

¿ QUIÉNES Y CÓMO CUIDAN

en Vitoria-Gasteiz

Aproximación a la situación de las EMPLEADAS DE HOGAR



Zentuz kontsumitu
consume con Sentido

Un proyecto de:



Financia:



¿ QUIÉNES Y CÓMO CUIDAN en Vitoria-Gasteiz ?

Aproximación a la situación de las EMPLEADAS DE HOGAR

ELABORACIÓN INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO

Errotik, cooperativa feminista de iniciativa social (denominada anteriormente, Harilka Elkarte).



INVESTIGADORA PRINCIPAL

Gisela Marisa Bianchi Pernalilici

Equipo investigador:

Ester Escudero Espinalt, Udane Hermosilla Fernández y Gisela Marisa Bianchi Pernalilici.

Seguimiento, revisión y aportes a la investigación:

Zentuz Kontsumitu – Consume con sentido



Medicmundi Araba

SETEM Hego Haizea

Mugarik Gabe

TRADUCCIÓN

Luis Miguel Sainz Pezonaga

FINANCIACIÓN

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz



FECHA

Abril 2018



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. DIÁLOGO TEÓRICO SOBRE EL TRABAJO DE LOS CUIDADOS Y EL EMPLEO DE HOGAR EN EL MUNDO GLOBALIZADO	7
2.1. Utilizando la perspectiva de la economía feminista para analizar el contexto estudiado.....	8
2.2. Interdependencia y <i>social care</i>	9
2.3. El trabajo de cuidados	12
2.4. Aspectos globales del trabajo de cuidados	14
2.5. Aspectos personales del trabajo de cuidados y el empleo de hogar	23
3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO	26
3.1. Contexto legal.....	27
3.2. El empleo de hogar en cifras.....	35
4. METODOLOGÍA, TÉCNICAS Y TRABAJO DE CAMPO	49
4.1. Objetivos de la investigación	50
4.2. Epistemología, metodología y métodos/técnicas de investigación.....	50
4.3. Detalles del trabajo de campo	58
5. APROXIMÁNDONOS A LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR EN VITORIA-GASTEIZ DESDE UNA PERSPECTIVA CUALITATIVA	60
5.1. Objetivo Nº 1. Conocer las condiciones laborales, tareas, responsabilidades, salarios y situaciones de las empleadas de hogar en Vitoria-Gasteiz.....	61
5.2. Objetivo Nº 2. Ahondando en la salud laboral, tanto física como mental, en el empleo de hogar.....	90
5.3. Objetivo Nº 3. Reflexiones y reivindicaciones de las trabajadoras de hogar	102
5.4. Necesidad de generación de redes.....	105
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
6.1. Recomendaciones para trabajar a nivel social en relación con el empleo de hogar	109
6.2. Recomendaciones en relación con cambios legislativos necesarios para dignificar el empleo de hogar	109
6.3. Alertas para la Inspección de Trabajo y entidades competentes en la materia, en relación con vulneración reiterada de derechos de las empleadas de hogar	112
6.4. Vulneraciones de derechos laborales y de Seguridad Social.....	113
6.5. Canales de acceso al empleo de hogar informales y necesidad de una entidad de intermedicación laboral oficial y pública	115
6.6. Recomendación dirigida a los sindicatos para promover e impulsar la negociación colectiva del sector del empleo de hogar	115
6.7. Reflexión dirigida a los colectivos feministas, asociaciones de mujeres y otras entidades asociativas de Vitoria-Gasteiz	116
6.8. Visibilizar y denunciar a las violencias machistas, racistas y clasistas.....	116
6.9. Temáticas a trabajar tanto con la parte empleadora de hogar, como a nivel social	117
6.10. Recomendaciones a la parte empleadora para cuidar que el trabajo de sus empleadas se realice en las debidas condiciones de seguridad e higienear.....	117
6.11. Temáticas a trabajar con las empleadas de hogar	119
7. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	120
8. BIBLIOGRAFÍA	122
9. ANEXOS	131

1

INTRODUCCIÓN





1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales objetivos del proyecto colectivo **Zentzuz Kontsumitu-Consume con Sentido (ZK)**¹ es impulsar herramientas que nos ayuden a comprender los problemas de desigualdad y de sostenibilidad estructural, económica, social y de género que existen a nivel global, y relacionarlos a través del consumo con lo que sucede a nivel local, en nuestras realidades cotidianas.

En este intento de **conectar lo local y lo global**, y en la búsqueda de respuestas para promover otro tipo de desarrollo a través de prácticas de consumo responsable cotidianas en lo local, **hemos decidido abordar una temática que está invisibilizada: los cuidados**.

¿Qué consumo hacemos de los cuidados en nuestra sociedad? ¿Hacemos un consumo responsable de los cuidados o un consumo que contribuye a perpetuar las desigualdades? ¿Qué papel juega el sistema capitalista, racista y heteropatriarcal en ese modelo? ¿Visibilizamos el valor de los cuidados para no ser fagocitadas por las dinámicas capitalistas, racistas y patriarcales o contribuimos a mantener invisibilizada esa área fundamental para la vida? ¿Promovemos un consumo con criterios de sostenibilidad, cercanía, solidaridad y responsabilidad que deja, una vez más, esta tarea en manos de las mujeres?

Cuando hablamos de consumo responsable hablamos de estilos de vida, porque no se trata sólo de cambiar una marca o un producto por otro, sino de llevar una vida satisfactoria dentro de los límites del planeta, aunando así prácticas cotidianas y valores. Ello supone tomar como pilares dos elementos fundamentales: la sostenibilidad de la vida, en su dimensión ambiental y de cuidados; y la justicia social, con sus aspectos de equidad, solidaridad, democratización y redistribución. Y es que, no es posible que haya consumos y estilos de vida sostenibles si no ponemos en el centro el cuidado de la vida, introduciendo por tanto una perspectiva ecofeminista.

Apostar por un consumo consciente, responsable y transformador significa, fundamentalmente, cuestionar y desnaturalizar las tareas que tienen interiorizadas mujeres y hombres; impulsar a medio y largo plazo otra manera de organizar socialmente el cuidado y desaprender y deconstruir las prácticas que, tanto mujeres como hombres, han asumido como propias para poder así generar alternativas emancipadoras, transformadoras y que promuevan la equidad basada en valores como la justicia y la “co-responsabilidad”. Al mismo tiempo, supone poner en valor la necesidad crucial del trabajo de hogar y de cuidados para el sostén de nuestro sistema económico y social, y acabar con la división sexual del trabajo en el que las mujeres se encargan de las tareas domésticas.

El documento que tienes en tus manos pretende ser un primer acercamiento a una de esas realidades cotidianas, que son invisibles y que tenemos naturalizada en el ámbito de los cuidados y del consumo, a través del testimonio de treinta mujeres que desarrollan o han desarrollado tareas de hogar y de cuidados en la esfera mercantil. Queremos **visibilizar la situación de cientos de mujeres “ocultas” de nuestra ciudad** que trabajan en los cuidados de los hogares, cuyas experiencias de vida nos permiten conectar nuestras dinámicas locales con flujos económicos y migratorios globales y que, sin estas mujeres, gran parte de los engranajes de este sistema no funcionarían. Todo ello pone de manifiesto uno de los conflictos de género más relevantes relacionados con el cuidado de la vida y de las personas: el rol de cuidadoras es asumido mayoritariamente

1. Proyecto de educación para el desarrollo de MUGARIK GABE, SETEM HEGO HAIZEA y MEDICUSMUNDI ARABA de más de 10 años de andadura que tiene como objetivo final convertir a Vitoria-Gasteiz en una ciudad referente como modelo de Economía Social y Solidaria basado en un Consumo Consciente, Responsable y Transformador y que apuesta por poner la sostenibilidad de la vida en el centro.



por mujeres; y, en los últimos años, por mujeres de países del Sur, generándose lo que se ha venido en llamar la cadena global de cuidados, que explicaremos a lo largo del documento, y que veremos cómo se plasma en nuestra realidad cercana y local.

En el modelo actual nos encontramos que los trabajos asociados a los cuidados, en los que las mujeres son expertas por “imperativo social”, son minusvalorados y mal pagados y, en la medida que las mujeres se han ido incorporando al mundo laboral, el sistema ha requerido que otras mujeres vinieran a ocupar el puesto de cuidadoras y de trabajadoras de hogar, que antes quedaba cubierto desde el núcleo familiar. Ni gobiernos, ni empresas, ni los hombres, en general, se han organizado para incorporar en sus dinámicas habituales los cambios que ha supuesto este nuevo orden social. Hoy en día, el capitalismo ha convertido los cuidados en bienes y servicios de consumo mercantilizados. Esta lógica del capitalismo, del mercado y del consumo de cuidados, lejos de terminar con la división sexual del trabajo, se ha aliado con la estructura heteropatriarcal y racista en la estamos socializadas, para sacar mayor rédito como consecuencia de la invisibilización y la falta de reconocimiento de la centralidad de los cuidados para el sostenimiento de la vida. El interés prioritario y máximo pasa a ser la acumulación de beneficio económico, y no la respuesta equitativa, corresponsable y de calidad a las necesidades humanas básicas de cuidados y afectos, reproduciendo en el espacio del mercado las desigualdades que existían en el ámbito privado: menor valor, invisibilización, menos derechos, discriminación, y un largo etcétera que recogemos en esta investigación. **Este tipo de prácticas son las que enmarcan el modelo de sociedad imperante, en el que las violencias machistas se desarrollan a nivel global y local como estrategia de perpetuación de este sistema.**

Con esta aproximación a la situación de las trabajadoras del hogar en Vitoria-Gasteiz hemos constatado que la suya es una realidad compleja, en la que intervienen muchos factores y cuyo abordaje exige una mirada interseccional: visibilizar la situación de las empleadas de hogar, reconociendo el papel que juegan en el marco de la organización actual del cuidado en nuestra sociedad, y denunciar las violencias, relaciones de dominio y de poder, vulneraciones de derechos y tratamiento desigual, que frecuentemente tienen que afrontar estas mujeres. Desde ZK esperamos que los **testimonios de las treinta mujeres** que han participado en esta investigación sirvan como una herramienta útil para que los diversos agentes sociales de la ciudad puedan promover una organización social de los cuidados justa, equitativa y corresponsable.

2

DIÁLOGO TEÓRICO SOBRE EL TRABAJO DE LOS CUIDADOS Y EL EMPLEO DE HOGAR EN EL MUNDO GLOBALIZADO





2. DIÁLOGO TEÓRICO SOBRE EL TRABAJO DE LOS CUIDADOS Y EL EMPLEO DE HOGAR EN EL MUNDO GLOBALIZADO

Antes de empezar, es conveniente señalar que **la presente investigación no es neutra y parte de una crítica al modelo de desarrollo actual, desde una mirada global, internacionalista y feminista**, que pone en relación lo que ocurre a nivel local y global. Partimos de los postulados de la economía feminista, que ha conseguido una repercusión a nivel social, especialmente entre los movimientos y organizaciones que buscan alternativas al sistema actual. Desde ahí, nos hemos apoyado en determinadas autoras para enmarcar y enfocar nuestra aproximación a la situación de las mujeres empleadas de hogar en la ciudad de Vitoria-Gasteiz.

