensan cualquier cosa y entonces digo yo allá está con mi mamá, y mi familia está pendiente de ella. Entonces, cierto, le falta mi amor, pero si estoy allá igual tengo que trabajar. No tengo nivel económico para decir, ‘me voy, no tengo trabajo y ya me dedico solo a verla...’ no se puede. Entonces en todos los sectores con los hijos si se tiene que trabajar...” (Participante 11)

“Ya tiene 16 años va a cumplir 17. Con el papá, quedó con el papá. Pues ahí si ya, mientras ella no esté, tragar todo el tiempo, cuando ella esté ya si organizar los horarios para tener un fin de semana, un domingo, un sábado, si compartir con mi hija. Que eso es lo que hacía allá en Colombia, trabajar de lunes a sábado y los domingos compartía con ella. Pero trabajaba el día, trabajaba las 8 horas o las



12 horas y dormía con ella, o sea que sí nos veíamos en la noche. Cuando ya esté ella aquí, pero por ahora no se puede, más adelante. Mientras ella no esté, sí, de interna.” (Participante 15)

Sin embargo, no sólo el factor del tiempo libre influye en la capacidad para atender sus vidas personales y familiares, sino que la condición económica determina las posibilidades con las que cuentan. El hecho de tener que trabajar amplias jornadas les limita en tiempo para poder atender su vida familiar y personal. Por lo tanto, las mujeres que mantienen a sus familias en sus países de origen tienen que destinar, en varios casos, parte de sus ingresos mientras que las que tienen en España a sus hijos e hijas enfrentan la dificultad de no poder dedicarles tiempo. Al cuidar de otras familias se ven imposibilitadas de hacerlo con las suyas propias, se ven en la necesidad, por tanto, de pagar para que alguien pueda atender los cuidados de sus familias y, en los casos en los que esto no es posible por una cuestión económica, se buscan cubrir estas necesidades mediante las redes de contacto:

“No, es que... Tú sabes que traer los niños para acá es muy difícil. Yo por el momento pues tienen que estar allá y con este tipo de trabajos que se consigue aquí, al principio sin documentación, pues no se puede estar con niños, porque mientras yo trabajo de interna por ejemplo toda una semana ¿Quién va a cuidar de mis hijos? ¿Quién va a estar pendiente de sus tareas a diario? Del colegio, entonces es muy difícil, al principio las cosas son muy pero que muy duras.” (Participante 10)

“Entre las mismas compañeras hondureñas decir ‘de tal hora a tal hora cuídame al bebé, de tal hora a tal hora, tú’ y así de mano en mano pasan los bebés entre las mismas cuidadoras hondureñas y así tienen que hacer malabares para ver quién les cuida a sus hijos entre ellas. Si tienen familiares un pelín menos difícil, un poquito menos difícil porque entre familiares dicen ‘yo a esta hora y a esta hora’ y así... El problema es que muchas veces cuando están más grandecitos terminan dejándoles solos porque su trabajo no les da para ir al cole y para tal... ¿Qué pasa? que los servicios sociales te terminan amenazando y en muchas ocasiones te terminan quitando a los niños. Esa desprotección por ese lado, en lugar de buscar ayudar a la madre para que concilie (los servicios sociales), te amenazan y te dicen ‘si tú no estás con tu hijo pues te lo quitamos’ muchas veces terminan quitándole la custodia o tutela de los niños.” (Participante 14)

En todo caso, las dificultades que aparecen para conciliar la vida laboral del empleo doméstico con los horarios de un o una menor en España, son evidentes, lo que hace que las mujeres se vean angustiadas ante la imposibilidad de poder dedicar el tiempo necesario al cuidado de sus hijos e hijas, puesto que deben dedicarle tiempo al cuidado de los hijos/as de otras personas:

“Se hacía muy difícil porque de lo poco que yo ganaba yo tenía que pagarle a alguien para que me recogiera a mi hijo y me lo dejara en casa y pues en casa estaban con las otras personas que yo vivía, pero pues obviamente estaba acompañado, pero no cuidado, las personas no se iban a estar ahí... A mí me tocaba después de laborar en la noche hacer los deberes con él, yo tenía que darle su comida hecha, la alimentación y yo pagaba porque me lo dejaran en la puerta de la casa.” (Participante 17)

“Es que fueron... Pues para mí han sido los meses más difíciles porque yo no podía ir a por mi hijo al cole, ni poder hacer una tarea, ni poder llevarle al parque cuando yo tenía que llevar al parque al niño que yo cuidaba, tenía que llevarle todos los días al parque. Y yo llevar a otro niño al parque y sabiendo que mi niño estaba en casa encerrado y que nadie lo podía sacar al parque. Eso han sido los meses más difíciles y que más que cuando llegué aquí para mi hijo la cuestión de adaptación ha sido muy dura porque él sufrió bullying en el colegio tres meses. Entonces eso ha sido lo más difícil porque él está en proceso de adaptación, ha sido muy duro este año en cuestión con él.” (Participante 17)

142

Además del cuidado familiar, las cuestiones que resultan más complicadas para compaginar con el empleo del hogar, según las mujeres encuestadas, son la realización de trámites burocráticos (en el 19,5% de los casos) y la asistencia a citas médicas o administrativas (en un mismo 19,5% de las respuestas); seguido muy de cerca de las actividades personales (que les cuesta compaginar a un 18,3% de los casos), y en menor medida, las tareas del propio hogar (14,9%).

Es importante señalar también que el 30,8% de las mujeres migrantes empleadas de hogar encuestadas (sobre 110 respuestas) no tiene ningún tipo de apoyo en España, mientras que un 26,7% cuenta con apoyos emocionales o afectivos, sin embargo, sólo un 11,6% recibe ayuda con el cuidado de sus hijos/as. Resulta significativo, también, cómo en la mayoría de las entrevistas se pone de manifiesto la ausencia paterna o de responsabilidad compartida del cuidado de los y las menores conjuntamente.

Lo característico de esta compleja realidad es el bucle en el que se reproducen todas estas situaciones de desigualdad, donde las mujeres migrantes se ven atrapadas sin capacidad de recibir cuidados o de poder elegir cómo y dónde darlos. Sin una buena atención o recursos de servicios públicos que atiendan estas necesidades, no se darán las circunstancias para que las mujeres migrantes empleadas de hogar y de los cuidados puedan salir de esta situación de vulnerabilidad, lo que les lleva a una exclusión social y a una supervivencia continua.



8. El acceso a los recursos de salud, educativos y sociales en España

No solo se ha detectado la ausencia de recursos de conciliación sino que aparece un escaso o nulo uso de otros servicios del sector público como los educativos o los sociales, siendo casi exclusivamente los servicios de salud pública a los que acuden y entre los que se encuentran, en ciertas ocasiones, con obstáculos de acceso vinculados a la situación administrativa en la que se encuentran. La encuesta realizada revela que un 36,7% (de 109 mujeres encuestadas) indica hacer uso de los recursos educativos, un bajo 26,6% (de 108 mujeres) usa recursos de servicios sociales y un elevado porcentaje del 80,6% ha hecho alguna vez uso de los recursos sanitarios.

En el caso de los servicios de salud es importante señalar, cómo en ocasiones se deniega el derecho de acceso al sistema de salud a las mujeres migrantes por carecer de regularidad administrativa, lo que las empuja a seguir padeciendo dolencias o a tener que recurrir a servicios privados, en caso de disponer de los medios económicos suficientes para acudir a ellos:

“La primera vez que fui porque ya tenía más de un mes de tener hemorragia, fui y me dijeron que yo no tenía derecho a la salud porque no tenía, no estaba pagando Seguridad Social. Aquí en Madrid, en Alcalá de Henares (...) fui y pues me dijeron que no, que no me podían atender.” (Participante 10)

“Sí, pero cuando yo fui que me empadronaron al sitio de salud ellos me dijeron que no podían atenderme que yo tenía que estar los tres meses. Entonces a mí me tocó meterme a un seguro particular porque yo me sentía muy mal y no tenía atención médica ni nada y me costó meterme por lo que la señora me pagó allá, me tocó pagar un seguro particular para que me atendieran.” (Participante 15)

Es pertinente señalar que durante 2020 ante la emergencia sociosanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, las mujeres han sido atendidas en los servicios públicos de salud, sin embargo, han seguido encontrando obstáculos relacionados con su regularidad administrativa y con el acceso al pleno derecho a la salud:

“Y este año ahora precisamente hace como dos semanas antes de que empezara el confinamiento pues estuve con los síntomas del coronavirus y pues fui y me atendieron enseguida porque me vieron que estaba con exceso de tos, tenía fiebre, malestar en todo el cuerpo y entonces me atendieron inmediatamente.” (Participante 10)

“Y ahorita que cumplí los tres meses volví otra vez aquí al centro de salud, entonces yo le dije que yo tenía los tres meses y que a mí me había dado el COVID19 y dio la orden y ya me mandaron el examen y ahí me metieron al sistema y todo y me mandaron con una doctora y todo, y fue la que me mandó el examen. O sea que ahora sí me están atendiendo, ahora sí.” (Participante 15)

“Obviamente con el papel de que nos entregan en el Ministerio del Interior que es un resguardo diciendo que tenemos residencia y en el momento está en un proceso y que la tenemos que renovar cada seis meses. Entonces es un papel que nos entregan en el puesto de salud con el nombre del doctor, del médico, de la enfermera, pero en realidad no tenemos derecho a la tarjeta sanitaria y se supone que el requisito para reclamar las mascarillas es tener las tarjetas sanitarias. Sí, me dijeron que cuando yo ya tenga un contrato indefinido que lleve cierto tiempo ya cotizando en la Seguridad Social que obviamente sí voy a tener derecho a la tarjeta sanitaria pero que, en este caso, no.” (Participante 17)

La falta de acceso a los recursos públicos y sociales, el desconocimiento y el miedo ante la situación de irregularidad administrativa, aumenta la desprotección de las mujeres ante los abusos laborales, ya que sienten no tener a dónde acudir en caso de incumplimiento o explotación laboral. Además, al estar en situación de irregularidad administrativa, el miedo aumenta e impide buscar ayuda ante organismos públicos:

144

“Mira, para las personas que no tenemos documentación es un poco complicado porque los abusos y tenemos miedo de demandar, en mi caso por ejemplo pude haber demandado a esta señora pero no tenía documentación. Y pues yo tenía todo mi derecho de demandarles, pero el miedo. Por miedo no lo demandé.” (Participante 12)

Además, con la actual crisis de la Covid-19 el cierre de recursos como la bolsa de empleo, aumenta la incertidumbre sobre la situación a la que se enfrentan las empleadas:

“Y ahorita con lo de la empresa de limpieza me lo conseguí por mí misma a través de internet, pero yo estoy en el ayuntamiento, viviendo aquí en la zona del Ayuntamiento de Vicálvaro y estoy en la bolsa de empleo del ayuntamiento y en una fundación pero hasta ahora no ha resultado nada. La bolsa de empleo en el momento quedó cerrada y pues con la fundación tengo contacto con una de las chicas que lleva mi expediente y pues ella me dice que estamos en espera a que haya ofertas laborales pero ya que estoy en casa 15 días sin tener respuesta ni por mis propios medios que han sido internet ni por otros medios que han sido la fundación y la agencia, la bolsa de empleo del ayuntamiento.” (Participante 17)



Es evidente que el acceso a los recursos de Servicios Sociales, educativos e incluso sanitarios es deficitario para estas mujeres. En caso de tener algún problema laboral las mujeres siguen acudiendo a las redes primarias de apoyo compuestas por familiares, pareja, amistades o vecindad. Así lo corroboran los datos de la encuesta en donde se muestra que **el 40,6% de las mujeres acudirían a amistades en caso de tener problemas en el trabajo, seguido del 33% que acudiría a familiares, en el 22,6% confían en una ONG y solamente el 8,5% acudiría a la policía y el 0,9% a servicios sociales.**

9. Una mirada hacia la salud de las mujeres empleadas del hogar

Un aspecto muy significativo que se ha detectado en esta investigación es que el empleo del hogar y de los cuidados incide directamente en la salud integral de las mujeres que trabajan en el sector. Los derechos propuestos en el Convenio 189 respecto a la salud, garantizarían medidas eficaces de seguridad y de salud laboral (artículo 13) y condiciones equiparables a las del resto de trabajos del Régimen General, en materia de seguridad social (artículo 14).