2.1. Utilizando la perspectiva de la economía feminista para analizar el contexto estudiado

Aunque la palabra economía deriva del griego “okomos” y significa literalmente administración de la casa (oikos significa casa, en el sentido de propiedad, y nemos significa administrar) las economías clásicas y hegemónicas, desde sus inicios, han dejado la cuestión de la organización del hogar al margen de la teorización y del debate, ignorando el trabajo doméstico (Durán 2014; Gálvez y Torres 2010).

Frente a este hecho, la **economía feminista** es una herramienta teórico-analítica que permite entender analizar la situación de los cuidados y el empleo de hogar teniendo en cuenta las desigualdades de género ignoradas por otras perspectivas.

Hay que subrayar que lo que propone la economía feminista no es simplemente agregar el punto de vista de las mujeres, sino que es **‘mirar el mundo de otra manera’** (Carrasco, 2013). Se trata de desplazar del centro de la organización de las sociedades los mercados y poner en su lugar la sostenibilidad de la vida.

Se proponen diversos términos para hablar de la sostenibilidad de la vida, entre los cuales destacamos: ‘mantenimiento de la vida’, ‘aprovisionamiento social’, ‘reproducción social’. Estos conceptos, y el debate que se genera en torno a ellos, sirven para denunciar que **la división entre la producción y la reproducción impuesta por el orden social y por las teorías económicas hegemónicas no permite ver la cotidianidad de la gente, su bienestar y su interdependencia** (Pérez Orozco, 2006a).

Cuando el foco se amplía y se toman en consideración factores escondidos salen a luz las incoherencias del sistema. Amaia Pérez Orozco argumenta que *“el capitalismo implica la imposición de la lógica de acumulación y esto conlleva una amenaza constante sobre la vida, lo que hemos llamado el conflicto entre la acumulación de capital y la sostenibilidad de la vida”* (Pérez Orozco y Lafuente, 2013, 101).



Además, la **economía feminista** brinda una herramienta muy potente para entender la organización social: la metáfora del iceberg. En concreto sirve para hablar del trabajo de cuidados, y de cómo éste sostiene a las demás esferas de la sociedad. En palabras de Amaia Pérez Orozco: *"este sistema se asemeja a un iceberg: en el epicentro están los mercados capitalistas, regidos por una lógica de acumulación asociada a la masculinidad blanca y dominados por el sujeto privilegiado del sistema: el hombre blanco, burgués, urbano, heterosexual, del norte global. En la parte oculta, están los procesos que cuidan la vida. Este iceberg pivota en torno a un eje heteropatriarcal, capitalista y colonialista que define los niveles de visibilidad y los mecanismos de invisibilización."*

La metáfora evidencia la magnitud de la parte sumergida e invisibilizada del iceberg, que representa las energías, trabajos y tiempo necesarios para sostener la punta visible, que representaría la parte mercantil, centro de la organización social, de la economía clásica, olvidando y obviando lo que hay debajo. Lo que se plantea a través de esta metáfora no es tanto que las dos partes sean visibles de la misma manera para el análisis en cuanto a relevancia social; más bien, lo que se quiere mostrar es que **la parte invisible del iceberg es la base de toda la estructura económica y que, obligatoriamente, para que este sistema heteropatriarcal, capitalista, clasista y racista continúe funcionando tiene que permanecer invisibilizada** (Pérez Orozco, 2006b).

2.2. Interdependencia y social care

María Jesús Izquierdo afirma que *"el individualismo es el resultado de un proceso histórico en el que los mecanismos de socialización han alcanzado los niveles más sofisticados que se pudieran imaginar"* (Izquierdo, 2003, 4) ya que nos ha hecho interiorizar la idea de que somos, o podemos ser, autónomos/as, autosuficientes y libres de ataduras, aunque la realidad diaria demuestra otra cosa.

Esta idea de autonomía se crea sobre la base de una tipología ideal de personas que es un 'hombre autosuficiente' que no necesita de nadie, un hombre que es capaz de elegir siempre de manera racional. Lo que no se dice es que esta tipología de hombre puede ser autónoma porque tiene a una 'mujer' socialmente oprimida, en calidad de madre, esposa, trabajadora de hogar, que se ocupa de manera gratuita o mal pagada de todo lo demás para que este hombre pueda sentirse autónomo y libre de ataduras.

Este prototipo ideal-no real de individuo ha sido escogido como modelo de la organización social y laboral actual. Así, según los análisis hegemónicos de la organización social, la situación *"normal"* de los individuos es la autonomía, mientras que la *"dependencia"* sería una condición excepcional y puntual.

Por el contrario, desde la economía feminista se entiende que la vulnerabilidad es una característica que no pertenece a ciertas categorías de personas y que las situaciones de dependencia no son situaciones excepcionales (Paperman, 2011). Es verdad que la dependencia de los seres humanos es más evidente en los primeros años de vida, y durante enfermedades crónicas o degenerativas, especialmente cuando se juntan con la vejez, pero hay que evidenciar que no es la dependencia o independencia sino **la "interdependencia" lo que caracteriza nuestra condición humana** (Tronto 1994) en (Esquivel, 2011).



La visión tradicional de los cuidados se basa en tres principios (Izquierdo 2003; Pérez Orozco 2006a; Vega Solís 2009):

1. Los cuidados son una cuestión individual.
2. Los cuidados se basan en la dependencia de unas personas con respecto a otras.
3. Los cuidados se prestan de manera unidireccional

La crítica feminista ha puesto en tela de juicio estos principios proponiendo visiones más complejas y multidimensionales de los cuidados que permiten entender y analizar de manera más profunda y más encarnada en la vida cotidiana. Hay que intentar escapar de los binomios como el de independencia/dependencia, persona que brinda cuidados/persona que recibe cuidados, tanto en el ámbito teórico como en el ámbito práctico, para tender hacia la **concepción del cuidado como “cuidado de la vida” que capte las múltiples y diversas interdependencias entre las personas que tienen lugar a lo largo del ciclo vital y en distintas dimensiones** (Pérez Orozco, 2006a).

Siguiendo esta reflexión resulta interesante traer a colación el concepto ‘social care’ para evidenciar la pluridimensionalidad de los cuidados, y en especial su carácter social haciendo referencia al *“conjunto de las actividades y las relaciones que intervienen en la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas adultas dependientes y de las niñas y niños, y los marcos normativos, económicos y sociales en los que se asignan y desarrollan”* (Daly y Lewis 2011, 231).

Entre las dimensiones puestas sobre la mesa por el debate sobre el “social care” merece la pena destacar tres:

- **Los cuidados como trabajo:** los cuidados son un trabajo que va más allá del trabajo asalariado. Esta dimensión invita a reflexionar sobre la invisibilización de los trabajos realizados por las mujeres, así como de las propias mujeres, la apropiación de sus experiencias, negación de la complejidad de sus vivencias de subordinación y resistencia y negación de sus diferencias, infravaloración de la responsabilidad de los mercados en la re-creación de jerarquías sociales, e implica seguir dirigiendo nuestra atención a un proceso de acumulación, en lugar de poner el cuidado de la vida en el centro de mira. Esta dimensión permite abordar las condiciones en las que se realiza el trabajo de cuidados, tanto dentro del mercado, como fuera de él, por parte de las instituciones, o como parte del empleo de hogar. De esta manera, se hace indispensable un análisis del grupo de personas, instituciones o entidades que se encargan de realizarlo y del papel del estado del bienestar en todo este asunto.
- **Los cuidados dentro de un marco normativo de obligación y responsabilidad social:** esta dimensión introduce la complejidad del marco normativo y del derecho de todas las personas de recibir cuidados dignos y adecuados a su condición. De esta manera, se evidencia que no se pueden considerar únicamente los aspectos laborales de los cuidados, ya que la mayor parte de ellos se desarrollan como parte de las responsabilidades familiares dentro de los hogares de forma privada y solitaria. Por eso, es deseable hacer un análisis de las normas y organización social para buscar modelos más adecuados con el fin de mejorar la distribución de las responsabilidades de cuidado.



- **Los cuidados y los costes que comporta su realización:** en esta dimensión se invita a investigar sobre los costes causados por la realización de las labores de cuidado a nivel físico, emocional y financiero, atravesando las esferas de lo público y de lo privado. El reparto de los costes entre las personas individuales, las familias y la sociedad resulta indispensable para la mejora de la organización social (Daly y Lewis, 2011, 230–231).

Lo novedoso e interesante de este concepto es que engloba a la vez la perspectiva macro y micro, evidenciando las interacciones entre lo privado y lo público, lo formal y lo informal, lo remunerado y no remunerado, las prestaciones en forma monetaria y en forma de servicios, para analizar de manera más profunda de qué manera se organiza el cuidado y qué consecuencias tiene para las personas a nivel personal y más íntimo (Daly y Lewis, 2011).

La actual organización social capitalista **globalizada** la satisfacción de las necesidades de cuidado se desarrolla a través de una economía mixta y sus pilares son: el estado, el mercado, la familia y el sector del voluntariado (Evers y Svetlik, 1993). **Habría que maternizar a la sociedad y desmaternizar a las mujeres** para que se equilibre un poco el reparto de las tareas de cuidado entre estos cuatro pilares, ya que el peso recae mayormente en las familias y en el mercado, mientras que la implicación del estado queda marginal e insuficiente (Lagarde, 2003).

Otro aspecto que nos parece remarcable del concepto “*social care*” es que lleva a legitimar los cuidados como un derecho de la ciudadanía, como el derecho a la vida en primera persona (Lagarde, 2003). El trabajo de cuidados ha sido históricamente excluido de los debates sobre la justicia y la ciudadanía; ahora ha llegado el momento de concebirlo como **“parte de los deberes de las y los ciudadanos hacia la comunidad política, pero también como un derecho que se garantice a quienes están en situación de vulnerabilidad”** (Gómez Urrutia, 2010, 713).

De la misma manera que se reconoce el derecho al cuidado y el derecho a cuidar, hay que contemplar el derecho a no cuidar (Tobío, 2013), para que estas labores no tengan la característica de obligatoriedad, sino más bien de corresponsabilidad, justicia y deseabilidad. Como argumentan Aintzane Saitua y Maru Sarasola citado en (Esteban, 2003), **“solo es posible una posición ética cuando se reconocen los deseos, sentimientos y pasiones contrarios y contradictorios que habitan en una misma y se elige entre ellos, asumiendo la responsabilidad tanto para el bien como para el mal. Cualquier acto ético implica necesariamente libertad de opción en cada situación o circunstancia concreta en la que se plantea. Sin embargo la ética tradicional femenina del cuidado no se basa en una opción realizada por cada mujer, sino que se trata de una imposición basada en la virtud femenina por excelencia, la abnegación, que se da por supuesta y es obligatoria”** (Saitua y Sarasola 1993, 29).