Sobre la existencia de medidas de salud laboral, en España todavía no hay nada legislado. No existe información o pautas de actuación ni para las familias empleadoras ni para las trabajadoras. Todavía en muchos casos las lesiones físicas o el cansancio mental de las trabajadoras del hogar no son reconocidas como accidentes laborales. Es así como tampoco se garantiza la privacidad y seguridad en la modalidad de trabajo de interna (artículo 6 del Convenio 189), lo que las expone a una gran vulnerabilidad ante las situaciones de acoso sexual o violación en lugar de trabajo (Cuentas Ramírez et al., 2020).

Tabla 8. Autopercepción del estado de salud de las mujeres empleadas de hogar participantes de la encuesta (N=110)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	21	19,1%
Bueno	41	37,3%
Regular	39	35,5%
Malo	5	4,5%
Muy malo	3	2,7%
NS/NC	1	0,9%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Se puede apreciar que un considerable porcentaje de mujeres participantes de la encuesta percibe que su estado de salud es regular, en concreto para el 35,5% de las mujeres. En este sentido, en las entrevistas realizadas a mujeres empleadas de hogar, se expresa de manera explícita el cansancio debido a la sobrecarga de esfuerzo físico y las extensas jornadas que realizan, que en todos los casos superan las horas acordadas de manera formal o informal. Del mismo modo, este aspecto se refuerza con las respuestas de las mujeres que han participado en nuestra encuesta. **El 71,4% considera que el trabajo doméstico ha influido o influye en su estado de salud.** Las enfermedades o las dolencias se pueden agudizar si se tiene en cuenta que la mayoría de las mujeres se mantiene en este tipo de empleo durante largos periodos de tiempo, en el caso de las encuestadas el 38,2% indicaba llevar más de 10 años en el empleo doméstico.

Tabla 9. Distribución de los malestares de salud derivados del empleo doméstico de las mujeres empleadas de hogar participantes de la encuesta (N=102)

Malestares de salud	Porcentaje de casos
Dolores de cabeza	58,8%
Resfriados o catarros	27,5%
Ganas de llorar sin motivos	47,1%
Dolores de espalda o de articulaciones	83,3%
Cambios de ánimo	47,1%
Ansiedad o angustia	41,2%
Sensación de enfado	47,1%
Insomnios o falta de sueño	36,3%
Cansancio permanente	48,0%
Tristeza porque pensabas que no valías nada	30,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar.

Entre los malestares físicos más comentados en las entrevistas se identifican los dolores de espalda o articulaciones. Del mismo modo, lo constatan las mujeres participantes de la encuesta siendo un 83,3% (sobre 102 respuestas) las que manifiestan sufrir dolores de espalda o articulaciones. Son recurrentes también otros malestares como los dolores de cabeza, tal y como lo confirma un 58,8% (sobre 102 respuestas) de las mujeres que indican sufrir estas molestias.



Estos grandes malestares se dan en sintonía con un cansancio permanente que señalan tener las mujeres entrevistadas, sensación compartida por el 48% de las encuestadas. El trabajo del hogar es duro, tanto por el desgaste físico que conlleva como por el coste emocional que deja. Muchas de estas dolencias surgen por el sobreesfuerzo que implican las tareas que se deben realizar en el día a día:

“Todo me fue muy bien, pero luego tuve un accidente de trabajo. Eso fue en marzo del año pasado. Y estuve un año de baja médica. Me operaron, porque tuve un problema en el brazo de levantar esfuerzos. Tengo una hernia umbilical que me salió de hacer esfuerzos. Tengo problemas en las cervicales y en la columna, de los esfuerzos. Tuve el accidente este. Me han operado.” (Participante 5)

Hay que considerar que en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales queda exenta la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Es decir, se transfiere la responsabilidad a los empleadores y empleadoras sobre el desarrollo de este trabajo en condiciones de seguridad y con los materiales necesarios. El lugar de desarrollo del empleo, en este caso el hogar privado, dificulta que se disponga de todas las herramientas necesarias para facilitar o impedir riesgos en la salud de las empleadas. Así, muchas de las mujeres que se dedican al cuidado de personas dependientes, con tareas tales como levantar a la persona de la cama, bañarla, o moverla, no disponen del material correspondiente para realizar dichas actividades sin riesgos a lesiones físicas.

Esta exclusión legal deja bajo libre interpretación lo que se entiende como condiciones de seguridad e higiene. En el artículo 4 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales se concretan las definiciones de condiciones de trabajo siendo “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para su seguridad y la salud del trabajador” («BOE» núm. 269, de 10/11/1995). Incluye también “características generales de los locales, instalaciones, equipos y demás útiles existentes en el centro de trabajo”, y del mismo modo “la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia”. Manteniéndose excluidas de la Ley, se impide a las empleadas demandar o exigir tales requisitos. Son varias las empleadas entrevistadas que han mencionado su excesiva exposición a productos de limpieza de alta toxicidad. Esta situación se ve agravada, si las personas empleadoras no facilitan la disponibilidad necesaria para acudir a citas médicas. Esto se observa en que muchas de las entrevistadas relatan sus dificultades para asistir a revisiones de salud, ya que su disponibilidad queda en manos de los y las empleadoras, teniendo muchas veces que anteponer su empleo a su salud:

“Y hasta para ir a pasar consulta, es que no puedes. Yo le decía: ‘Mira, es que he llamado porque tengo una cita para tal día porque me siento mal’. Y me decía: ‘Vamos, pero tú me tienes que avisar; tú me tienes que avisar porque yo tengo que ver si yo tengo tiempo; y si no tengo tiempo, ¿cómo voy a hacer?’” (Participante 5)

Como consecuencia, se ven abocadas a solicitar tiempo o días libres para acudir a citas médicas, no obstante, mencionan sentirse en ocasiones coaccionadas ya que el hecho de solicitar días libres puede poner en peligro su empleo:

“Le digo ‘señora, tengo cita tal día a tal hora con el médico, ¿me puede dar permiso?’. Entonces me dice: ‘los inmigrantes no tienen derecho a enfermar’. Me trató muy mal. Entonces le digo: ‘pues yo no puedo perder la cita’. Fui a trabajar. (...) Le digo ‘me tengo que ir’, porque me sentía muy mal. Entonces me dice ‘pues si vas al médico, estás despedida’. Pues digo: ‘Pues así le trabajo. Muchas gracias por su oportunidad que me he ha dado de trabajar en su casa. Y no me muevo de aquí hasta que no me cancele lo que he trabajado’. Dice ‘pues no te voy a pagar’. ‘Pues no me muevo’. ‘Voy a llamar a la policía? ‘Llama, llama a la policía, de aquí no me muevo hasta que no me pague’. Porque yo sabía que ella era de...Y me pagó.” (Participante 9)

148

“(...) tampoco tienen esos derechos que es el de tomarse tiempo de ir al médico porque corren el riesgo de que las despidan del trabajo entonces permanecen así enfermas, trabajan bajo esas condiciones y ya te digo no se les permite enfermar en sus puestos.” (Participante 12)

Otro factor que perjudica a la salud de las mujeres surge del incumplimiento de los acuerdos contractuales. Las personas empleadoras disponen muchas veces del tiempo de las empleadas, siendo aún más abusiva la situación de las mujeres que trabajan en régimen interno que, en caso de cuidar a personas dependientes, tienen que estar disponibles también por la noche. En la encuesta un 36,3% de las encuestadas manifestó sentir insomnio o falta de sueño. Hay que considerar que no hay registro legal respecto a la jornada nocturna. Ante esto las personas empleadoras dan por hecho que, al tratarse del cuidado de una persona dependiente, las empleadas deben estar disponibles en todo momento. La ratificación del Convenio 189 de OIT supondría la regularización de estas jornadas nocturnas:

“Tienes que estar en todo momento, a todas horas, desde que te levantas. Por ejemplo, que no duermes. Yo pasé un tiempo que no dormía, pero meses que no dormía. Porque esa señora no dormía. Y yo, vamos, mareada, con dolor de cabeza y nada, yo ahí. Y a mí nadie me decía ‘a ver, yo me voy a quedar este día para que tú descanses’. No.” (Participante 5)



A esta situación se le suma el hecho de que en ocasiones tienen a más de una persona a su cargo, además de las tareas de mantenimiento del hogar. Esto implica un sobre esfuerzo aún mayor, tal y como nos exponen las técnicas de empleo. Muchas veces las familias empleadoras consideran implícita la disposición de la empleada para todas las tareas que puedan surgir, tanto de cuidados, como de mantenimiento del hogar, derivando en una sobrecarga tanto física como mental:

“Interna ese es el problema. Que siempre estás disponible y cuando te contratan no te contratan para una sola persona, sino para la familia. Siempre tienes que estar disponible para toda la familia. Si es mayor para ella, sus hijos y sus nietos y ¡ay! de uno que no le atienda a los nietos o los hijos. Si son niños los padres ni si quiera quieren que les digan “hola”, quieren que todo lo solucione uno. Entonces eso es bastante agotador...” (Participante 8)

“Considero que sufren cargas físicas, psicológicas y emocional, por la misma precariedad del sector y explotación laboral, tienen que encargarse de muchas tareas del hogar donde trabajan, tienen cansancio acumulado, estrés, cargas físicas de movilidad y cuidados a una persona mayor, las mujeres internas están tristes por el encierro, aislamiento, y esto sumamos el estar lejos de familiares.” (Técnica 45)

149

Se deja constancia de la deshumanización a la que se enfrentan muchas veces las mujeres en este tipo de empleo. Son varias las empleadas que mencionan no sentirse valoradas o tratadas como a personas. En este sentido, otro aspecto señalado en varios casos y que afecta directamente en la salud de las mujeres, es la alimentación. La falta de horarios concretos o descansos establecidos les impide tener un horario fijo para comer, por lo que es recurrente que se enfrenten a grandes bajadas de peso y a situaciones de hambre, como se ha mencionado anteriormente.

“Yo bajé como 15 kg en el segundo mes, estaba muy delgada y a parte que no comes, no tienes tiempo para comer, llevas tupper de comida o puedes comer en un restaurante, pero te tienes que dar cuenta que para poder comer tienes que quitarle tiempo a cada piso que vas. (...) Había días que no comía. Tomaba el desayuno y cenaba, ponte y ya. Y mi tripa carcomiéndose de hambre. Solo me metía agua y a veces dejaban jamonada, pan y a veces cogías algo así. Es un trabajo así que no te da tiempo a comer tampoco, es fuerte.” (Participante 3)

Abordando los malestares a nivel psicológico, el estrés, la ansiedad y la depresión son los más frecuentes, derivados también de las largas jornadas de trabajo, el escaso tiempo de descanso y, en ocasiones, de situaciones de maltrato, vejaciones y comportamientos y conductas racistas y/o machistas destinadas a

hacer sentir inferior a la persona empleada. Un 47,1% de las encuestadas han señalado llorar sin motivo como uno de los síntomas derivado del empleo del hogar. La misma frecuencia tiene la sensación de enfado en el 47,1% de los casos. Además, un 41,2% de las encuestadas dice sentir ansiedad derivada del empleo doméstico.

“Sobre todo de internas es agotador, externas pueden hacer 12 horas, nos encontramos con compañeras que las contratan por ocho horas pero realmente son doce y luego el maltrato que sienten por parte de sus empleadoras que las hacen sentir inferior, que las hablan mal, que incluso las insultan, psicológicamente les minan la moral y la autoestima, les afecta mucho.” (Participante 14)

En cuanto al estado emocional son varias las mujeres entrevistadas que ponen el foco en el maltrato que reciben por parte de los y las empleadoras. Es relevante que entre las mujeres encuestadas un 30,4% del total señalen sentir “tristeza porque pensaban no valer nada”:

“Me gritaban. Exigentes... Que, con mi teléfono, que me querían sacar y que se lo diera. Y eso como que te afecta mucho. Por lo menos esta niña me decía ‘gilipollas’. Y cuando decía ‘vamos todos a ducharnos’ y hacía mal gesto. Lo desanima mucho a uno.” (Participante 9)

150

Una de las participantes comparte la dificultad de su trabajo como interna agravada por el hecho de que la empleadora no se comunica con ella, todas las tareas se las traslada vía WhatsApp. Estas situaciones afectan tanto al estado físico como mental, creando angustia, estrés y frustración:

“La señora ni siquiera... Hablando conmigo por teléfono. (...) Yo nunca había trabajado que me ignoraran completamente. Normalmente uno dice ‘hola qué tal, cómo está, cómo lo lleva, su familia qué tal está, ¿cómo ha estado estas semanas que no hemos trabajado?’ Qué sé yo, cualquier trivialidad, cualquier cosita... ¿Verdad? Cualquier pregunta qué sé yo, cualquier cosita que uno puede hablar con su jefe. Ni con los hijos de ella... Yo he trabajado y me han tratado como persona pero sí, aquí me siento... Que no termino de encajar porque no me siento un ser humano. Como un mueble, pero un mueble animado (se ríe) porque hago todo. Pero si les dirijo la palabra o no te escuchan o se hacen los sordos.” (Participante 8)

Lo que es una realidad es que el trabajo del hogar y de los cuidados, tal y como se encuentra configurado actualmente en España, afecta directamente a la salud integral de las mujeres que trabajan en él. La sobrecarga de actividad, las pocas horas de descanso, el esfuerzo físico que requieren muchas de las tareas, el desgaste mental, así como situaciones de malos tratos afectan en la salud y



en el bienestar emocional de las mujeres. Para poder mejorar su salud física y mental se debería cumplir con las debidas horas de descanso, poder conciliar bien el sueño, tener una buena alimentación, disponer de tiempo personal y tener el pleno acceso a los servicios de atención sanitaria, lo que se configura como unas necesidades básicas aún pendientes de conseguir.

10. Discriminaciones en la intersección del género, la condición de migración y la clase social

Analizar la configuración de las relaciones de género en nuestras sociedades, conlleva identificar todos aquellos elementos que operan de manera central en la reproducción de las jerarquías sociales. Estas relaciones de género no se configuran de manera autónoma sino que interseccionan con otras estructuras sociales, como pueden ser la clase social y la condición de migración o la etnia. No solo es importante conocer los roles sociales que mujeres y hombres desempeñamos en nuestra sociedad, sino también saber cómo estas estructuras adquieren trayectorias diferenciadas cuando se entrecruzan con elementos como la clase social, el origen, la orientación sexual, la edad, etc.

Las mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados se enfrentan a una triple discriminación con base en su género, su condición como migrantes y su clase social. Esta combinación produce una opresión sobre las mujeres que las dirige hacia el trabajo en el empleo del hogar como una salida ante la indudable necesidad económica, manteniéndolas en una situación de precariedad que les lleva a vivir, en una gran mayoría, experiencias de abuso y de maltrato en sus empleos.

En este sentido, la opresión atravesada por estas tres cuestiones define cómo se producen las cadenas globales de cuidados. La discriminación que enfrentan por la clase social se hace patente para muchas de ellas en su día a día. Se expone así, un sentimiento de inferioridad y de subordinación, evidenciando la falta de un trato más igualitario y sufriendo experiencias humillantes e inaceptables, lo cual respalda el 21,8% de las mujeres encuestadas al señalar sentirse discriminadas debido a sus escasos recursos económicos, lo que viene marcando que en el empleo del hogar y de los cuidados sigue permeando un fuerte elemento de clase social:

“(...) en estos países si no tienes dinero, sin dinero no eres nadie definitivamente. Porque las personas realmente, no sé, nos volvemos como un témpano de hielo, ya no somos humanas, como que nos olvidamos que nosotras también pasamos... Algunas peores que otras pero todas de una o de otra forma se sufre.” (Participante 6)

“Sí, pasé en todos los trabajos aquí en España. Pasé como si fuera una muerta de hambre, como que una no tiene nada en su país y como un perro. O sea, por una migaja, tienes que aguantar todo. Cómo te explico... Pues sí, yo me he sentido... Digo, mala actitud. Cómo lo tratan a uno, cómo... Cualquier cosa.” (Participante 9)

“Pues desde unos años, hay personas que sí que por meterte al servicio doméstico no se tiene el mismo valor. Quizás sí, algún comentario así que... No sé si ha sido sin querer o intencionadamente, pero sí he encontrado algún comentario así que por ser doméstica no se ve igual. Desde la superioridad, sí.” (Participante 11)

“Yo creo que sí. Que no te dan tu sitio, no te dan... Que te hacen sentir que soy inferior. Todo eso. No es porque le estás dando esa ayuda. Con lo que, por más que paguen, que no tiene precio y que te tengan que tratar de esa manera... Eso sí. Yo lo trataría que fue un abuso.” (Participante 13)

Las relaciones marcadas por las desigualdades de género también condicionan las vidas de las mujeres migrantes empleadas de hogar, en primer lugar, desde sus propias relaciones personales:

“Yo aquí he tenido una relación con un español solo, mucho más mayor, me llevaría 10 años, no se le notaba. A este chico le gustaba mucho las latinas porque dice que son más dulces o más asequibles, su trato es más agradable... Pero también tenía su lado muy borde, te trataba tosco y se notaba su lado de sentirse superior porque trabajamos juntos un tiempo y me trataba mal a veces. (...) A veces pensaba que éste me va a hacer daño, tenía miedo a veces y ahí voy a tener que hacer algo, denunciarlo o llamar a la policía, se supone que sí podemos llamar a la policía aunque estemos irregulares.” (Participante 3)

“Y yo mantenía mi casa, mis hijos. Porque tenía una mala situación en mi hogar, un hogar disfuncional debido al padre de mis hijos. La situación estaba más complicada. Yo tenía una demanda judicial con el padre de mis hijos que tuve que retirar. La he retirado. Y yo he pasado con la psicóloga. He pasado con mucha gente y les he explicado la situación, y les he dicho que yo me iba a venir, y que por eso iba a retirar... Porque mis hijos al final se volvieron contra mí. No en contra, si no al ver a su padre ahí encerrado pues hicieron una campaña psicológica. Entonces, a partir de eso, pues yo he tomado la decisión. Abandoné todo, mis estudios... Abandoné todo porque sin casa, sin nada, nada... Perdí todo, todo. Y me he venido aquí. Gracias a Dios, salió la oportunidad, y nada.” (Participante 5)

El 16,4% de las mujeres migrantes empleadas de hogar encuestadas expresan haberse sentido discriminadas por el hecho de ser mujeres, lo cual se ve reflejado en los testimonios de las mujeres entrevistadas que destacan sufrir una discriminación por género en el sector, así como acoso y abusos de poder derivados de ello:



“Después el chico este que trabajé con él y tenía que soportarlo porque me daba a limpiar sus pisos y tenía que quedarme callada o aguantarme todo lo que me gritaba, tenía que pedir perdón o decir ‘no, sí tienes razón, lo ‘siento’. Después me iba a casa llorando, ‘¿por qué tengo que aguantar esto?’. Todas las chicas se quejaban de él. Además, te acosa horroroso.” (Participante 3)

“Porque somos mujeres. La mayor parte somos mujeres y están abusando de nosotras. Y es que no consideran que somos... La mayor mano de obra que tenemos, que mantiene este país, son mujeres. Y, por lo cual, deberían de tener una consideración y de tener mejores condiciones para darnos. Y no lo hacen. Y estamos, como dicen, permitiendo. Sí, estamos permitiendo por nuestras necesidades; por las situaciones en que estamos; por no tener documentación; porque tenemos que hacer los pagos; porque no nos queda otra manera; o, porque, como me dijo el otro señor, ‘porque aquí los conocen todo el mundo y porque aquí te van a mal recomendar’; porque nos meten miedo. Por eso estamos aguantando y estamos permitiendo, pero no podemos seguirlo permitiendo. No podemos.” (Participante 15)

“Entonces, esas cosas quién puede hacerlo es un hombre. Y parece mentira, pero cuando están los hijos varones, él está tranquilo. Cuando están las mujeres, se pone insoportable. Como que lo hace adrede, porque como ya sabe con quién lo hace. Si tú le pones a cuidar a un cuidador varón, es mejor. Porque él sabe que hay una autoridad ahí. También es como un poco de machismo. Tú reconoces a la persona, como dicen, que es de tu mismo... Y tú dices, sí. Pero cuando miras a otro, lo quieres tratar como un sapo.” (Participante 15)

“Lo único que cuando los hombres, señores te contratan y quieren pagarte una mierda pero también quieren acostarse contigo, ¿entiendes? He tenido ese tipo de situaciones con hombres.” (Participante 16)

La discriminación por la condición de migración que sufren las mujeres empleadas de hogar pone de relieve las formas en las que se ha construido el sector remunerado de los cuidados, naturalizando la racialización de los mismos, así como la precarización del sector a través de las percepciones de las mujeres migrantes como personas especialmente serviles (Cuentas Ramírez et al., 2020). Así como el fuerte sentimiento de discriminación originado por la clase social, aparece que un 29,5% de las mujeres migrantes empleadas de hogar encuestadas trasladan haberse sentido discriminadas por ser originarias de otros países, lo que a lo largo de las entrevistas realizadas ha sido uno de los temas recurrentes en los testimonios de las mujeres, así como la aparición de multitud de estereotipos asociados a la cultura o al país de origen:

“Él dice que somos hermanos los españoles y los latinos, dice que somos distintos los latinos de los negros. Yo digo que inmigrantes son inmigrantes, sea de donde sea. Él es déspota, habla fuerte... dice que engañamos a la gente, que los latinos somos así... (...) Yo estoy muy agradecida en este país. A veces se siente un poco el tema racista, pero yo creo que más es que la gente española es déspota, porque somos más sumisos, más callados o dicen que nuestra forma de ser desespera mucho, porque hablamos de otra forma o somos más pausados que damos muchas vueltas, nuestra forma de hablar es así y hay gente que no lo tolera, le fastidia pero eso es otra gente. En general España nos ayuda y trata de que no nos falte nada, digamos.” (...) pero simplemente es el hecho de que se sienten más superiores que tú porque trabajas para ellos. Piensan que las latinas los queremos estafar o les queremos robar o algo así y eso se les nota. El racismo en el metro quizás lo sientes, con las personas mayores, los señores que te miran mal o no se acercan a ti, hay gente que está mal de la cabeza también que no quieren que los toques, como si tuvieras virus. Los chicos con las latinas piensan que queremos aprovecharse de su dinero o que solamente te buscan porque quieren cama contigo o algo así, o piensan que eres una mujer que está buscando liarte con ellos y ya está. (Participante 3)