2.3. El trabajo de cuidados

Una vez analizado que somos seres interdependientes y que el cuidado es un derecho y un deber, por lo que la satisfacción del mismo implica a todos los agentes sociales, en términos de justicia y equidad, profundizaremos en este concepto de los cuidados.

Nos vamos a remontar al año 1969, cuando Margaret Benston publicó *"Political economy of women's liberation"*, texto pionero en torno al debate sobre los cuidados. El objetivo de la autora es ahondar en las causas de la subordinación de la mujer en las sociedades capitalistas, evidenciando que en estas sociedades **el mercado y el dinero determinan el valor de las cosas, y por eso el trabajo de hogar no remunerado**, hecho en el seno de los hogares por las mujeres, **es menospreciado e invisibilizado**.

Sobre este particular Engels afirma: *"la emancipación de la mujer, su igualdad de condición con el hombre, son y seguirán siendo imposibles mientras que la mujer permanezca excluida del trabajo social productivo y confinada dentro del trabajo doméstico, que es un trabajo privado"* (Engels, 1968/2000, 92–93). Sin embargo, Margaret Benston, yendo más allá de la visión de Engels, argumenta que el nudo de la cuestión no es que las mujeres entren de lleno en la esfera productiva, sino que **"se trata de convertir la producción privada de trabajo doméstico en producción pública"** (Benston 1977, 88). De esta manera afirma que *"mientras el trabajo de la casa siga siendo un asunto de producción privada y las mujeres responsables de él, simplemente estarán ocupadas en un doble trabajo"* (Benston 1977, 93).

En efecto así ha sido: la inserción masiva de las mujeres al mercado laboral no ha sido seguida ni por la socialización de las tareas domésticas y de cuidados, quedando así relegadas en el espacio privado de los hogares, ni tampoco por la entrada (igualmente masiva) de los hombres en los espacios domésticos. De hecho, hoy en día las labores domésticas siguen siendo vistas socialmente como tarea que corresponde realizar a las mujeres. Como argumentan Amaia Pérez Orozco y Siria Del Río, **las mujeres han "salido de la sartén para caer en el cazo salarial (con la sartén incluida)"** (Pérez Orozco y Del Río, 2002, 9).

De la frecuente observación de que las mujeres acaban desarrollando un doble trabajo, uno en el mercado laboral de manera remunerada –'fuera de casa'- y otro en el seno de los hogares de manera no remunerada –'dentro de casa'-, en contraposición al género masculino que mayormente trabaja exclusivamente en el mercado de trabajo remunerado, se ve necesario visibilizar y teorizar desde las ciencias sociales esta situación.

Se habla de **'doble jornada'** (Hochschild y Machung, 1989) y de **'doble presencia'** (Balbo, 1978) para visibilizar que no existe un reparto equitativo de las cargas de trabajo, evidenciando que esta condición de doble jornada o presencia, en el trabajo remunerado y en el no remunerado en el seno de la familia, se ha convertido en un mecanismo constitutivo de la organización social. Lo cierto es que esta doble presencia de la mujer adulta es una de las características específicas de las sociedades capitalistas tardías (Balbo, 1978).

Mariarosa Dalla Costa y Selma James (1975) argumentan que el trabajo doméstico juega un papel fundamental dentro del sistema capitalista puesto que produce, en términos marxistas, la fuerza de trabajo incorporada en el propio cuerpo del trabajador/ra. Lo que ocurre es que este producto, *"la fuerza de trabajo"*, está invisibilizado y dado por hecho, puesto que el sistema da valor solamente a los bienes y productos de mercado.



En este debate, para visibilizar el producto del trabajo doméstico y de cuidados, es decir en términos marxistas la producción de la fuerza de trabajo, se utiliza el término **'reproducción social'**. Bajo este concepto se engloban las energías, tareas, y trabajos necesarios para la supervivencia de las personas dentro de las sociedades y para hacer patente, en contraposición al concepto *'producción'* tan utilizado en economía, la estrecha relación entre la esfera productiva y la esfera doméstica y de cuidados de las personas en las sociedades capitalistas (Dalla Costa y James 1972; Galcerán 2006; Picchio 1999).

Cuando se comienza a debatir y a analizar sobre este asunto se hacía referencia solamente al trabajo doméstico en general; con el paso del tiempo, este concepto se ha quedado pequeño para visibilizar la magnitud y diversidad de estas tareas. De esta manera, **se pasa a hablar también de trabajo de cuidados, con el fin de hacer visible la complejidad y multidimensionalidad de las tareas domésticas, que no son solo físicas, sino también emocionales y relacionales.**

El verbo 'cuidar' deriva de la palabra latina *cogitāre*, que significa 'pensar'. Esto nos recuerda que cuidar a una persona o a un hogar significa pensar constantemente en el objeto del cuidado, sin olvidar que a veces puede ser a la vez objeto y sujeto de los cuidados. Este pensar sin parar, el tener siempre en consideración algo o alguien es la esencia de este verbo y de estas tareas.

En definitiva, en palabras de Amaia Pérez Orozco (2006): ***"por cuidados podemos entender la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida. Presenta una doble dimensión "material", corporal –realizar tareas concretas con resultados tangibles, atender al cuerpo y sus necesidades fisiológicas–; actividades materiales que a menudo reconocemos más bajo el concepto de trabajo doméstico (cocinar, limpiar, planchar); e "inmaterial", afectivo-relacional –relativa al bienestar emocional"***.

Por otra parte, es importante destacar que el concepto de cuidados es difícil de categorizar, dado que puede darse dentro del mercado formal, en el mercado informal o fuera del mercado; y, a su vez, puede ser remunerado monetariamente, en especie, de ambas maneras, o no remunerarse.

Además, el trabajo de cuidados se caracteriza por su **carga de subjetividad, traducida en emociones, sentimientos, afectos, etc.** El peligro de este aspecto subjetivo es la utilización que se ha hecho de él para construir una identidad femenina basada en el cuidado y la maternidad, negando que, en muchas situaciones, es de gran dureza, y no necesariamente tiene que cumplir con los requisitos de amor que se le suponen (Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina y Torns, Teresa; 2011). Es necesario hacer una diferenciación entre cuidar, como algo propio de las mujeres, por imperativo social; y atender, como algo correspondiente a profesionales o servicios públicos.

Otro aspecto que hay que mencionar es que si se habla del cuidado de las personas, las tareas que se realizan trascienden la definición del tiempo como algo cronométrico, lineal y secuencial, puesto que se caracterizan por su **multidimensionalidad y simultaneidad**. En las encuestas de usos del tiempo se hace evidente la dificultad de medir el tiempo dedicado a los cuidados a causa de esta simultaneidad (Bianchi y González-Rábago 2015). Por ejemplo el 'tiempo de presencia' o el tiempo dedicado a la vigilancia puede ser simultáneo a otras actividades. No es poco frecuente encontrar situaciones donde, por ejemplo, mientras se cocina se está pendientes de personas que necesitan atención.



2.4. Aspectos globales del trabajo de cuidados

Una vez conceptualizados y caracterizados los cuidados y el empleo de hogar, queremos centrarnos en la dimensión global y transnacional de los mismos.

En la década de los años sesenta y setenta los **flujos migratorios** están protagonizados por trabajadores y trabajadoras que alimentaban la producción industrial, mientras que **a partir de los años noventa se incorporan masivamente en el mercado laboral de servicios, especialmente servicios de proximidad y de cuidados** (Herrera 2013). Como argumenta Saskia Sassen (2002), este cambio cualitativo en los flujos migratorios es producto de las transformaciones dentro del sistema social y económico globalizado. Junto a este cambio, hay que tener en cuenta la situación de “*crisis de cuidados*” (Carrasquer, 2013; Pérez Orozco, 2006a), existente en los países de destino de las migraciones o países “enriquecidos”, y la “*crisis de la reproducción social*” (Herrera 2007; Quiroga 2009, Federici 2012), de los países de origen o países “empobrecidos”.

En relación a la ‘*crisis de los cuidados*’ que afecta al Norte Global (Benería, 2011; Carrasquer, 2013; Ezquerro, 2011), hay que decir que este término nace para poner de manifiesto la insostenibilidad y el funcionamiento injusto del sistema de organización social del cuidado de la vida. Este concepto invita a replantear la validez del modelo de sociedad de los países occidentalizados, basado en lógicas heteropatriarcales y capitalistas que ignoran e invisibilizan acciones y tareas tan importantes como las que se realizan para la sostenibilidad de la vida.

La “*crisis de los cuidados*” es un concepto útil, porque visibiliza públicamente el déficit y las dificultades de provisión de cuidados; y, a nivel socioeconómico, ayuda a analizar la organización social del trabajo de cuidados arrojando luz sobre las disfunciones del sistema percibidas y sufridas tanto por quienes realizan como por quienes reciben cuidado (Paperman, 2011). Sin embargo, como argumenta Beatriz Gimeno (2012), no hay que confundirse; si se habla de crisis, se puede dar a entender que antes había una situación de equilibrio y equidad, donde los cuidados y el trabajo doméstico eran repartidos de manera igualitaria y no daban pie a ningún tipo de problema, cosa que de ninguna manera es cierta.

La bibliografía especializada argumenta que los cambios sociales más significativos que han causado la “crisis de los cuidados” son:

1. La **inversión de la pirámide demográfica**, caracterizada por una baja natalidad y el alargamiento de la esperanza de vida, que evidencia un incremento de las necesidades de cuidados (Bettio et al., 2006).
2. Las **variaciones en las concepciones, las prácticas y la calidad de los cuidados**, relacionadas con los cambios en las formas familiares y de los roles, expectativas e identidades de género (Tobío, 2013).
3. La **reducción significativa de la cobertura del estado de bienestar** para los servicios sociales y de cuidados, justificados con las políticas neoliberales, la crisis económica y los programas de ajuste (Gálvez y Torres, 2010).



En este contexto de “crisis de los cuidados”, se evidencia un aumento de la demanda de asistencia a personas dependientes, especialmente personas mayores; pero también de la demanda de trabajo de hogar (Sassen, 2002, 2003), debido a la insostenibilidad de la organización social y laboral (las personas no tienen tiempo de cuidar de sus hogares), y por las desigualdades de género (las tareas domésticas no se reparten equitativamente entre mujeres y hombres y para solucionar el problema se decide externalizar estas labores).