“Por ejemplo, yo aquí, en el piso que vivo aquí, en el portal que vivo, y en esta calle que vivo, mucha de la gente dice que no les gusta porque aquí viven muchos “machupichus”. Entonces, hay como cierto racismo en ese sentido, y se molestan. Porque nosotros hemos logrado, y mantenemos conseguir con esfuerzo, tener un piso para alquilarlo, para vivir. Y se sienten como invadidos, digo yo. Ellos no respetan, no respetan. Y entonces tienes que soportar. A veces soportar malos tratos. Yo, gracias a Dios, no he soportado. Pero mi madre ha soportado muchos malos tratos. Muchos malos tratos. Y lo sigue haciendo. Que porque es de color morena simplemente no les gusta. Entonces es como de un racismo... O los miran inferior a uno. O sea, no los miran con calidad humana.” (Participante 5)

“Me fui ya dando cuenta que no era tanto como me lo esperaba en el sentido de que, que soy de la raza negra y al ser una mujer negra ha sido bastante complicado porque España es un país de blancos obviamente y todavía como que no acepta la multiculturalidad y la verdad es que me ha sido bastante difícil el adaptarme. Y tratar de aceptar este hecho de que es un país racista así te lo digo, literal, porque lo he sufrido en carne propia y si son daños y obviamente afecta muchísimo.” (Participante 11)

“Lo he sentido sobre todo por parte de personas mayores, en el centro de salud que dicen que venimos a aprovecharnos aquí del sistema sanitario, que te lo dicen. O cuando hablas que te intentan corregir porque no estás hablando bien el español, ¿no? O comentarios así... siempre esas situaciones de discriminación. Incluso por el acento, yo muchas veces pongo a mi marido a hablar por teléfono y



me dice ‘por qué’ y le digo, ‘porque tú eres español y a ti te van a hacer más caso’. De utilizarlo en ese sentido él lo comprende, a ti te van a hacer más caso si eres español, telefónicamente notas la diferencia en el trato.” (Participante 14)

11. El continuum de episodios de violencia

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 expone en su Artículo 5 que “Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”. En este sentido, son varias las investigaciones (AIETI et al., 2017; Bonfill Poch y Béliz Torrezano, 2019; Sortzen Consultoría y Mujeres con voz, 2014) y muchos los colectivos que recogen la existencia de situaciones de maltrato y de acoso sexual experimentados por mujeres migrantes trabajadoras del servicio doméstico. Si bien no se puede constatar que las situaciones de violencia se den de manera generalizada, sí que se instauran como un riesgo específico del empleo del hogar y de los cuidados debido al contexto en el que se desarrolla el mismo -el hogar privado- y a los factores sociales en los que se desarrolla -las relaciones desiguales de género, de clase, y de condición de migración-. Se trata de escenarios en los que las mujeres trabajadoras se ven insertas en unos circuitos machistas, racistas y clasistas entre agresiones, situaciones de acoso y maltrato.

155

Según la Organización Internacional de Trabajo (2013), el acoso sexual en el trabajo se considera “un atentado a la dignidad de las personas y una forma de discriminación sexual”. A las situaciones de discriminación que experimentan las trabajadoras del servicio doméstico y de los cuidados se une, en algunos casos, las situaciones de violencia psicológica, física y de acoso sexual, y otros tipos de violencias a las que muchas mujeres se encuentran sometidas. Se trata de una violencia invisibilizada pues no se dispone de estadísticas oficiales que den cuenta de los casos, ni se verbalizan, ni denuncian muchas veces por miedo (tanto al perpetrador de la violencia como a los instrumentos institucionales de denuncia), por vergüenza, por el desconocimiento de la existencia de recursos de apoyo o por encontrarse en un contexto laboral y administrativo que no lo permite.

Tabla 10. Situaciones de violencia vividas por las mujeres empleadas del hogar participantes de la encuesta (N=105)

	N	Porcentaje de casos
Te han ofendido verbalmente	42	40,0%
Te han amenazado	6	5,7%
Te han agredido físicamente	6	5,7%
Te han chantajeado	10	9,5%
Te han humillado	36	34,3%
Te han manipulado	21	20,0%
Te han discriminado por ser de otro país	31	29,5%
Te han comparado con otras trabajadoras haciéndote sentir inferior	22	21,0%
Han controlado tus tiempos y tu vida personal (fuera y/o dentro del trabajo)	33	31,4%
Te han impedido acudir a citas que para ti eran importantes (médicas, administrativas, personales)	27	25,7%
Has sentido que se ejercía un abuso de poder por parte del empleador/empleadora	30	28,6%
Te han tocado sin tu consentimiento	3	2,9%
Te han acosado sexualmente	6	5,7%
Te han hecho propuestas con fines sexuales como parte de tu trabajo	8	7,6%
Te han agredido sexualmente	2	1,9%
Has llamado a una oferta de empleo doméstico y te han hecho propuestas sexuales	18	17,1%
No te ha pasado ninguna de las situaciones anteriores	34	32,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por la FMP a mujeres empleadas del hogar

De las respuestas obtenidas en la encuesta, un **40% de las mujeres** (sobre 105 respuestas) **señalaron haber sido ofendidas verbalmente** en el empleo doméstico; un 34,3% se habían sentido humilladas y a un 31,4% les habían controlado sus tiempos y su vida personal (tanto fuera como dentro del trabajo). Además, un 28,6% había sufrido abuso de poder por parte de las personas empleadoras y a un 25,7% les han impedido, en alguna ocasión, acudir a citas de



tipo médico, administrativas o personales. Un 21% de ellas dice haber sufrido comparaciones con respecto a otras trabajadoras, lo cual les ha hecho sentir inferiores; en un 20% de los casos se han sentido manipuladas, así como en otros momentos chantajeadas (9,5%) y amenazadas (5,7%).

De las mujeres encuestadas que han manifestado haber sufrido abusos, un 63,9% (39 mujeres) respondió que fue solamente en días específicos, un 19,7 % (12 mujeres) que el abuso se prolongó durante meses y un 16,4% (10 mujeres) que fue durante años.

Además, al preguntar sobre la persona que cometió el abuso hacia la trabajadora, en un 46,3% se mencionaba que la perpetradora había sido una mujer y en un 26,9% contestaron que fue un hombre. Esta correspondencia adquiere sentido pues, como mencionamos anteriormente, se trata de una relación laboral mayoritariamente establecida entre mujeres, como parte de la feminización de los cuidados. Así, los episodios de humillación y la violencia psicológica muchas veces es cometida por otras mujeres. Estas situaciones de humillación sufridas se expresan, no solo en el 34,3% de las mujeres encuestadas, sino que es una vivencia ampliamente respaldada entre los testimonios de las mujeres migrantes empleadas de hogar entrevistadas, que mostraron haber vivido numerosos episodios de humillación y maltrato psicológico durante el desempeño de sus trabajos en empleo del hogar:

“Aquí he aprendido a callarme muchísimo o la mujer que me habló mal pero salí y me puse a llorar en la calle porque no pude gritarle a ella en la misma forma que ella me habló, no era justo. Me acosaba y le trataba de explicar, pero me hablaba de nuevo mal. Una impotencia, te tienes que callar porque no puedes reclamar porque no tienes papeles, es como si no tuvieras ningún derecho en este país.” (Participante 3)

“Cuando estaba embarazada del pequeño empezó a hablarme fatal por teléfono. Yo no quise hablar así con ella porque estaba embarazada y dije si le pasa algo, la culpa va a ser mía. Entonces yo corté la llamada y eso le molestó más. Su marido va a estar de parte de su mujer, pero le digo ‘¿o sea que mi trabajo vale una mierda?’ Y las cuido mejor que ustedes porque como no son mis hijas, las tengo que cuidar más. Yo tengo que darles cuenta a vosotros de sus hijas y yo le dije que ella me mira por encima del hombro, soy menos para ella y él me decía ‘no, no’ y yo le dije ‘sí, y me lo demuestra con hechos’. El marido habló con ella y ha cambiado muchísimo.” (Participante 4)

“(...) Bueno... Pero esa vez me sentí... Es que por un vaso de Coca-Cola me vi humillada por esa persona pero por un vaso de Coca-Cola, imagínate, que no cogí yo ese vaso de Coca-Cola, sino que ella y su hija a la que me dijo que le hiciera

la cena, le preparaba la cena, una niña te estoy hablando de una niña de 9-10 años y claro y prácticamente eh, pues mira yo me quedé esa noche allí pero al día siguiente a la mañana dije me voy. (...) a la gente que viene llegando pues se le hace difícil, pasa muchas horas llorando, desesperada por lo mismo y encima pues ya con personas que te empiezan a gritar, a humillar o a hablarte borde y que sé ¿sabes?” (Participante 6)

“Mentalmente depende de lo que te toca. De interna por el encierro y también porque hay muchos trabajos donde los señores, sobre todo las señoras tienen una criada para... Cómo se dicen te utilizan como una víctima. Hay mucho vampirismo psicológico y te tratan ahí y tratan a las mujeres... Hay muchísimos casos. Te pueden gritar por nada, por ejemplo ‘haz una cosa así’ y luego te dicen, ‘yo no te decía eso te decía de hacer otras cosa’”, maltrato psicológico, es como un vampirismo psicológico.” (Participante 16)

“También es un trabajo que desgasta emocionalmente, por la relación de apoyo y cuidado a personas con dependencia y psicológicamente por las situaciones que pueden vivir, de falta de respeto, reconocimiento, hasta abusos y formas de violencia, más o menos directas.” (Técnica 8)

158

Las situaciones de maltrato en el empleo del hogar que encontramos en los testimonios de las propias mujeres también implican experiencias en las que, como mencionamos anteriormente, involucran situaciones de humillaciones y hambre:

“(...) en muchas partes también que te niegan un vaso de agua si es posible ¿sabes? Y mientras que hay otra gente que quita o si no te están viendo, si te comes una cosa o que prefieren que se pudra o tirarlo a la basura que se lo coman las personas ¿sabes?” (Participante 6)

“(...) entonces no veo que la persona con la que convives en el mismo techo te ignore completamente. Que tú les digas algo y no te escuchan o te ignoran... Pero eso solo lo he vivido estos meses. Enero, febrero y lo que va de marzo. Que no se preocupan si uno tiene que comer, yo traigo mi café, traigo mis cosas...” (Participante 8)

“Tuve un trabajo que me dieron para Alicante, donde me dejaban en un edificio como número 20, aguantando hambre. Y cuando llegaba, me llegaban sobras de lo que ellos comían: hamburguesas mordidas, pizzas mordidas. Entonces igual, cuando pude y tuve la oportunidad de salirme, pues me salí.” (Participante 9)

Todas estas dinámicas cargadas de violencia simbólica, psicológica y emocional, son procesos que van minando la identidad, la personalidad y la autoestima de



las trabajadoras, generando una desconfianza continua e inseguridades hacia sus capacidades. Esto sucede a la vez que se exige un cuidado de las personas de la familia y se las sobrecarga de tareas.

Según la mayoría de las técnicas de empleo que han participado en esta investigación, las situaciones de maltrato físico a las que se ven expuestas las mujeres migrantes empleadas de hogar en sus trabajos son, en cierto modo, frecuentes. Las mujeres entrevistadas nos relatan algunas de ellas y nos dan cuenta de la gravedad de los episodios de violencia. Las situaciones de precariedad, anteriormente comentadas, son un gran problema en este sentido para poder salir de las situaciones de violencia en las que muchas de ellas se ven envueltas y atrapadas ante las necesidades económicas:

“Y, la verdad, mi madre ha aguantado hasta golpes y las humillaciones y todo. Y los mismos hijos, las mismas personas que le han contratado son incapaces de decir y de poner en su sitio, o por lo menos de valorar a aquella persona. O por lo menos de una disculpa, algo. No, simplemente pasan encima de uno y eso no puede ser. Eso no puede ser.” (Participante 5)

“Y ahorita, donde estoy trabajando, yo cuido a una pareja. Son un matrimonio. Pero el señor es muy violento. Ya me ha pegado una patada, porque no quiere que lo toque a veces. Y delante del hijo me pegó una patada. ‘Que te voy a pegar una patada’. Le han llamado la atención, sí. ‘Que te voy a pegar un tortazo’. ‘Que a mí nadie me manda’. Que no sé qué. Son muy de ellos. Pero sí, tenemos ese riesgo. Porque igual puede ser un abuso que quieran abusar de uno, o igual es maltrato.” (Participante 5)

Por otro lado, se ha de destacar que las violencias sufridas a manos de empleadores hombres, están atravesadas no sólo por las agresiones psicológicas y físicas sino que a éstas se les añade el riesgo a sufrir violencia sexual por parte de estos hombres. Las desigualdades de género y la violencia estructural hacia las mujeres persisten en los espacios de empleo de hogar, donde las mujeres empleadas pueden sufrir malos tratos por parte de sus empleadores varones. El miedo a sufrir violencia por parte de los empleadores hombres aparece en el relato que exponen varias entrevistadas. Se trata de una violencia sistémica e intencional por el hecho de ser mujer, no sucediendo lo mismo en el caso de la contratación de un hombre:

“Y no es solo violento conmigo, es violento... Porque no solo yo trabajo ahí, si no trabajan varias chicas. Antes lo bañaba una de ellas. Ahora ya no lo baña ella porque dicen que la agarró y le pegó un tortazo. Y entonces dicen que ahora han contratado un chico para que lo lave, lo bañe, lo duche y eso. Han contratado a un chico que llega en las mañanas a ducharlo. A un varón. Pero el señor es muy

difícil. Yo, cuando se me ponga muy difícil... Yo, sintiéndolo mucho, si tengo que dejar el trabajo, lo voy a dejar. Porque yo no me voy a poner en esa situación. Porque es una situación de riesgo, además de que al final, quien sale perdiendo es uno.” (Participante 5)

“Yo he tenido casos aquí, en este barrio donde vivo. Estaba una chica trabajando, cuidando a un señor. Que se miraba muy bien, muy bien el señor. Y un día de tantos miramos a la policía fuera, que no sé qué, y la gente alborotada. Dicen que el señor vino, agarró un cuchillo, que la iba a apuñalar a la muchacha. Así que coges mucho riesgo, trabajar con varones es muy riesgoso. Yo, la verdad, que después de lo que me pasó con el señor ese... Yo dije que no iba a volver a trabajar con un varón. Pero bueno, como aquí era la pareja, yo pues accedí. Pero el señor es bien complicado.” (Participante 5)

“El señor, vamos, toda la santa noche no dejaba dormir. Pero el último día... Yo... Es que me daba miedo. Porque se iba a la habitación. Al principio, el primer día, he dormido yo con la puerta abierta. Pero como miré que se levantaba, y se levantaba, y se levantaba... Pues entonces vine yo y cerré la puerta. Pues el último día... Antes de los últimos días, se iba y empujaba la puerta de mi habitación. Y yo ya salía. Y yo, como... Vamos a ver, yo no me dejo. Yo soy persona que no me dejo. Y yo me pongo fuerte. Si tengo que discutir, lo siento, voy a discutir con él. Es un hombre, tiene mayor ventaja, más fuerza que yo. Y entonces no me voy a dejar. (...) Pero cuando yo lo veo que se levanta y se quita el pañal, el último día. Se ha orinado en mi puerta a la orilla y yo dije ‘este señor está como los perros, marcando el territorio’. Digo, ‘y ya no me gusta’. Y le he puesto algo a la puerta para que sonara, por si acaso me dormía. Pero es que no dormía.” (Participante 5)

“Una vez un hombre me encerró en casa. Yo vine a trabajar y cogió mi bolso y cerró la casa por fuera. Era un bajo y en el balcón tenía rejas, en las ventanas había reja y yo estaba sin papeles y yo no sabía que en España que el gobierno protege tanto a las mujeres y yo llamé a mi amiga y le dije la situación y yo me sabía de memoria el teléfono de mi amiga y le digo la situación. Le di la dirección, menos mal que me lo sabía de memoria porque vas a muchas casas y ni si quiera te acuerdas de la dirección, y yo le dije dónde está la dirección y ella estaba al lado de esta casa porque no queríamos llamar a la policía, pero ella sabía dónde estaba la policía dónde estaba la comisaría por si iba a necesitar algo y ella estaba preparada. Le dije que si no salgo a mi hora que llamara a la policía y volvió este hombre y le dije ‘¿para qué me cierras?’ y me dijo ‘ay yo lo hice sin pensar’ y le digo ‘para qué coño coges mi bolso’, ‘ay bueno es una broma’ me dijo que salió a la peluquería, que era una broma.” (Participante 16)

“Ellas son las primeras que no quieren trabajar con hombres prefieren trabajar con mujeres, te lo dejan caer, si es una abuelilla mejor. Muchas veces por el tema



de las duchas, cuando les toca lavarles, es una parte de violencia, tengo casos en los que ellos se han empalmado, les piden algo más...” (Técnica 85)

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una de las violencias sufridas por las mujeres en el empleo de hogar. Esto supone una de las mayores vulneraciones a los derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la intimidad, a la dignidad, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y la seguridad en el trabajo, y a la integridad física y moral. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en el artículo 7.1: “Sin perjuicio de lo que establezca el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo”. La Ley Orgánica 3/2007 incorpora también en su artículo 7.2 el acoso por razón de sexo, como una ampliación al concepto de acoso sexual y como otra de las formas de discriminación por razón de sexo: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

Según el estudio de la Fundació Josep Irla (Bonfill Poch y Bèliz Torrezano, 2019) el acoso sexual hacia las mujeres migradas trabajadoras del hogar y los cuidados es una de las formas de violencia machista más oculta e invisibilizada en nuestra sociedad. Esta violencia se encuentra tan extendida, en parte, debido a un débil marco legal que desprotege a las mujeres frente al acoso sexual, como parte de un abuso de poder patriarcal dentro del ámbito del trabajo. Esta violencia no se puede entender de manera aislada, sino que se encuentra imbricada a una situación de explotación laboral y vulnerabilidad jurídica, económica y social. Como se ha visto, a diferencia de otros ámbitos de trabajo, el empleo del hogar y de los cuidados se caracteriza por una debilidad de regulación, altos índices de informalidad, fuerte precariedad y explotación y una elevada presencia de mujeres migrantes en situación de irregularidad administrativa, lo que lo convierte en un contexto donde la violencia transita de manera impune y totalmente invisibilizada. Las medidas de prevención e identificación del acoso sexual en el empleo del hogar están mediadas por una falta de regulación ante el mismo, junto con la ausencia del derecho a la negociación colectiva y a la propia esencia del vínculo laboral, lo que supone un obstáculo para la elaboración y aplicación de protocolos de detección, prevención y actuación frente al acoso sexual en el empleo del hogar. Si en entornos laborales donde existe un alto nivel de formalidad se constatan dificultades para denunciar casos de acoso sexual, la posibilidad de denunciar y visibilizar estos deleznable actos en el sector del trabajo del hogar es aún más difícil.

“Es complicado que hablen de ello porque muchas veces se sienten culpables. Pero hay situaciones que van desde las personas que ponen anuncios falsos para contratar a una empleada de hogar y en la entrevista telefónica ya realizan propuestas sexuales hasta casos graves de acoso sexual, en los que el acosador intenta realizar o realiza tocamientos, hace propuestas, etc.” (Técnica 16)

Asimismo, la investigación de la Fundació Josep Irla (Bonfill Poch y Bèliz Torrezano, 2019) señala que el 41% de las mujeres (sobre una muestra de 80) afirmaba haber sido objeto de groserías o insinuaciones, proposiciones o comentarios de carácter sexual; el 28% haber sido objeto de tocamientos o de acercamientos excesivos; el 10% haber recibido demandas de relaciones sexuales, bajo presión o no; y el 10% afirmaba haber sido abusada sexualmente. Además, sucede que las mujeres que afirman haber sido víctimas de acoso, reconocen haberlo sido de más de una forma o situación. En el informe “Acoso sexual y mujeres migradas. Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas” (Sortzen Consultoría y Mujeres con voz, 2014), el 22% de las mujeres empleadas de hogar (sobre una muestra de 122) había sufrido acoso sexual en su espacio de trabajo. En este mismo estudio, el 27% declaraba haber sido víctima de insultos sexistas, sexuales y/o racistas; el 16% reconocía haber sido víctimas de tocamiento de naturaleza sexual; el 27% señalaba haber sido abordada por la calle para recibir propuestas de realizar trabajos sexuales. Asimismo, un 45% (sobre esta muestra de 122 mujeres) compartía haber recibido llamadas de tipo sexual cuando publicaban sus teléfonos para recibir ofertas de empleo.

162

En la encuesta que hemos realizado en la FMP (sobre una muestra de 105) un 17,1% de las mujeres (18 empleadas) ha mostrado haber recibido propuestas sexuales al acudir o llamar a alguna oferta de trabajo y un 7,6% las ha sufrido como peticiones para que formaran parte de sus tareas en el trabajo. Además, un 5,7% se ha sentido acosada sexualmente; al 2,9% le han tocado sin su consentimiento y un 1,9% ha compartido haber sido agredido sexualmente.

“El acoso es muy frecuente, que les hagan proposiciones sexuales como parte del trabajo. La propuesta en sí ya es acoso. Tanto en las ofertas como cuando están trabajando. Parece que está naturalizado que las toquen el culo, por ejemplo. Muchas veces las propias mujeres tienen que estar pendientes de que no las toquen.” (Técnica 78)

Estos datos nos acercan a una realidad de la que poco se habla pero que parece ser más frecuente de lo que se piensa. Desde la FMP somos conscientes de la delicadeza del tema y, por tanto, de lo complicado que resulta abordarlo a través de la impersonalidad de una encuesta. Nos encontramos con mayores respuestas y profundidad en las entrevistas realizadas a las mujeres migrantes empleadas



de hogar, en las que se observa que las situaciones de acoso sexual son bastante frecuentes en este tipo de empleo:

“No, el compañero este que era así con todas las chicas, empezaba a joder y si no le haces caso, te trata mal. No te lleva la ropa a tiempo, te molesta, te trata de tocar los cojones... Y te hacía la vida imposible.” (Participante 3)

“Y entonces me decía: ‘Te voy a matar. Te voy a ahorcar’. Te voy a esto, te voy a lo otro. Y yo no me dejaba porque decía ‘bueno, yo te denuncio’. Pues llamándome que quería que me acostara con él. Que me acostara con él, que me acostara con él... Y se me fue y se me metió a la habitación. Se me ha metido a la habitación, pero como ya estaba clareando, ya había luz. Y la ventana daba a la calle. Había un vecino que salió con el perro. Y, de dicha, estaba el vecino así con el perro y ha visto que el hombre estaba aquí en la puerta, en mi puerta. Y yo sentada en la cama. Porque él estaba adentro, que iba a entrar, que quería que me fuera a acostar con él. Y entonces yo lo dejé. Yo, ese mismo día... Yo esperé a mi salida, que salía a las 7, y yo le dije a la señora... Le dije: ‘Me va a disculpar, aquí esto pasa con su padre. Lo siento mucho’. Porque no creo que no haya podido oírlo ella, si la casa pegaba al lado.” (Participante 5)

“¿Sabes que es lo peligroso que yo también podía ver? Que alguien pudiera decir no, no, no para que me vengas a limpiar la casa y tal pero estando en el lugar... Podría pasar algo, yo dije bueno con este tipo de gente como no sabes, te puede decir que si para limpiar pero a la hora de la hora estando en su casa y... ¿Qué haces ahí encerrada? ¿Sabes? Entonces es bastante peligroso sí.” (Participante 7)