Este aumento de la demanda en los países enriquecidos ha afectado de manera visible los flujos migratorios de personas a lo largo y a lo ancho de un mundo cada vez más globalizado (Anderson, 2000; Ehrenreich y Hochschild, 2004; Hondagneu-Sotelo, 2001; Parella, 2003; Parreñas, 2001; Sassen, 2003). Maurizio Ambrosini y Luca Queirolo (2007) hablan de la **llegada de mujeres migradas, en búsqueda de trabajo, dispuestas a incorporarse al sector del empleo de hogar, en términos de una reestructuración del modelo del estado de bienestar**. Según estas autoras, de esta forma se asegura el mantenimiento de la institución familiar dentro de un modelo cada vez más insostenible, sustituyendo el trabajo de hogar y de cuidados no pagado, realizado por las mujeres de la familia, por el empleo escasamente remunerado y realizado por las mujeres con necesidades económicas y, en muchas ocasiones, en situación de vulnerabilidad legal.

En relación a **“la crisis de la reproducción social”** en los países empobrecidos que afecta al Sur Global, María Rosa Dalla Costa explica que *“los años ochenta representaron en el mundo una ‘década crucial’ para la reproducción², sobre la cual, a través del mecanismo de la deuda internacional y de las correspondientes políticas de ajuste estructural, se había llevado a cabo una auténtica ‘operación de subdesarrollo’ dirigida a crear en el planeta una pobreza sin precedentes como prerrequisito para el despegue de la nueva fase de acumulación. En efecto, la globalización neoliberal, que despegaría plenamente en la década de los noventa, necesitaba de pobreza para que el trabajo rebajase en todo el mundo sus expectativas y para que se aceptase cualquier condición y la precariedad como requisito del neoliberalismo de cara a que las empresas pudiesen moverse y competir más ágilmente en cualquier lugar”* (Dalla Costa 2006, 68). Con esta cita queremos remarcar que la pobreza, que hace difícil la reproducción de los hogares, y la precariedad, extendida por los diferentes territorios del Sur Global, han sido una estrategia enmarcada dentro de las lógicas del sistema capitalista. La desigualdad excesiva provocada entre países resulta ser el caldo de cultivo ideal para la nueva división internacional del trabajo reproductivo y la internacionalización del empleo de hogar.

Además, es significativo reconocer que uno de los efectos más importantes de la globalización en el Sur Global es la **“feminización de la pobreza”** (García-Mina y Carrasco, 2004; Sassen, 2003). El sistema económico global actual ha empujado a estas mujeres a emprender la migración como estrategia de resistencia para enfrentar los costes y riesgos relacionados con “la crisis de la reproducción social” en sus países, y buscar formas de vidas diferentes o mejores oportunidades.

En su viaje migratorio hacia los países enriquecidos del Norte Global, estas mujeres empobrecidas se enfrentan a las legislaciones de los estados-nación que, según sus orígenes, limitan y obstaculizan sus movimientos, posibilidades de trabajo y sus aspiraciones de vida. Y es en esta parte del engranaje del sistema donde las relaciones desiguales entre Norte y el Sur Global se encarnan en las vidas, experiencias y en los propios cuerpos de las mujeres.

2. Como se explicará más adelante este término hace referencia a la reproducción social, entendida como el conjunto de energías, trabajos y tiempo dedicado al sostenimiento de la vida.



En definitiva, **‘los países empobrecidos’ se convierten en una “inmensa empresa de mano de obra barata”** (Federici, 2012, 116). Más allá de la política de empobrecimiento de parte del mundo uno de los mecanismos más importantes para que se produzca esta situación es el control, regulación y exclusión de las personas; así se garantiza que las y los migrantes cuando llegan a los países de destino se ven doblemente devaluados por ser ‘inmigrantes’, por ser trabajadores/as indocumentados y, en relación a la migración femenina, también por ser mujer (Federici, 2012; Parella, 2003).

Encarnación Gutiérrez-Rodríguez (2010) pone el acento sobre la paradoja que supone que mientras en Europa aumenta la demanda de empleo de hogar, las posibilidades de entrada y establecimiento para personas que no tienen pasaporte europeo estén drásticamente restringidas.

Esta paradoja lleva a que esas mujeres se vean obligadas a pasar un tiempo trabajando en Europa en situación legal irregular. Esta es una condición a menudo necesaria, pero no suficiente, para poder acceder a procedimientos que les van a permitir tener permisos de residencia y de trabajo por arraigo³.

Lorenzo Cachón (1995, 2009) denuncia la **“discriminación institucional”** a la que se tienen que enfrentar las personas migradas, especialmente si son recién llegadas. Argumenta que, a raíz de la estructura social y legal del estado, se va consolidando un submercado de trabajo específico para estas personas que son consideradas como la fuerza de trabajo más débil, más dócil y más barata.

2.4.1. Sobre la cadena global de cuidados

El papel del empleo de hogar dentro del mundo globalizado ha capturado en los últimos años la atención de los debates a nivel internacional, y, por ser un fenómeno tan complejo, se han generado diferentes herramientas teóricas para su abordaje. Por ejemplo, se habla de las cadenas mundiales de afecto y asistencia (Arlie Hochschild, 2001), de la transnacionalización de los cuidados (Gioconda Herrera, 2007), de las múltiples crisis de cuidados (Zimmerman Litt y Bose, 2006) y de la política económica transnacional de los cuidados (Fiona Williams, 2010). Consideramos que es interesante hacer un breve resumen de estas herramientas teóricas, que intentan explicar la compleja situación que vivimos en relación con la globalización de las migraciones, la crisis global de cuidados y la crisis de reproducción social y el empleo de hogar. Cada una de ellas pone el foco en aspectos diferentes, con sus aciertos y limitaciones:

LAS CADENAS MUNDIALES DE AFECTO Y ASISTENCIA O CADENA GLOBAL DE CUIDADOS (ARLIE HOCHSCHILD)

La primera en utilizar el concepto de ‘cadena mundial de afecto y asistencia’, llamado también ‘cadena global de cuidados’, es Arlie Hochschild para indicar **“una serie de vínculos personales entre gentes de todo el mundo, basadas en una labor remunerada o no remunerada de asistencia”** (Hochschild 2001, 188). El trabajo de esta autora, acompañado por las investigaciones de Rachel Parreñas (2001), de Pierrette Hondagneu-Sotelo y Ernestine Ávila (1997), entre otras, evidencia las consecuencias diversas y multidimensionales que tienen los flujos migratorios en un mundo globalizado sobre las relaciones personales y familiares, donde cada cadena expresa una **“ecología humana”**⁴ invisible de la asistencia. Además, indica la manera en la cual se hace un trasvase de responsabilidades de cuidados, y muestra que cuanto más se desciende en la cadena, menor es el valor otorgado al trabajo, y poco a poco se convierte en no remunerado (Yeates, 2005).

3. Se explicarán de manera más detallada las diferentes formas de conseguir los permisos de residencia y de trabajo en apartados siguientes

4. A. Hochschild titula al cuarto de los cinco ensayos que componen su libro “La mercantilización de la vida íntima. La casa y el trabajo” (2008) “La ecología del cuidado”, que consta de tres artículos: “amor y oro”, “la geografía emocional y el plan de vuelo del capitalismo” y “la cultura de la política”.



En sus inicios, el concepto de *'cadena global de cuidados'* se basaba en un tipo específico de migración, la femenina, y en un solo tipo de cuidado, el de madres migradas que cuidan a criaturas en el país de destino mientras el cuidado de sus propios hijos e hijas es ejercido por una tercera persona en el país de origen que, a su vez, ha dejado a sus criaturas en manos de otras personas. A nivel teórico, y en el marco de los estudios feministas, ha sido una categoría muy importante, pero a nivel empírico ha demostrado tener algunos límites considerando que las relaciones personales y familiares creadas por las actuales migraciones son muy diversas y complejas y no todas encajan dentro de la categoría de *"cadena global de cuidados"*.

Es una categoría de gran utilidad para interrelacionar los procesos de migración y desarrollo, permitiendo visibilizar la dinámica organizadora de la globalización, así como el proceso de feminización de las migraciones en el contexto de transformación del estado de bienestar. Podemos decir, en palabras de Saskia Sassen, que se trata de un **aspecto estratégico "de la investigación para examinar la dinámica organizadora de la globalización y para empezar a esclarecer cómo opera la dimensión de género"** (Sassen, 2005: 69). Efectivamente, tal y como afirma Amaia Pérez Orozco, *"las cadenas globales de cuidados son 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, 2007).

TRANSNACIONALIZACIÓN DE LOS CUIDADOS (GIOCONDA HERRERA)

Desde una **perspectiva centrada en las estructuras más que en las experiencias de vida de las personas**, Gioconda Herrera (2007) evidencia cómo los flujos migratorios vienen influenciados por *'la crisis de los cuidados'* en los países de destino de las migraciones internacionales y la *'crisis de la reproducción social'* en los países de origen.

Al hablar del contexto de destino, se utiliza el concepto *'crisis de cuidados'*, explicado en el apartado anterior, para evidenciar los cambios sociales ocurridos en las últimas décadas y su relación con la organización y provisión de cuidados (Carrasquer, 2013). Por otra parte, en las sociedades de origen se habla de *'crisis de la reproducción social'* haciendo referencia a la *"exclusión sistemática de amplios sectores de la población del acceso a los recursos indispensables para satisfacer sus necesidades de reproducción, biológica y social"* (Quiroga, 2009, 78). De esta manera, muchos hogares apuestan por la migración de algún miembro de la familia para poder hacer frente a los gastos de mantenimiento y supervivencia de los hogares.

MÚLTIPLES CRISIS DE CUIDADO (ZIMMERMAN, LITT Y BOSE)

La relación entre los flujos migratorios y la reorganización de los cuidados en origen y en destino está produciendo, y a su vez retroalimentando, un contexto que Mary Zimmerman, Jacquelyn Litt y Christine Bose (2006) llaman de *'múltiples crisis de cuidados'*, donde se entrecruzan las relaciones de género, los cuidados y la globalización.



Por un lado, aunque las condiciones son muy diferentes, tanto en los países de origen de la migración como en los de destino existen demandas y necesidades de cuidados que no se están satisfaciendo de manera adecuada. Además, la mercantilización de los cuidados, de la mano de la poca implicación de los estados del bienestar en estos asuntos, está generando nichos laborales caracterizados por la precariedad y la explotación laboral. Asimismo, las posibilidades, servicios, herramientas y prácticas en la reproducción social se ven influidas por la lógica neoliberal y por la crisis económica. Y, por último, las autoras detectan la creación de sistemas de estratificación global basados en la etnia, la clase, el género y la edad como consecuencia de la globalización de los trabajos de cuidados.

POLÍTICA ECONÓMICA TRANSNACIONAL DE LOS CUIDADOS (FIONA WILLIAMS)

Intentando ir más allá del concepto de cadenas globales de cuidado, Fiona Williams (2010a; 2011a) invita a hablar de *‘economía política transnacional del cuidado’* (*transnational political economy of care*) para englobar los diferentes pero a la vez simultáneos procesos.