“Sí, ahí tengo los mensajes de ese señor. Me caía tan mal... Me repugnaba. Un día estaba dándole el biberón a la niña y él llegó. Y, por educación, como estoy en la casa suya, y era mi trabajo, no le dije nada porque soy amable. Pero me dijo pues unas cosas feas, y me faltó al respeto ese señor.” (Participante 9)

“Buah, muchas, muchísimas. No esperaba que en España... yo pensaba que España es un país muy católico, mucha religión. Cuando empecé a trabajar y daba anuncios en segunda mano, estaba impresionada, flipando con la cantidad de ofertas pervertidas. Incluso me llamó una pareja que tenían 60 y pico años y buscaban una chica a trabajar que se acueste con ellos, ¿entiendes? Me llamaron también para trabajar desnuda en casa y había cosas muy asquerosas.” (Participante 16)

“Una vez me llamó un señor porque quería una chica que trabajara en su casa y quedamos en una cafetería en sol y me dijo... (se ríe), nunca voy a olvidar esta oferta de trabajo. Yo tenía que ir a su casa 3 veces a la semana trabajando 2h y media y tenía que limpiar la casa, preparar la comida y luego tenía que acostarme, follarme primero con el padre y luego con su hijo, sí... y por eso me iba a pagar

6,55 euros la hora, imagínate qué tipo de tacañez... Aprovechador y tacaño. Ni dos horas ni 3 horas, yo no digo nada de eso de que hay que acostarse, eso ni pensarlo pero en dos horas y media, tres veces a la semana para mantenerles alegres, tenías que limpiar la casa, preparar la comida y follar con uno y luego con el otro. Y yo pienso si él pide eso, entonces en alguna de las ocasiones, alguna de las mujeres hacían eso...” (Participante 16)

“Por ejemplo, había otro señor que quería que yo ponga la ropa interior de su mujer difunta. Quería que yo me acuesto con él e incluso ‘que vamos a casarnos que para que estés más tranquila tengo en la cuenta 20.000€’ y bueno, pero también yo tenía 36 y él tenía 62, no es ni si quiera por la edad, es porque te trata como una mercancía, entiendes... Yo trabajé allí, me parece que por dos meses, yo sabía que no iba a durar mucho, pero qué puedo hacer. Yo siempre aguantaba hasta que me echan y ya está, pero si quieres este tipo de... servicios que llamas, hay número de teléfono pero no quieren ir allí porque se quieren aprovechar. Quieren que limpie una, hace todo y luego se acueste con él.” (Participante 16)

Se exponen en varios casos, los abusos por medio de anuncios fraudulentos en páginas de búsqueda de empleo a través de los que se pretende violentar sexualmente a las trabajadoras. Estas situaciones exponen a las mujeres constantemente, teniendo que estar alerta, detectando y anticipando las situaciones de abuso sexual:

164

“(...) pero ni un día puesto el anuncio y ya ¿sabes? Cuando lo había colgado cuando ya me estaban escribiendo mensajes de tíos, que si me empezaban con trabajo pero luego me decían y será posible que tú puedas hacer un masaje y tal. Entonces yo me ponía seria y formal y le decía mire o sea yo estoy buscando trabajo y lo que dice la nota es eso yo no he ofrecido en ningún momento que voy a dar masajes y tal si no está interesado pues no. Pero había tíos que eran súper, súper insistentes entonces yo dije bueno no, tengo que quitar esto de acá porque no es lo que yo estaba buscando ¿Sabes? Lo hice en dos ocasiones, dejé un par de meses, lo volví a hacer pero sin foto y volvió a pasar lo mismo entonces no me pareció así que hasta la fecha sí que por mil anuncios no, ya no he vuelto a poner ¿Sabes?” (Participante 7)

“En algún caso que me he encontrado les digo que cuando hacen entrevistas de trabajo dijeran que su pareja o una amiga estaba abajo o les digo a mujeres que no entrasen en el piso. Nos hemos encontrado algún caso que era para temas de prostitución, que lo que querían era otra cosa. Se arriesgan a situaciones que no sabes. Les decimos que avisen a alguien y digan a dónde van (durante la entrevista en domicilio privado), aunque sea mentira, que den la dirección de la casa, y que digan que una amiga está en el portal.” (Técnica 84)



“Me ha pasado. Abusos muchos, van pensando que van a cuidar a alguien y no es el cuidador de nadie y quieren relaciones sexuales directamente, y eso pasa mucho. En mil anuncios hay muchos casos de anuncios que al final lo que quieren es relaciones sexuales. Gente que ha ido a las entrevistas y han sido para relaciones sexuales. Les han tocado el culo, a otras les han agredido. Les cuesta bastante contarlo, se dan más situaciones de las que pensamos porque ellas no lo cuentan.” (Técnica 85)

Las situaciones de abuso deberían ser denunciadas y penadas en España, sin embargo, muchas veces el hecho de estar en situación de irregularidad administrativa, el poco tiempo de residencia en España, la falta de redes de apoyo, el miedo a enfrentarse a una persona violenta o con más recursos económicos, el abuso de autoridad de empleadores/as, las pésimas condiciones de trabajo y la amenaza constante de perder el empleo y de poder ser denunciadas por su situación de irregularidad administrativa, constituyen unas condiciones que desencadenan en que no se presente una denuncia. En este sentido, en la encuesta realizada de un total de 110 respuestas, el 43,6% manifestaba que no ha denunciado ni denunciaría una situación de abuso en el empleo del hogar, un 19,1% no sabe si denunciaría y un 37,3% ha denunciado o denunciaría una situación de abuso. A pesar de que las situaciones de abuso pueden ser numerosas, el número de denuncias interpuestas ante la justicia, por vía administrativa o por vía penal, sigue siendo muy reducido. Es pertinente traer a colación que en caso de tener un problema en el trabajo del hogar, la mayoría de las mujeres acude a amistades o familiares. Se identifican, de nuevo, las redes de apoyo primarias como los elementos de ayuda en el día a día. Al igual que han apuntado otras investigaciones (Sortzen Consultoría y Mujeres con voz, 2014; Bonfill Poch y Béliz Torrezano, 2019) el uso de los recursos de la policía y sobre todo, de los servicios sociales, es prácticamente inexistente para las mujeres empleadas de hogar y de los cuidados (en nuestra encuesta solamente el 8,5% acudiría a la policía y el 0,9% a servicios sociales, en caso de tener un problema). En la situación de vulnerabilidad jurídica y desprotección en la que se encuentran las mujeres migrantes, pensar en interponer una denuncia es poco más o menos imposible. Es ciertamente preocupante que los servicios sociales no sean un referente para ellas, puesto que acuden en su mayoría a redes primarias y en algunos casos, a las entidades del tercer sector para pedir apoyo.

“Es difícil que denuncien. Solo pueden hacerlo por vía penal porque no tienen acceso a hacerlo por la laboral. Están absolutamente desprotegidas en cuanto al acoso sexual laboral. Aquí hay absoluta impunidad. Es difícil de demostrar y es un proceso en el que prefieren no meterse.” (Técnica 78)

“No sabía que se puede denunciar. Ahora conmigo no va a pasar esta situación. Cuando la gente te mira ven qué puedo sacar de esta chica, ahora nadie me va... Ya han pasado muchos años (se ríe), por eso también. Yo pienso que ahora no va a pasar porque ahora en mi cara, en mis ojos, se ve que puedo protegerme a mí misma, que voy a devolver.” (Participante 16)

“Yo, pues, como estoy en un país ajeno, estoy ilegal... Lo mejor es... Cuando me siento mal, aguantando, y veo que la gente es muy aprovechada, me explota. Y prefiero renunciar, salirme y buscar otra cosa. A ver si con suerte, tal vez, digo yo, sale algo mejor.” (Participante 9)

El acoso sexual se revela como parte de una situación de abuso laboral y como una gran manifestación de vulneración de derechos. Como han expuesto varias mujeres entrevistadas, la condición de migración se convierte en un elemento que acrecienta el riesgo a sufrir acoso sexual, particularmente cuando las mujeres no disponen de la regularidad administrativa, donde el agresor se aprovecha de la situación de vulnerabilidad y exclusión social de las mujeres. Unido a esta gran desprotección aparece el miedo que paraliza y quebranta la capacidad de reacción ante las situaciones de acoso. La normalización de estas conductas y la falta de reconocimiento de las mismas proviene asimismo de las familias empleadoras (que llegan a ser cómplices o perpetradoras de la violencia), de las empresas y de las agencias intermediarias que no visibilizan ni denuncian este tipo de conductas denigrantes y violentas hacia las mujeres. La violencia machista, de pareja, institucional, social y laboral, atraviesa, en muchos casos, la vida de las mujeres migradas formando parte de un continuum de violencias. Esto conduce a una peligrosa normalización de las conductas de acoso, que van desde el acoso telefónico, a la invisibilización o minimización de otras conductas más graves como el abuso sexual (Bonfill Poch y Béliz Torrezano, 2019).

En el ámbito del empleo de hogar, urge hacer visible las historias silenciadas y, con ello, hacer creíble lo invisible. Debemos visibilizar el acoso sexual como un delito y como un problema social estructural contra las mujeres.



RECOMENDACIONES

“PORQUE LA VERDAD ES QUE NO SOLO ES POR MÍ, SI NO ES POR TODAS LAS QUE ESTÁN EN ESTA SITUACIÓN: POR MI MADRE, POR MI FAMILIA... PORQUE SOMOS MUJERES. LA MAYOR PARTE SOMOS MUJERES Y ESTÁN ABUSANDO DE NOSOTRAS. Y ES QUE NO CONSIDERAN QUE SOMOS... LA MAYOR MANO DE OBRA QUE TENEMOS, QUE MANTIENE ESTE PAÍS, SON MUJERES” (PARTICIPANTE 5)

Una vez realizado el análisis desde la perspectiva de género y con una mirada integral a la situación de empleo en la que se encuentran mujeres migradas empleadas de hogar, desde la FMP junto con las participantes en este estudio hemos construido una serie de recomendaciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo en las que se desarrolla el empleo del hogar, tratando de dirigirnos a tres agentes clave: las instituciones públicas, las entidades del tercer sector y la ciudadanía en general, con especial atención a las personas empleadoras y a las agencias de empleo doméstico.

Consideramos fundamental crear conciencia y sensibilizar acerca de la realidad del empleo del hogar y de los cuidados, trabajo completamente esencial pero que aún a día de hoy carece del reconocimiento que merece. Es indispensable poner en marcha políticas públicas que ubiquen los cuidados en el centro de nuestras vidas, que garanticen el derecho a proveerlos y a recibirlos, así como reconocer (tanto social, jurídica y económicamente) todas aquellas profesiones que propician el sostenimiento de la vida. Solo con ese reconocimiento, caminaremos hacia una sociedad equitativa, donde el trabajo de cuidados deje de ser exclusivamente asumido, de manera invisible y en muchos casos gratuita, por las mujeres y por fin alcancemos una sociedad donde todas y todos recibamos y forjemos cuidados.