Quiere enfatizar que la **transnacionalización de los trabajos domésticos y de cuidado** no incluye solamente los trabajos realizados en los hogares sino también los trabajos cualificados en instituciones como los trabajos profesionales de la salud y/o de educación relacionado al cuidado en su forma más amplia. También hace referencia a las **dinámicas transnacionales de los compromisos de cuidados** donde las personas que emigran dejan familiares que necesitan ser cuidados desde la distancia (Baldock, 2000; Herrera, 2013; Parreñas, 2001). Además quiere hacer hincapié en el **movimiento transnacional de capital de cuidado**, que se realiza estimulado por la aceleración en la externalización de estas labores y que ha dado pie a que empresas privadas manejen el fructífero negocio del mercado privado de la salud y de los servicios de cuidados. Y por último, evidencia la **influencia transnacional de los discursos y las políticas de cuidado**; un ejemplo de ello es la influencia que tienen las políticas públicas sobre cuidados, que invierten dinero público en dar ayudas económicas, en vez de destinarlo a *la creación y/o transformación de estructuras públicas*.

Por otro lado la *‘economía política transnacional del cuidado’* hace referencia también a la actividad transnacional de los movimientos sociales, ONG y otras organizaciones internacionales que han sido claves en actividades políticas y legales en defensa de los derechos de las y los trabajadores de hogar.

2.4.2. El empleo de hogar

Entrando ya al objeto de este estudio, es importante recordar, como ya hemos afirmado anteriormente, que la economía convencional ha considerado el trabajo como sinónimo de empleo, porque ha trazado las fronteras de la economía en los mercados; es decir, en los bienes, servicios y factores que se compran y se venden a cambio de dinero. Al ocuparse exclusivamente de los mercados, ha ignorado y considerado como no económicas y no productivas todas las actividades que se desarrollan fuera de esos mercados, pero que son fundamentales para el sostenimiento de la vida. Nos estamos refiriendo fundamentalmente a las tareas englobadas dentro del concepto de cuidados, descrito anteriormente. **Desde la economía feminista, se entiende por ‘trabajo’ todo tipo de acciones, remuneradas y no remuneradas, que tienen como fin la producción y reproducción de bienes, servicios y bienestar** (Legarreta, 2012).



Ese conjunto de acciones y tareas va a estar marcado por la distinta posición de mujeres y hombres en la división sexual del trabajo⁵, y por la propia estructura del sistema capitalista heteropatriarcal. Es necesario destacar la dimensión temporal del tiempo de trabajo y tiempo liberado de trabajo, que también tienen una concreción diferenciada entre hombres y mujeres. De igual forma, la relación de los hombres y mujeres con el trabajo, además de las experiencias subjetivas que comportan, es y son distintas.

Una mirada desde el Sur puede contribuir a diluir la línea que separa el empleo (las actividades que se contabilizan oficialmente como riqueza y generan derechos) del trabajo, es decir, todas las actividades que son necesarias para que la vida se sostenga. Tareas como recoger leña o agua, cultivar un huerto o criar animales domésticos son la base para la supervivencia en buena parte de los países del Sur. Se trata de trabajos que, al igual que el cuidado de personas y el resto del trabajo doméstico, realizan habitualmente las mujeres, sobre cuyos hombros se hace recaer social y familiarmente el sostenimiento de la vida. En contra de lo que podríamos creer, el trabajo asalariado es minoritario en la mayoría de los países del Sur y está disminuyendo, mientras que el volumen total de trabajo no remunerado a nivel global -medido en horas trabajadas- es superior al remunerado⁶. Esto es debido a que las actividades no remuneradas son fundamentalmente la producción para el autoconsumo, y el trabajo doméstico y de cuidados. En definitiva, la vida se sostiene en mayor medida fuera del mercado que dentro de él.

En este estudio, **nos centramos en el fenómeno de la mercantilización del trabajo de los cuidados**, tanto el que se realiza dentro del mercado formal, como en el mercado informal, dado que es la forma más habitual de cuidados remunerados. Este tipo de actividad implica una relación jerárquica con límites indefinidos y en continua negociación entre lo público y lo privado, lo personal y lo profesional, el estar 'dentro' y 'fuera', y una recolocación de las relaciones de clase, género y etnia (Lutz y Schwalgin, 2005). Además, este empleo suele arrastrar la minusvaloración del trabajo de cuidado no remunerado; por lo que, suele ser un sector con penalizaciones en términos de salario y de condiciones laborales (Razavi y Staab, 2010). Efectivamente, según la OIT⁷: ***“el trabajo doméstico es en efecto una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre”***.

Si hacemos una breve retrospectiva por el estado español de mediados del siglo XX, encontramos que el servicio doméstico se convirtió en un signo de estatus de la clase burguesa, indicando su posición social, que distinguía a quienes podían permitirse tener criada de quienes no podían afrontar ese gasto. Siendo una relación de criadazgo⁸ explícito y aceptado por la sociedad, las criadas eran consideradas como *'una de la familia'*, pero por ser mujeres, empobrecidas y jóvenes tenían el estatus más bajo dentro de la organización de los hogares; y, por eso, en muchos casos trabajaban por poco más que la manutención y el alojamiento, siendo las ***'criadas para todo'*** (García Sainz, 2012). Con el pasar del tiempo el concepto de criada quedó en desuso, sustituido por el de trabajadora de hogar, y seguidamente empleada de hogar, para quitar el estigma de esa condición y para profesionalizar estas labores y alejarlas de la idea de que quienes las realizan son 'las que tienen que servir'. Sin embargo, aún falta un largo recorrido por alcanzar una organización social justa de los cuidados que garantice que, cuando estos trabajos se realicen en la esfera mercantil, sea respetando todos los derechos y en condiciones de justicia.

5. La especialización de tareas que se asignan en función del sexo y que suponen una distinta valoración social y económica y simbólica.

6. Según Naciones Unidas, entre 1991 y 2009 la población empleada mundial descendió del 62,2 al 60,4%. En 2009, sólo el 48% de las mujeres en el mundo tenía un empleo. Durán Heras, María Ángeles (2012).

7. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010. Trabajo decente para los trabajadores domésticos.

8. Por criadazgo se entiende la práctica social por la cual niñas, y en menor medida, niños, provenientes de familias rurales empobrecidas, pasan a residir en hogares de terceros para prestar servicios domésticos, a cambio de vivienda y comida. Frecuentemente, no asisten a la escuela y están expuestos al abuso.



2.4.3. La interseccionalidad: el cruce del género, la clase y el origen en el trabajo de cuidados y el empleo de hogar

Hilary Graham (1991), socióloga y politóloga británica experta en temas de salud pública, se interesa por el empleo de hogar, y, en un primer momento, lo analiza teniendo en cuenta solamente las desigualdades de género. Seguidamente, gracias a las críticas formuladas por investigadoras negras y antirracistas a su trabajo, llega a la conclusión de que no se puede comprender este tipo de trabajo sin remitirse a las divisiones sociales construidas en torno a la etnicidad y la clase, además del género.

Las personas, las relaciones y los problemas sociales vienen creados-moldeados e influidos por muchas variables; de hecho, el cruce de variables puede entenderse a través de la imagen de una maraña. A través de esta metáfora evidencia la complejidad de las experiencias vitales y de los fenómenos sociales. Por este motivo, **para hacer análisis sociales hay que mantener una mirada poliédrica para el abordaje de la realidad social, una mirada interseccional** (Platero, 2013).

A nivel analítico, las **variables de género, clase y origen** pueden ser consideradas tres dimensiones independientes, mientras que en las vivencias de las personas se encuentran intrínsecamente unidas, en sus cuerpos. Estas tres variables se estructuran mutuamente combinándose y retroalimentándose entre sí. Es fundamental tener en cuenta diferentes variables para entender en qué posición del tablero social se encuentra cada mujer, según sus características. De esta manera, se entenderá mejor por qué se crean determinadas situaciones, cómo las viven y qué capacidad de agencia tienen (Bhavnani y Coulson, 2004).

Las mujeres se encuentran condicionadas por sesgos de género, estructuras patriarcales y un entorno social y político opresor (Pavlou, 2011). Como extranjeras, pueden sufrir adicionalmente problemas de racismo o xenofobia, debido a su origen étnico, su color, su religión u otros elementos, así como limitaciones en sus derechos sociales, políticos, civiles, económicos y culturales debido a su estatus jurídico y a la aplicación de políticas migratorias restrictivas. Finalmente, como trabajadoras de hogar, están confinadas en la esfera privada que supone el hogar de sus empleadores/as, sometidas a menudo a condiciones laborales deficientes y con escaso acceso a los sistemas de inspección y salvaguarda de sus derechos.

El significado que tiene el empleo de hogar y de cuidados depende de quién hace estas labores y bajo qué condiciones. Hoy en día, en lugar de replantear el sistema social en el que vivimos, se externaliza el trabajo reproductivo, en muchas ocasiones, de manera informal, y a precios bajos, dejando libres al estado y al género masculino de su responsabilidad en la reproducción social. De esta manera se facilita a las y los ciudadanos su participación en la sociedad y la reproducción de su estatus social, dejando a sus espaldas las figuras invisibilizadas de estas trabajadoras, que no pueden disfrutar plenamente de sus derechos laborales, por las condiciones de desigualdad en la que se encuentra el sector (Anderson, 2000).

A partir de los años noventa, el aumento de la necesidad de externalizar el trabajo de hogar se conjuga con la llegada de mujeres migrantes con importantes necesidades económicas y que por su condición de extranjeras se encuentran en situación de exclusión social. En algunos casos, estando además separadas de sus familias, están dispuestas a convertirse en "*parte de la familia*" en los hogares que las contratan a cambio de una escasa remuneración, brindando así su disponibilidad total que, en casos extremos, puede llegar a ser de veinticuatro horas al día, siete días a la semana.



Diversas autoras (Parella, 2003; Gil y Gonzalez, 2012) consideran que se produce un “trasvase de desigualdades entre mujeres, en las que a la estructura de la desigualdad de género se superponen las desigualdades de raíz étnica y socioeconómica”. De este modo, añaden “se enmascara el mito del nuevo igualitarismo dentro de la pareja y el patriarcado sigue subyaciendo inalterado detrás de las estructuras domésticas y del empleo remunerado”. En ese contexto, **las trabajadoras inmigrantes actúan como un ‘ejército de reserva’ periférico que permite abaratar el coste de los servicios vinculados a la reproducción social tanto para el capital como para el Estado, a costa de aumentar las desigualdades sociales entre las mujeres.** Por eso, estas autoras consideran que el crecimiento del empleo doméstico depende más de la desigualdad de clase que de otros factores como la inmigración o la ocupación de las madres.

Como argumenta Pierrette Hondagneu-Sotelo (2001), gran parte del ‘ejército’ de trabajadoras de hogar proviene de países muy diversos y de situaciones extremadamente diferentes, pero el rasgo común es que todas ellas llegan a los países ricos con importantes necesidades económicas y limitadas por la legislación de extranjería, para hacer el ‘trabajo sucio’, necesario pero muy poco valorado socialmente (Anderson, 2000).

Por otra parte, si tomamos en consideración los criterios de selección de la persona empleada, numerosos estudios argumentan que en la elección de la empleada de hogar influye la idea preconcebida y los prejuicios que se tienen sobre las diferentes culturas y países de origen.

Entre los criterios de búsqueda de la familia demandante destacan características personales tales como la responsabilidad, la confianza, la experiencia, la amabilidad en el trato, la capacidad de dar apoyo emocional y la preservación de la intimidad en la convivencia. Suele ser frecuente que estos rasgos se asocien, tradicional y culturalmente, con el sexo femenino y con la edad madura del cuidador (Rodríguez et al. 2010). Por supuesto, otro factor fundamental es el grado de disponibilidad y la cuestión salarial.

Pero hay además otros criterios que determinan la elección de la persona cuidadora; son, por una parte, criterios objetivos, como la cercanía idiomática o cultural; y, por otra, subjetivos, vinculados a los prejuicios y estereotipos raciales que imperan en el imaginario colectivo. En nuestra sociedad, resulta obvia la preferencia por las cuidadoras latinoamericanas. De acuerdo a Martínez-Buján (2008), *“no hay evidencias de que esa preferencia esté motivada por un diferente coste económico en la contratación de este colectivo, situación que hace pensar en otros elementos relacionados con la disponibilidad, la cercanía cultural ejemplificada en una igualdad de idioma y de religión, y determinadas características de personalidad que se asocian a las mujeres latinas y las hace especialmente aptas para el cuidado de personas mayores”.*

Como advierten algunas autoras, **los prejuicios relacionados con el género y la procedencia de las personas forman jerarquías atravesadas por las historias coloniales, antagonismos religiosos e incomprensiones culturales en las sociedades actuales** y todo esto se plasma también en el sector del empleo de hogar (Gutiérrez Rodríguez, 2010).

Las condiciones en las que se realizan las tareas de empleo de hogar son el espejo de las desigualdades sociales; este sector es una pieza fundamental dentro del mecanismo de reproducción de las relaciones interpersonales marcadas por las desigualdades de género, la clase y el origen/etnia (Anderson, 2000).



Las relaciones interpersonales dependen del contexto en el que se desarrollan y, como se aprecia a través de los discursos de las trabajadoras y se plasma en la producción teórica en relación al empleo de hogar, las discriminaciones son bastante frecuentes y afectan de manera significativa el desarrollo vital de las trabajadoras (Lutz, 2002; Parella, 2003).

De hecho, **en el empleo de hogar no se experimenta solamente la discriminación legal impuesta por la estructura y las instituciones, sino que también se padecen las discriminaciones que se manifiestan en las relaciones interpersonales y más a nivel subjetivo.**

El desprecio se transmite a través de diferentes aspectos: a través del poco reconocimiento social y económico, de la poca consideración del trabajo que se desarrolla, de las malas condiciones laborales, a través del acto de desatender, ignorar, invisibilizar, culpar, cuestionar, infravalorar la otra persona. La situación se agrava si la empleada de hogar es extranjera no comunitaria y en situación administrativa irregular, puesto que de esta manera su poder de negociación es casi nulo y muchas veces aguantan situaciones inadmisibles por no crear problemas y por miedo a ser denunciadas y expulsadas (Anderson, 2000; Ehrenreich y Hochschild, 2004; Gutiérrez Rodríguez, 2010; Lutz, 2002; Parreñas, 2001). Como argumenta Encarnación Gutiérrez Rodríguez (2013), es así como se transmite el sentimiento de inferioridad a las y los trabajadores extranjeros no comunitarios.

Aunque legalmente no se expliciten las desigualdades por motivos 'raciales', los matices raciales y coloniales, dentro del sistema legal de extranjería se establecen a través de la diferencia entre las personas con nacionalidad europea y no europea, determinando así su inclusión o exclusión en el conjunto de la ciudadanía con derechos.

En este sentido, se señala que las regulaciones estatales en materia de extranjería, de carácter público, se conectan con el espacio íntimo de los hogares a través del trabajo doméstico, de carácter privado. Es aquí donde la dimensión más macro se inscribe y se encarna en la dimensión micro de las vidas de las personas.

La discriminación por ser mujer, pobre y tener un origen diferente no se nota solamente en este sector, sino en la sociedad en general. Sin embargo, el hogar es un lugar emblemático donde las relaciones tienen un componente afectivo muy acentuado y se desarrollan cuerpo a cuerpo. **El hogar es el territorio donde se plasma la superioridad de unos frente a la inferioridad de otros** (Anderson, 2000; Gutiérrez Rodríguez, 2013).

En definitiva, se entiende que a la hora de asignar o elegir el empleo de hogar y de cuidados, no solamente influye el género, sino también el origen, la clase, la sexualidad y la etnia. **Algunos grupos de personas son socialmente destinados a "servir" mientras que otros son considerados dignos de ser servidos** (Arango, 2010).



2.5. Aspectos personales del trabajo de cuidados y el empleo de hogar

2.5.1. Identidades y división sexual del trabajo

Como hemos explicado, el empleo de hogar y de cuidados se realiza, por una parte, a través de actividades físicas y, por otra, a través de relaciones emocionales e interpersonales. A través de las relaciones interpersonales **se espera que las personas que cuidan proporcionen amor, dedicación, esfuerzo y que, no solamente se encarguen de los demás, sino que se preocupen por ellos** (Abel y Nelson, 1990).

Cuando se habla de amor, dedicación y esfuerzo para el bienestar de los demás, y teniendo en cuenta que el sector del empleo de hogar es un sector laboral feminizado y que estas labores han sido históricamente realizadas por mujeres de manera no remunerada, es inevitable hablar de la dimensión más identitaria del trabajo doméstico y de cuidado, y de los rasgos característicos de las identidades socialmente determinadas como femeninas.

María Jesús Izquierdo (2003) habla de las identidades masculinas y femeninas, y de cómo éstas se relacionan con las actividades de cuidado de las personas. Según la autora, en esta sociedad, donde el trabajo-empleo es el centro de la organización social, la división sexual del trabajo, más allá de organizar la producción, es un mecanismo fundamental en el proceso de socialización a través del cual se modelan las identidades y se interiorizan algunos valores.

Por ejemplo, el rol en el que deberían encajar las personas de sexo femenino es orientado hacia el cuidado, el reconocimiento de la conexión con los demás y la disposición de satisfacer las necesidades ajenas, donde la imagen del "otro/a" es clave para su realización. **Este "otro", además de ser el objeto de la preocupación, "es el instrumento de realización y de confirmación de la valía de la mujer"** (Izquierdo 2003, 123).

En la sociedad capitalista y patriarcal la división sexual del trabajo se basa en la complementariedad de dos roles 'ideales': el de 'ama de casa' dedicado al cuidado; y el de 'gana pan' dedicado a la provisión económica. Mientras que la identidad de la primera se moldea en la realización de productos y servicios para el disfrute de los otros, la identidad del segundo se orienta principalmente hacia la consecución de objetivos, basándose en la acción de trabajar sin tener en cuenta las valoraciones de los demás (Izquierdo, 2003). En el caso de la figura de la 'ama de casa' hay una relación muy personal y directa entre quien brinda y quien disfruta de los cuidados; mientras que en el caso del 'gana pan', no.

Obviamente, se habla de la identidad de hombres y mujeres y de su socialización en general, siendo conscientes de que en la definición de la identidad y características de una persona entran en juego muchos factores y muchas variables. Por eso, no se puede hablar de homogeneidad dentro del grupo de las mujeres, así como tampoco se puede hablar de homogeneidad con respecto a las tareas de cuidados.

Retomando el tema de la división sexual del trabajo, Dolors Comas (1995) a partir de los trabajos de la antropóloga Margaret Mead, hace hincapié la importancia que tiene el componente contextual-cultural en la decisión de las personas a la hora de buscar empleo, y, por ende, su lugar en la sociedad. Por poner un ejemplo, a veces



el empleo de hogar y de cuidado puede ser una elección, pero **muchas mujeres empobrecidas han realizado históricamente este trabajo por falta de acceso a otros sectores y a la educación superior, y no por voluntad propia.**

2.5.2. Emociones y afectos en el empleo de hogar

Como hemos afirmado, el trabajo de cuidado tiene una dimensión *"inmaterial"*, que hace referencia a la parte *afectivo-relacional*, relativa al bienestar emocional. Arlie Hochschild (1979) habla del concepto de "trabajo emocional", utilizado porque hace referencia a todos esos trabajos en los que se requiere el manejo de los propios sentimientos y emociones, y donde se ofrece apoyo emocional a otras personas, poniendo como ejemplo el papel de la *'sonrisa convertida en una herramienta de trabajo'*.

Especialmente en el empleo de hogar y de cuidados se necesita tener conocimientos y herramientas para enfrentar situaciones críticas a nivel emocional, tanto con criaturas como con personas mayores. De no ser así, estas tareas pueden generar relaciones interpersonales enfermas y nocivas, con graves consecuencias para las personas implicadas.

En la realización del cuidado entra en juego, por una parte, la manera en que la persona cuidadora realiza estas labores; por otra parte, la manera en que viene percibido el cuidado brindado y, por último, existe un tercer factor muy importante que es la relación que se establece entre las dos personas, la que brinda y la que disfruta de los cuidados. En el imaginario colectivo esta relación, en principio, debería ser de amor y compromiso, pero hay que subrayar que también se puede experimentar hostilidad, rechazo, resentimiento, entre otros sentimientos (Izquierdo, 2003).

Por tanto, la realización y disfrute de las tareas de cuidados pueden ser una arma de doble filo pudiendo generar sentimientos de gratitud y resentimiento, generosidad y olvido, deuda y lealtad, autocomplacencia y altruismo, *"en definitiva, poder y explotación"* (Vega Solís, 2009, 97). Por tanto, **hay que tener en consideración la parte emocional de este trabajo, y visibilizar los vínculos afectivos y las emociones que se vivencian en los domicilios, para denunciar las relaciones de poder, explotación o violencia que pudieran surgir.**

Tenemos que tener en cuenta que los seres humanos, en general, no tomamos decisiones exclusivamente racionales, sino también de manera emocional. Dicho esto, y como se podrá ver más adelante a través de los relatos de las trabajadoras, en algunos casos las empleadas de hogar ponen las emociones y los compromisos con las personas cuidadas por delante de sus intereses económicos y personales.

De acuerdo con lo dicho hasta ahora, el empleo de hogar y de cuidados, en palabras de Bridget Anderson (2000) no es simplemente otro trabajo remunerado⁹ porque, por un lado, la parte emocional es muy fuerte y, por otro, el tener un sueldo por hacer trabajo doméstico conlleva estar en un espacio muy íntimo donde la parte empleadora puede ejercer poder y superioridad. Además, si las personas empleadas son inmigrantes, las lógicas de poder pueden ser más marcadas, reavivando así, en algunos casos, relaciones coloniales dentro de los hogares (Salazar, Jiménez y Wanderley, 2010).