Por todo lo expuesto y una vez presentados los resultados de la investigación, señalamos que es imprescindible incorporar la mirada de género y la interseccionalidad en el diseño de políticas públicas de provisión de los cuidados, en su aplicación y en su intervención con el fin de acabar con los estereotipos y roles de género asociados a los mismos y pueda mejorar la vida de las mujeres y, específicamente, de las mujeres migrantes que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Recomendaciones para las Instituciones Públicas con carácter estatal y autonómico:

1. Propuestas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y vida de las mujeres migrantes empleadas de hogar:

- ✚ Ratificación del Convenio 189 de la OIT, convenio que garantiza el trabajo digno de las empleadas del hogar. Una vez ratificado, se han de concretar y llevar a la práctica las medidas fundamentales que recoge dicho Convenio.
- ✚ Garantizar y equiparar los derechos laborales y de protección social del sector por medio de la inclusión total en el Régimen General y, con ello, el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo, la equiparación de los permisos y las bajas laborales. Así, se obtendrá la igualdad de derechos con el resto de trabajadores/as.
- ✚ Asegurar el control y protección institucional del cumplimiento de los derechos laborales y de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de hogar. Se trataría de generar medidas de protección reales para las trabajadoras del sector: garantizar el alta en la Seguridad Social (sistema de control de las afiliaciones), el límite de horas de trabajo, la concreción de las tareas, la regulación y obligatoriedad de los descansos, de las vacaciones y del salario mínimo interprofesional.
- ✚ Eliminar la figura de desistimiento que facilita el despido de las empleadas del hogar.
- ✚ Regulación y profesionalización del sector y establecimiento de categorías profesionales con el fin de evitar la multiplicidad de tareas o de puestos de trabajo por medio de una sola contratación.
- ✚ Salario acorde a las funciones realizadas. Fijar tabla de salarios mínimos en el sector (teniendo como base el salario mínimo interprofesional) en las que se recojan diferencias en función de si se trata de un trabajo en el que se realizan tareas del hogar o atención a personas dependientes, y pluses regulados para diferentes circunstancias como: cuidado de más de una persona dependiente, disponibilidad, presencia, vigilias, pernoctas, descansos, vacaciones, etc.



- ✚ Categorización de las tareas que se incluyen dentro del empleo de hogar de tal forma que permita especificar y diferenciar el trabajo de empleo de hogar y el trabajo de cuidados.
- ✚ Realización de controles e inspecciones de trabajo sobre la veracidad de los contratos en el empleo del hogar y sobre las condiciones en las que se desarrolla el mismo.
- ✚ Garantizar la salud física y psicológica de las empleadas de hogar, incluyendo el sector en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✚ Diagnosticar en profundidad la realidad del régimen de trabajo interno para valorar su posible eliminación, así como llevar a cabo una regulación efectiva de turnos de trabajo de un máximo de horas.
- ✚ Sensibilizar a las personas empleadoras sobre los derechos laborales de las trabajadoras de hogar y promover el compromiso social con dichos derechos.
- ✚ Reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas migrantes mediante la modificación de la legislación de extranjería. Es necesario facilitar los permisos de trabajo y la regulación de la situación administrativa en el caso de las personas migrantes en situación de irregularidad, independientemente del tiempo de residencia en España.
- ✚ Es necesario disponer de una legislación que examine la cuestión transnacional de la migración. Políticas bilaterales que contemplen a las familias en el país de origen.
- ✚ Agilizar y/o facilitar los trámites sobre homologación de estudios cursados en el extranjero.
- ✚ Promover y garantizar el acceso a itinerarios formativos y laborales para que las mujeres que quieran dejar de trabajar en el empleo del hogar y de los cuidados puedan encontrar una alternativa laboral.
- ✚ Formación en materia de género y migración para el personal de los Servicios Públicos de Empleo y Servicios Sociales con el fin de mejorar la atención en base a las necesidades de las usuarias.
- ✚ Dotar de recursos a las entidades del Tercer Sector para garantizar la sostenibilidad de los proyectos de intervención con mujeres migrantes. Reforzar los medios para garantizar que las entidades puedan realizar una atención de calidad con las usuarias.

- ✦ Ampliar y facilitar mecanismos de defensa y denuncia frente a los abusos laborales: telefónicos, web, asesoramiento, etc.
- ✦ Promover medidas de ayuda al acceso a la vivienda y a alquileres que garanticen una solución habitacional para las personas en situación de vulnerabilidad.

2. Propuestas encaminadas al desarrollo de un sistema público de cuidados que ponga en el centro los procesos de sostenibilidad de la vida y el reconocimiento del valor de los cuidados para la sociedad:

- ✦ Diseño de políticas públicas que garanticen un sistema público de cuidados como un derecho básico y universal.
- ✦ Regular el sistema de cuidados bajo el enfoque de género que combine el derecho a los cuidados y el respeto de los derechos de las trabajadoras. Este sistema no ha de girar en torno a la rentabilidad económica, es decir, las tareas de cuidados no se han de mercantilizar porque esto supone la búsqueda de reducción de costes y maximización de beneficios que en este caso va de la mano del empeoramiento de las condiciones de las trabajadoras y de los servicios de cuidados. Por esto, los cuidados han de ser regulados como recursos públicos esenciales.
- ✦ Creación de un organismo público encargado de investigar, velar, reconocer y visibilizar las tareas de cuidados que históricamente han desempeñado las mujeres, y especialmente las mujeres migradas, mostrando su importancia para la sociedad.
- ✦ Integrar las voces y las experiencias de las mujeres migrantes empleadas de hogar a la hora de desarrollar las políticas públicas de cuidado.
- ✦ Medidas urgentes e integrales, basadas en criterios de equidad y redistribución, para cubrir los costes de los cuidados a domicilio como parte del sistema público de atención a la dependencia, favoreciendo empleos de calidad.



- ✚ Subvencionar parcialmente a las familias, en función de los ingresos, para la contratación de empleadas del hogar. En el caso del trabajo como interna para el cuidado de personas dependientes, regular la cobertura de dichos servicios a través de la Ley de dependencia garantizando turnos entre trabajadoras, eliminando así el trabajo a disposición 24 horas.
- ✚ Incluir los cuidados realizados por las trabajadoras de hogar en el sistema de atención a la dependencia.
- ✚ Aumentar los recursos para la conciliación por medio de la redistribución de los tiempos de vida laboral, personal y familiar y el autocuidado.
- ✚ Desarrollar programas y campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía para visibilizar la importancia de los cuidados y del trabajo del empleo de hogar.
- ✚ Realizar acciones de sensibilización para combatir los mensajes de odio y xenofobia contra la población migrante, combatiendo también de forma específica el racismo sexualizado que perpetúa estereotipos sobre las mujeres migrantes.

Recomendaciones a las entidades del Tercer Sector:

- ✚ Incorporar de forma transversal la perspectiva de género e interseccional en las entidades del tercer sector y, en concreto, en los recursos de orientación laboral.
- ✚ Realizar diagnósticos desde la perspectiva de género que permitan tener en cuenta las necesidades propias de las mujeres migrantes usuarias a la hora de diseñar programas de intervención.
- ✚ Promoción de recursos de asesoramiento sobre derechos laborales en el empleo de hogar para las usuarias, que incluya la información sobre los procedimientos en caso de situaciones de abuso y acoso, incluido el acoso sexual.
- ✚ Desarrollar proyectos de atención integral que incluyan apoyo en las gestiones y trámites administrativos; apoyo psicosocial; y asesoramiento y acompañamiento jurídico. Así como trabajo en red con otras entidades y con Servicios Sociales en los casos necesarios.

- ✚ Generar entornos de confianza y/o apoyo para que las mujeres que hayan vivido situaciones abusivas o de violencia, puedan acudir a los recursos disponibles.
- ✚ Combinar las intervenciones individuales con las grupales que favorezcan las redes de apoyo, el autocuidado y espacios asociativos para las mujeres, así como el empoderamiento, la mejora del autoconcepto y autoestima de las mujeres.
- ✚ Incorporar actividades que promuevan la salud psicosocial de las mujeres migrantes en búsqueda de empleo y/o empleadas en el trabajo de hogar.
- ✚ En caso de realizar intermediación laboral con ofertas en servicio doméstico, rechazar aquellas que contengan condiciones indignas de trabajo y sensibilizar para que se mejoren las condiciones de empleo. Asimismo, realizar seguimiento de los itinerarios de las usuarias.
- ✚ En la intermediación laboral, información y asesoramiento sobre los derechos y deberes de las personas empleadoras.
- ✚ Promover la visibilidad y el apoyo en las reivindicaciones por la mejora de los derechos y las condiciones del sector desde las entidades que trabajan con mujeres y desde el movimiento feminista. Trabajar en red en incidencia política con los colectivos de mujeres migrantes empleadas del hogar y de los cuidados que históricamente han conseguido mejoras e inciden día a día en los derechos de las trabajadoras.
- ✚ Fomento de la creación de cooperativas de empleo de hogar.

Recomendaciones para la sensibilización de la ciudadanía:

- ✚ Reconocer y valorar la importancia de los cuidados en los hogares. Incluyendo el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados como fundamental e imprescindible para el sostenimiento de la vida.
- ✚ Ejercer una corresponsabilidad en los cuidados de la unidad familiar, donde adquiere gran importancia la responsabilización de los hombres en las tareas de sostenimiento de la vida.



- ✚ Compromiso ciudadano que permita desmontar estereotipos, clichés y prejuicios asociados al empleo de hogar que distan de la realidad (acabar con la imagen de mujer-sirvienta o la “chacha” y dirigirnos hacia el reconocimiento de este empleo).
- ✚ Cumplimiento con la normativa y garantía de unas condiciones de trabajo dignas y seguras, incluyendo lo estipulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✚ Concienciación para acabar con la normalización del acoso y abuso sexual, visibilizándolo, verbalizándolo y generando acciones de protección contra él.
- ✚ Rechazar todo tipo de conductas xenófobas, clasistas o mensajes de odio hacia la población migrante.

“Solo decir que el empleo del hogar es un trabajo como cualquier otro, es un trabajo digno pero sus condiciones no son dignas, por el momento las condiciones de las trabajadoras del hogar no son dignas. Hay que dignificar esas condiciones porque el empleo del hogar es un empleo digno de por sí y replantearnos todo el sistema de cuidados que siempre tiene... recae sobre las espaldas de las mujeres ¿por qué tiene que caer sobre las espaldas de las mujeres? Entonces replantearnos la responsabilidad del estado. El estado tiene una deuda pendiente con las mujeres, porque las mujeres toda la vida han cuidado y han sostenido la vida del resto de las personas. Mientras el Estado no lo reconozca esto, la sociedad tampoco lo va a reconocer. Se necesita un reconocimiento porque están dejando a muchas personas atrás y con esta crisis más todavía. Ese reconocimiento hacia el trabajo de las mujeres hacia las condiciones dignas que han tenido muchísimas mujeres que han dejado su vida incluso para cuidar las vidas de otras personas. Ese reconocimiento es necesario que se haga y también el reconocimiento de las mujeres migrantes. Esa riqueza de sabiduría de conocimiento, de cariño y de cuidados que traemos de nuestros países y volcamos aquí en otras personas. Lo principal es ese reconocimiento”.

Participante 14

CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio nos hemos aproximado a la realidad del empleo del hogar y de los cuidados en España desde la perspectiva de género con una mirada integral e interseccional. Esto nos ha permitido dar cuenta de la actual situación del sistema de cuidados, que es tan vital para nuestras sociedades y, sin embargo, continúa fuertemente debilitado y anclado en los roles tradicionales de género conectados con otros ejes de desigualdad como son la clase social, el origen, el estatus migratorio y la racialidad. Los relatos y las experiencias tanto de las mujeres migrantes que trabajan o han trabajado en el empleo de hogar, así como de los y las profesionales de entidades del Tercer Sector y colectivos de activistas que han participado en esta investigación, nos han acercado a las realidades de un sector atravesado por la informalidad y la precariedad más extrema. Esta situación es consecuencia, en gran medida, de un régimen que no reconoce los derechos laborales plenos para las empleadas de hogar.

174

La visibilización de los cuidados y su ubicación en el centro de nuestra sociedad, es todavía un asunto pendiente que es urgente abordar, más aún en el contexto contemporáneo en el que la crisis sociosanitaria desencadenada por la COVID19 ha puesto de manifiesto la fragilidad del sistema de cuidados y las vulnerabilidades y exclusiones que sufren las mujeres migrantes empleadas en este sector.