Por otra parte, **lo que realmente se les pide a las empleadas de hogar que se dedican al cuidado de personas dependientes es que actúen como "miembros de la familia"**, como padres o madres en caso de cuidado de criaturas y como hijos e hijas en caso de cuidados a personas ancianas, para brindar atención, no en la manera

9. En el idioma original: domestic labour is not just another paid job.



en que lo haría una máquina, sino en la manera en que lo haría un ser humano (Anderson, 2000; García Castro, 1993)

Las empleadas de hogar lo que venden, más allá de su fuerza de trabajo, es la *propia condición de persona*, porque los hogares necesitan que se desarrollen labores estrechamente relacionadas con la condición humana. No es solo cambiar el pañal o dar la comida, sino brindar cuidados holísticos y completos con la capacidad de responder prontamente a cada tipo de necesidad de la persona, tanto física, como psicológica. Esto no se puede hacer a través de una máquina, sino que es justamente una de las capacidades características de los seres humanos.

En cualquier caso, tal y como afirma Mari Luz Esteban (2010), **es importante evitar posturas esencialistas que asocien las tareas de cuidados como algo propio de las mujeres**, dado que el hecho de que las mujeres seamos consideradas “seres emocionales” no es más que una construcción social y uno de los principales instrumentos de subordinación social puesto que diferencia y jerarquiza las aportaciones y los espacios ocupados por unas y otros. En palabras de esta autora: “(...) *tendríamos que abogar por buscar explicaciones y teorías que nos mantengan lo más alejadas posible de planteamientos que fijan y naturalizan a las mujeres que no nos ayudan a la hora de buscar alternativas de cambio. De la misma forma, es imprescindible una redefinición del apoyo mutuo, la solidaridad y la reciprocidad que traspase las fronteras de las relaciones e ideologías familiares actuales. O lo que es lo mismo, el debate sobre los cuidados no es solo un debate ligado a las desigualdades económicas o sociales entre mujeres y hombres o entre colectivos con diferentes posiciones sociales (inmigrantes/autóctonos), que lo es. Es también un debate que nos fuerza a volver sobre la familia, las relaciones y la convivencia*”.

2.5.3. Situaciones ambivalentes en el empleo de hogar

Las relaciones laborales y personales en este sector representan un abanico muy amplio de situaciones que van desde condiciones basadas en el respeto, en el reconocimiento y la solidaridad, hasta situaciones de maltrato, el rechazo y la hostilidad (Gutiérrez-Rodríguez, 2013; Salazar, Jiménez, y Wanderley 2010, Gorban, 2012).

Por ejemplo, la idea de tratar a la empleada de hogar como ‘*parte de la familia*’ puede llegar a ser una estrategia de la parte empleadora para aumentar el poder de negociación y, de esta manera, ahorrar en salarios y condiciones laborales (Anderson, 2000). **Las trabajadoras de hogar a menudo viven la ambivalencia propia de sus trabajos: ser a la vez “como parte de la familia”, y, en otras ocasiones, ser una “simple trabajadora”.**

Débora Gorban (2012) analiza las relaciones que se crean entre la parte empleada y la parte empleadora, donde salen a la luz sentimientos contradictorios. En algunos casos, la parte contratante percibe la empleada de hogar como un ‘*mal necesario*’. La autora evidencia la relación de poder y dependencia que se construye entre ambas partes “*poder porque se origina en la desigualdad socioeconómica existente entre una mujer que para buscar su subsistencia ofrece servicios de cuidado y limpieza en los hogares de otras mujeres que, para trabajar, requieren de la presencia de ellas, para delegarles tareas y responsabilidades concernientes a la reproducción de sus hogares*” (Gorban 2012, 37).

Es importante señalar que la mujer que necesita de la empleada de hogar para ir a trabajar también se encuentra en una situación de discriminación. Socialmente recae sobre ella el peso de la reproducción social puesto que ni la organización laboral, ni el estado, ni el género masculino se involucran en ello.

3

CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO





3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

El diálogo teórico nos ha permitido analizar desde los postulados de la economía feminista la crisis global de los cuidados y la organización social injusta de los mismos; injusta porque está basada en el trabajo invisibilizado y minusvalorado de las mujeres y deriva de los sistemas de dominación capitalista, heteropatriarcal y colonialista; en consecuencia, cuando esos cuidados se realizan de manera remunerada se reproducen esas relaciones de poder, generando violencia, precariedad y vulneración de derechos. A continuación, parece oportuno hacer una **breve panorámica del contexto legal y cuantitativo en el que se enmarca el estudio**.

Se llevará a cabo una breve descripción del marco legal, focalizando nuestra atención en la legislación que regula el empleo de hogar y en la normativa de extranjería. Por otra, se realizará una descripción cuantitativa del sector del empleo de hogar desglosando los datos por sexo y nacionalidad, en el estado español, CAPV, Araba y Vitoria-Gasteiz.

El propósito de este apartado es brindar información para entender más en profundidad los relatos de las empleadas de hogar analizados en esta investigación.

3.1. Contexto legal

Hemos considerado importante hacer una reseña al marco normativo de extranjería dado que las mujeres empleadas de hogar extranjeras, especialmente las que se encuentran en situación de irregularidad, son las que sufren condiciones de mayor vulnerabilidad y desprotección frente a violencias machistas, así como de vulneración de derechos, como veremos más adelante en los relatos de estas trabajadoras.

3.1.1. Breve descripción del contexto legal en el empleo de hogar

3.1.1.1. Contexto legal internacional

A nivel internacional, destacar la labor hecha desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para vigilar y salvaguardar los derechos de las y los trabajadores de hogar a nivel mundial. El elocuente interés puesto por esta organización internacional en reivindicar condiciones decentes para las y los trabajadores de hogar y, con sus aciertos y limitaciones, nos demuestra la importancia que está adquiriendo este tipo de trabajo en la organización internacional del trabajo (OIT, 2014).

En junio de 2011, la OIT establece el **Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201 para regular los términos y las condiciones del empleo doméstico a nivel mundial**. El Convenio, para que tenga carácter obligatorio, debe ser ratificado por cada estado, pero el ratificar no es un imperativo. El estado español no lo ha hecho, y por ello no ha tenido ninguna consecuencia. Las Recomendaciones no tienen carácter obligatorio y si no se ratifican son simples consejos para una mejor y más amplia interpretación del Convenio.



Este Convenio¹⁰ considera personal doméstico a toda persona que realice labores de hogar bajo una relación laboral, excluyendo a quienes desarrollan estas tareas en el ámbito familiar (Artículo 1). Intenta ser un instrumento para que se especifiquen términos y condiciones del trabajo por escrito de manera obligatoria, haciendo especial hincapié en horarios de trabajo y de presencia¹¹, vacaciones, descansos diarios y semanales (Artículos 7, 9 y 10). En el artículo 3 protege los derechos humanos de las personas empleadas de hogar, a través de la promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo¹². Además, apuesta por generar acuerdos laborales justos -basados en condiciones decentes de trabajo que aseguren su realización en ambientes de trabajo salubres, sin poner en peligro la salud física y/o mental de las trabajadoras y trabajadores, libre de abusos y violencias, conllevando la recepción del salario mínimo en moneda local y el disfrute de los derechos de protección y seguridad social, especialmente en el caso de maternidad (artículos 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14).

Se hace hincapié en la necesaria y fundamental misión de inspección por parte de las entidades públicas para que verifiquen el cumplimiento de todas las normas (artículo 17), así como de regulación y control sistemático de las agencias de intermediación, que a menudo son las que acuerdan y legitiman situaciones de explotación en este sector (artículo 15).

En el preámbulo del Convenio se reconoce que una parte importante de este trabajo es desarrollado por personas migradas, y por eso los artículos 8 y 9 regulan algunos aspectos que afectan de manera concreta a la población migrada. Por ejemplo, se mencionan el derecho a conservar los propios documentos de viaje e identidad, el derecho a disponer de un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio en el caso de contratación en origen, y que incluyan en detalle las condiciones laborales de manera anticipada a la migración, para evitar situaciones de trata de personas (Albin y Mantouvalou 2012; OIT 2014).

3.1.1.2. Contexto legal nacional

Históricamente, el empleo de hogar ha estado en una posición de inferioridad con respecto a los demás sectores. En 1969 se crea el Régimen Especial de Seguridad Social del Trabajo de Hogar (RESSTH) que, si bien regulariza este sector, lo hace legitimando su carácter excepcional y el trato diferencial con respecto a los demás trabajos inscritos en el Régimen General de Seguridad Social.

En 1985, el empleo de hogar se regula como relación laboral a través del Real Decreto 1424/1985, marcando su excepcionalidad y trato desigual con los demás sectores. Las consecuencias de este trato legal diferencial han sido, por una parte, la negación de muchos de los derechos del Estatuto de los Trabajadores reconocidos en los otros sectores; y, por otra parte, la subordinación de los derechos laborales de las personas contratadas a los derechos de las personas empleadoras.

Los derechos y obligaciones recogidas por este Real Decreto son muy laxos; entre otros aspectos, ni tan siquiera se requiere contrato escrito, ya que un contrato verbal entre las dos partes es suficiente. Además, en relación al correspondiente SEEH no existe el derecho a la prestación de desempleo, además de incluir condiciones discriminatorias para las contingencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, incapacidad permanente o jubilación.

10. Para ver en detalle todos los artículos del Convenio n. 189 ver (OIT 2014).

11. Por horario de presencia se entiende "Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios" (OIT 2014, Art. 10). Éste, según el Convenio 189, deberá considerarse como horario de trabajo.

12. Entre los cuales se destacan: libertad de asociación, sindical, negociación colectiva, eliminación trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil.



El 14 de noviembre de 2011, curiosamente el mismo año en que se promulga el Convenio Nº 189 de la OIT no ratificado por el estado español, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del estado hace público el **Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar, revisando las condiciones y derechos de este sector**. En esta ocasión también se explicita la excepcionalidad de este sector: *“por el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales y por el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo”* (BOE 2011, 119046).

Este real decreto entra en vigor en enero de 2012, y reconoce, por primera vez, la necesidad de regular las condiciones y los derechos laborales de las/os trabajadoras/es domésticas/os, asemejándolos a los de las relaciones laborales ordinarias. Los dos ejes principales de este decreto son (León, 2013):

1. La obligación de especificar las condiciones laborales, las horas de trabajo, horas de descanso, tareas y la remuneración en un contrato escrito.
2. La equiparación del acceso a los derechos sociales a las relaciones laborales ordinarias.