La combinación entre la Ley de extranjería que priva de los derechos fundamentales a las personas migrantes, junto con la Ley de empleo de hogar que legitima y perpetua un régimen de trabajo bajo esquemas de desigualdad, impide el acceso de muchas mujeres migrantes a una vida en condiciones dignas. La inserción de las mujeres migradas en circuitos de precariedad donde predominan los bajos sueldos, el exceso de horas de trabajo, el complejo acceso a la vivienda o la prácticamente nula conciliación laboral, tiene como consecuencia un difícil desarrollo vital y un impacto negativo en su salud. A través de este estudio se ha comprobado que la situación de las empleadas de hogar conecta los ejes de desigualdad analizados con el tipo de jornada que desempeñan, siendo el régimen de trabajo interno el que presenta con mayor frecuencia condiciones de explotación laboral.

En este sentido, hay que hacer hincapié en la violencia que se ejerce contra las mujeres en el contexto del empleo del hogar y de los cuidados. El estudio desvela diferentes situaciones de abuso y acoso por parte de personas empleadoras; así como las dificultades para denunciarlas por parte de las mujeres.



Por ello, aspectos tan importantes como el bienestar psicosocial de las mujeres y la mejora de su salud integral se convierten en una necesidad apremiante que también ha de ser abordada en el empleo del hogar y de los cuidados.

Con este estudio deseamos informar y sensibilizar tanto a las instituciones públicas, como al personal técnico de entidades del tercer sector y a la ciudadanía en su conjunto. Es imprescindible generar conciencia crítica a nivel social y reivindicar la importancia que tiene garantizar los derechos laborales en el empleo de hogar para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres empleadas en este sector. Una sociedad comprometida con la igualdad de género y con la justicia social ha de prestar especial atención a las vulnerabilidades y exclusiones que se producen mediante la combinación de los ejes de desigualdad que interseccionan en estas situaciones -como el género, la clase social, el origen, el estatus migratorio, la racialidad- y comprometerse en reducir las brechas y el impacto de la desigualdad estructural para proporcionar oportunidades de empleo digno a las mujeres tanto dentro como fuera del empleo de hogar. Resulta ineludible preguntarnos ¿quién cuida a quien nos cuida? Y, por ello, caminar hacia la dignificación del empleo de hogar y de cuidados.

España está en deuda con las mujeres y en este caso con las mujeres migrantes. Es tiempo de visibilizar los cuidados y urgente reconocer la importancia del empleo del hogar y de los cuidados.



BIBLIOGRAFÍA

ACCEM (2008). *La trata de personas con fines de explotación laboral. Un estudio de aproximación a la realidad en España*. Madrid: ACCEM.

Actis, Walter (2006). “La inserción en un mercado de trabajo fuertemente precarizado. Ecuatorianos en España (IV)”, *La Insignia*.

AIETI, SEDOAC y AMALGAMA (2017). *Derecho a una vida libre de violencias. Experiencias y resistencias desde las mujeres migrantes*. Madrid: Obra Social La Caixa.

Anderson, Bridget (1997). “Servants and slaves: Europe’s domestic workers”, *Race & Class* 39: 37-49.

--- (2000). *Doing the dirty work?. The global politics of domestic labour*. Reino Unido: Zeed books.

176

Anthias, Floya y Lazardis, Gabriella (eds) (2000). *Gender and migration in Southern Europe. Woman on the move*. Oxford: Berg.

Arango, Joaquín, Diaz Gorfinkiel, Magdalena y Moualhi, Djaouida (2013). *Promover la integración de las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes en España*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

ATH-ELE, Asociación de Trabajadoras del Hogar Etxeko Langileen Elkartea (2020). *Guía 2020 de las trabajadoras del hogar*. ATH-LEE: Bilbao.

--- (2017). *Cambios que exigiría el convenio 189 de la OIT en la legislación española a junio de 2017*.

--- (2017). *Valoración de la ATH-ELE sobre la tramitación del subsidio extraordinario de hogar*.

Bonfill Poch, Silvia, Béliz Torrezano, Norma (2019). *Una violència oculta. Assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Barcelona: Fundació Josep Irla.

Cachón, Lorenzo.(2009). *La ‘España inmigrante’: Marco discriminatorio, mercado de trabajo y política de integración*. Barcelona: Anthropos.



Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Torns, Teresa (2011). Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp 13-95). Madrid: La Catarata.

Castells, Manuel (1999). *La transformación del trabajo*. Colomers: Los libros de la factoría.

Catarino, Christine y Oso, Laura (2000). “La inmigración femenina en España y Portugal: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza” *Papers* 60: 183-207

Colectivo IOÉ. (2013). *El empleo irregular de personas inmigradas desde la perspectiva de las empresas de hostelería, construcción y los hogares que emplean servicio doméstico en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Colectivo IOÉ.

--- (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO.

Cuentas Ramírez, Sara, Cruz Carrasco, Arlene y Santos Claros, Paula (2020). *Cuidar para sostener la vida. Autodiagnóstico participativo con mujeres migradas, diversas, trabajadoras del hogar y los cuidados*. InteRed: Catalunya.

De Sanchís, Enric (2005). “Trabajo no remunerado y trabajo negro en España” *Papers* 75, 0085-116.

Díaz Gorfinkiel, Magdalena (2016). “La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155: 97-112

Durán, María Ángeles (2000). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

--- (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Madrid: Fundación BBVA.

--- (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.

El Salto (1 de abril de 2020). *Las trabajadoras del hogar celebran su inclusión en las medidas sociales pero señalan sus límites*. Recuperado de: <https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/empleadas-domesticas-cuidados-valoran-inclusion-medidas-sociales-senalan-limites>

Erel, Umut y Lutz Helma (2012) “Gender an transnationalisms”. *European Journal of Women’s Studie*. Vol.19: 4.

Eurostat (2017). *Estadísticas sobre pobreza de ingresos*. Eurostat.

--- (2015). *Trafficking in human beings*. Unión Europea.

García Sainz, Cristina (2011). “Contexto social y económico del trabajo doméstico remunerado. Modelos de bienestar y mercados laborales” en C. García Sainz (ed.), *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del sector doméstico*. Madrid: Talasa.

García Sainz, Cristina, Santos Pérez, M. Lourdes y Valencia Olivero, Nelcy Y. (2014). “La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (1): 101-131

González Calvo, Valentín (2005). “El duelo migratorio”. *Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia*, 77-97.

Gregorio Gil, Carmen (1998). *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid: Narcea.

178

Haraway, Donna (1995). *Ciencia, ciborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*, Madrid: Catedra.

Herrero, Yayo (2013). “Miradas ecofeministas para transitar a un mundo justo y sostenible” *Revista de Economía Crítica*, 16: 278-307

INE (2020). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Estadísticas del Padrón Continuo 2020. Datos 2019. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

--- (2020) *Principales series de población desde 1998*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

Kohan, Marisa (14 de marzo de 2020). “Las trabajadoras del hogar denuncian ser las olvidadas en la crisis del coronavirus”. *Público*. Recuperado de: <https://www.publico.es/economia/trabajadoras-del-hogar-denuncian-olvidadas.html>

Lawson, Max, Parvez, Anam, Harvey, Rowan, Sarosi, Diana, Coffey, Clare, Piaget, Kim, Thekkudan, Julie, y Espinosa, Patricia (2020). *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*. Oxfam GB.

Lebrusán Murillo, Irene y Cáceres Arévalo, Pierina (2017). *Estudio la mujer*



inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos. Madrid: Asociación AD los Molinos.

López Gandía, Juan y Toscani Giménez, Daniel (2006). *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de Seguridad Social. Propuestas de reforma*. Albacete: Bomarzo.

Mestre Mestre, Ruth (2002). “Dea ex Machina. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico” *Cuadernos de Geografía*, 72: 191-206

Milkman, Ruth, Reese, Ellen y Roth, Benita (1998). “The Macrosociology of paid domestic labor” *Work an Occupations*, 25: 483-510

Ministerio de Inclusión, seguridad y Migraciones (2020) *Estadísticas 2020*. Madrid.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *Anuario de estadísticas de MITRAMISS*. Datos 2018.

Naciones Unidas (2000). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Palermo. Naciones Unidas.

Navarro, Viçent (5 de octubre de 2020). “Liberar a las mujeres y mejorar el bienestar de las familias: el cuarto pilar del Estado del bienestar” *Público*. Recuperado de: <https://blogs.publico.es/vicenc-navarro/2020/10/05/liberar-a-las-mujeres-y-mejorar-el-bienestar-de-las-familias-el-cuarto-pilar-del-estado-del-bienestar/>

OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OIT.

--- (2015). *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: Results and methodology*. Ginebra: OIT.

--- (2013). *Domestic Workers Across The World: Global and Regional Statistics. At The Extent Of Legal Protection*. Ginebra: OIT.

--- (2011). *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Convenio número 189*. Ginebra: OIT.

Pérez-Caramés, Antía (2020). “Cuidados” en Rosa Cobo y Beatriz Ranea (eds.) *Breve diccionario de feminismo*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Pérez Orozco, Amaia y López Gil, Silvia (2011). *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo del hogar y políticas públicas*. ONU Mujeres.

Pérez Orozco, Amaia (2010). *Organización social de los cuidados y migración. Presentación en el seminario Género, desarrollo e inmigración: aproximaciones al concepto de sostenibilidad*. Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la Universidad Complutense de Madrid.

Pérez Orozco, Amaia, Paiewonsky, Denise y García Domínguez, Mar (2008). *Cruzando fronteras II: migración y desarrollo desde una perspectiva de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y UN-INSTRAW.

Razavi, Shahra y Saab, S Silke (2010). “Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores de cuidado”. *Revista Internacional del Trabajo*, 119 (4) 449-467

Sánchez Giménez, Raquel y Jiménez Romera, Gemma (2018). “Las empleadas de hogar: régimen jurídico y de Seguridad Social”. *VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género 2018*, Universidad de Sevilla.

180

Sánchez, María F. (20 de febrero de 2020) Entrevista a Carolina Elías (Servicio Doméstico Activo) “Estamos cansadas de que pospongan nuestros derechos”. *Cuarto poder*. Recuperado de: <https://www.cuartopoder.es/derechos-sociales/2020/02/20/carolina-elias-servicio-domestico-activo-estamos-cansadas-de-que-pospongan-nuestros-derechos/>

Sassen, Saskia (2003). *Contrageografías de la globalización y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Solanas Cardín, María (1 de abril de 2020). La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género. *Real Instituto Elcano*. Recuperado de: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/riecano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari33-2020-solanas-tesis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-igualdad-de-genero

Solórzano Cedeño, Katty (1 de diciembre de 2019). Entrevista a Carolina Elías (SEDOAC) “El feminismo tiene una deuda con las trabajadoras del hogar”. *Público*. Recuperado de: <https://blogs.publico.es/conmde/2019/12/01/carolina-elias-sedoac-feminismo-trabajadoras-hogar/>

Sortzen Consultoría y Mujeres con Voz (2014). *Acoso sexual y mujeres migradas. Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE.



Tobío Soler, Constanza (2002). “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadora” en Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (ed.) (2002), *Conciliar la vida. Tiempos y servicios para la igualdad*, Madrid: Dirección General de la Mujer.

— (2001). “Working and mothering: Women’s strategies in Spain”, *European Societies*, 3 (3): 339-371

UGT (2017). *Balance de situación del mercado de trabajo en España: La precariedad lo domina todo*. Madrid: UGT.

Legislación española consultada

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín oficial del Estado, 10(12), 01.

Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado, 23, 45-508.

Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Madrid: BOE, 41193-204.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Boletín Oficial del Estado, 299, 15.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71.

Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado, 299.

Ley Orgánica 10/2011, de 27 de julio, de modificación de los artículos 31 bis y 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado, (180), 85346-85349.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269.

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. en Boletín Oficial del Estado, Madrid, (103).

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.