En lo que respecta a la retribución del empleo de hogar, el artículo 8 establece el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como referencia para determinar la cuantía por el tiempo trabajado. Además, indica que las percepciones salariales se abonarán en dinero. No obstante, *“en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 % del salario total”*. Es decir, que a una empleada de hogar que está presente durante las comidas, y por tanto, realizando horas de presencia, se le descontará parte de su salario por el hecho de estar comiendo. Esto significa que se incrementa el tiempo de trabajo, pero no la remuneración. Por si esto fuera poco, aplicar un descuento en porcentaje y no una cantidad fija previamente acordada, en función del valor de la retribución en especie implica que se cobrará distinto por un mismo concepto, aunque la comida sea la misma. Finalmente, las internas que se encuentran disponibles durante toda la noche no cobrarán un plus por nocturnidad en sus nóminas sino un descuento por el alojamiento.

En relación con el tiempo de trabajo, el artículo 9 de este real decreto establece los mínimos en relación a los descansos. Se prevén descansos nocturnos, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, de mínimo doce horas; en el caso de las trabajadoras internas, sin embargo, el descanso podrá reducirse hasta diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. Además, se establece claramente que la persona trabajadora en modalidad interna deberá disfrutar de un descanso diario de al menos dos horas diarias y de un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas.

En este mismo artículo se explicita que las personas trabajadoras deberán disfrutar de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y el periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se deberán consensuar entre las dos partes; de no ser así, 15 días podrán fijarse por la parte empleadora según sus necesidades, y los restantes 15 días por la parte empleada.



De la mano de este Real Decreto, se promulga la **Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que incluye el empleo doméstico en el Régimen General de la Seguridad Social, a través de la creación del Sistema Especial de Empleo de Hogar (SEEH)**. Según la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia¹³ (ATH-ELE, 2012) los aspectos a valorar son:

1. El reconocimiento al derecho de cotización desde la primera hora de trabajo.
2. La explicitación de la responsabilidad de la parte empleadora a dar de alta a la persona contratada desde la primera hora.
3. El reconocimiento de los accidentes de trabajo.
4. La equiparación al resto de sectores en el cobro de las bajas.

Aun reconociendo que ha sido un paso positivo hacia la mejora de las condiciones legales del empleo de hogar, y hacia su equiparación legal con los demás sectores, hay que evidenciar que no se han hecho todos los cambios esperados y que quedan todavía vacíos legales en la reglamentación de este sector. En concreto, esta normativa no pone el foco en las ambiguas horas de presencia¹⁴ y, de esta manera, con esta figura jurídica se legalizan jornadas laborales de 60 horas semanales. Además, este decreto pone como límite máximo para los descuentos en alojamiento y manutención el 30 % del salario; según las horas trabajadas, el salario correspondiente y la manutención brindada este descuento puede llegar a ser abusivo e injustificado. Igualmente, siguen sin regularse las condiciones y retribuciones de la jornada nocturna y no se reconoce la prestación de desempleo para este sector.

También hay que tener en cuenta que no ha sido, y no está siendo, del todo fácil su implementación teniendo en cuenta, por lo menos, tres aspectos:

1. Las **limitaciones impuestas por la legislación vigente de extranjería** a las personas extranjeras no comunitarias sin permiso de residencia y trabajo, puesto que aunque la parte empleadora quiera hacer el contrato y dar de alta a la Seguridad Social a la trabajadora no puede hacerlo.
2. La **dificultad de hacer inspecciones y controles en el entorno doméstico** para contralar si efectivamente las trabajadoras están dadas de alta y cotizando por las horas reales de trabajo.
3. El **aumento del importe de la contribución a la Seguridad Social para las familias**.

Un año más tarde de su entrada en vigor, el Real Decreto antes mencionado sufre algunas modificaciones a través del Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el SEEH, y otras medidas de carácter económico y social. Entre los cambios aportados nos parece significativo mencionar que, mientras que en el real decreto anterior se obligaba a la parte empleadora a dar de alta a la Seguridad Social a la persona empleada desde la primera hora de trabajo -con el fin de estimular la contratación formal-, el nuevo real decreto de 2012 establece que en las relaciones laborales inferiores a las 60 horas al mes puede ser la parte empleada la que formule directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos. En estos casos, las partes pueden llegar al acuerdo de que la responsabilidad de dar de alta en la Seguridad Social pase a la parte trabajadora, pero la parte empleadora sigue obligada a realizar su aportación.

13. La ATH-ELE tiene su sede principalmente en Bilbao desde 1985, para la lucha en favor de los derechos de las trabajadoras en este sector y es un referente en el País Vasco. Esta asociación ofrece asesoría jurídica gratuita semanal, y es en ese espacio donde recogen los datos de las trabajadoras para luego publicar estadísticas anuales. Durante el 2016 han pasado por esa asesoría 462 personas, atendiendo en total 480 casos laborales.

14. Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social el tiempo de presencia corresponde al tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo. En el empleo de hogar se establece que a estas 40 horas de jornada máxima semanal se pueden sumar 20 horas de presencia, hasta llegar a un total de 60 horas semanales.



Este cambio es importante puesto que afecta de manera directa a las trabajadoras empleadas pocas horas. Este cambio junto con los relacionados con los tramos de las cotizaciones a la Seguridad Social que entraron en vigor a partir de 2013 suponen de hecho que a menor horario laboral mayor es en porcentaje la cuantía de dinero a aportar. Es decir, que las que trabajan pocas horas, deberían pagar, en proporción, más dinero que las que trabajan más horas. Por este motivo, muchas de esas mujeres no están motivadas para darse de alta, manteniendo así gran parte de este sector en el mercado sumergido.

En relación a la salud laboral, **el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) excluye expresamente de su ámbito de aplicación “la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”**, puesto que estas normas están pensadas para las empresas y no resultan de aplicación al ámbito del hogar familiar (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

Estar fuera de la aplicación de esta normativa conlleva que en la práctica la parte empleadora queda exenta de realizar actividades como planificar la prevención, realizar evaluaciones de riesgos, llevar a cabo la vigilancia de la salud, adaptar el lugar del trabajo o dar la adecuada formación a las personas empleadas en materia de salud laboral (CCOO, 2016). Aun así, la misma LPRL indica que la parte empleadora en el sector del empleo de hogar está obligada a *“cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”*, para lo cual, según la interpretación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se *“debe adoptar medidas eficaces para este fin de acuerdo con las características específicas del trabajo a realizar”* (MESS, 2017). Esto significa que la parte empleadora tiene obligaciones; pero, puesto que no hay ni estudios, ni ninguna normativa al respecto, queda a su libre arbitrio la adopción de esas medidas para la prevención de riesgos laborales. Al no ser de aplicación la normativa legal no existen medidas de seguimiento, ni tampoco coercitivas en caso de incumplimiento. En definitiva, la exclusión de la LPRL es una clara consecuencia de la infravaloración social y legal del empleo de hogar.

Llama la atención el tratamiento diferenciado que se realiza al empleo de hogar respecto del resto de trabajos, especialmente, de aquellos que se realizan en el domicilio. La LPRL no es de aplicación a las empleadas de hogar; pero, cuando las tareas de cuidado que ellas realizan se ejercen de manera *“cualificada”* y *“profesional”* sí es de aplicación. Nos encontramos claramente ante una discriminación legal. Esto ocurre en el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)¹⁵, en cuyo sector se aplica la LPRL, aunque este trabajo se realice también en un domicilio; es claro que la exclusión de las empleadas de hogar del régimen general y de la protección y respeto de todos los derechos que les corresponden se debe únicamente al sistema de dominación heteropatriarcal, capitalista y racista existente en nuestra sociedad. Como explica Isabel Otxoa, profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la UPV e integrante de la ATH-ELE: *“los riesgos son los mismos: caídas, golpes con objetos, trastornos musculoesqueléticos derivados de movimientos repetitivos o posturas de trabajo inadecuadas, cortes, atrapamientos, quemaduras, dermatitis, alergias respiratorias, y riesgos característicos debidos a la peculiaridad del domicilio en el que se desarrolla el trabajo”* (Otxoa, 2012).



15. El SAD son el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.



3.1.2. Breve descripción del contexto legal de extranjería

Según la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en el estado español y su integración social**, las personas extranjeras que quieran entrar al territorio español deben hacerlo siguiendo estrictas normas. En caso de tener una nacionalidad no comunitaria se necesita un visado¹⁶.

Aún con el visado en la mano, hay que justificar el objeto y condiciones de la estancia, acreditar medios de vida suficientes para el tiempo de la estancia o estar en condiciones de obtener legalmente dichos medios. En todo caso, las personas deben presentar diversos documentos según el tipo de viaje.

Si se trata de personas extranjeras no comunitarias el tiempo máximo de permanencia es de 90 días, con excepción de los y las estudiantes que cursen enseñanzas por periodos más largos. Si se entra en el país con visado en ningún caso se podrá prorrogar la estancia, mientras que si se procede de países que no necesitan visado para su entrada se puede prorrogar solo en casos excepcionales.

Dentro de las formas de entrada al país para permanecer y establecerse en el territorio de manera autorizada han existido durante varios años las cuotas anuales para trabajadoras y trabajadores extranjeros no comunitarios. En el marco de estas cuotas el empleo de hogar jugó un papel protagonista desde el 1993 hasta aproximadamente el 2002 (López, Planet y Ramírez 2009, Unzurrunzaga 2003, Ministerio de la Presidencia 1998, Observatorio Valenciano de las Migraciones 2009). Hoy en día las cuotas o contingentes se llaman "*gestión colectiva de contrataciones en origen*" y se aplican solamente para campañas agrícolas de temporada.

Como explica Cristina Blanco (2007), desde sus inicios hasta el 2000 estos contingentes permitían contratar a trabajadores/as extranjeros/as no comunitarios/as que residían en el estado, aunque estuvieran de forma irregular. Este contingente anual fue entendido como un método encubierto para la regularización de la población migrada, que se encontraba en el país sin papeles. De hecho, los gobiernos en momentos puntuales producían regularizaciones de forma sistemática y masiva y cuando éstas se realizaban el contingente no funcionaba. En el estado español ha habido seis procesos de regularización masiva de la población extranjera no comunitaria en situación irregular en: 1985, 1991, 1996, 2000, 2001 y 2005.

Los contingentes anuales, también llamados cupos, conciben a las personas extranjeras no comunitarias exclusivamente como mano de obra barata, para cubrir unas necesidades muy parciales del mercado de trabajo, en sectores de esa cualificación y bajos salarios, como el empleo de hogar y el de los sectores agrícolas (Unzurrunzaga, 2003).

En relación a los permisos de residencia y a los procesos de nacionalización, la actual normativa en materia de extranjería permite vivir regularmente en el estado español y, seguidamente, acceder a la nacionalidad española -amparándose en el Código Civil-, a personas que proceden de países no incluidos en la Unión Europea a través de la vía del supuesto arraigo que se realiza según tres situaciones principales: por arraigo familiar, laboral y social¹⁷.

El proceso de obtención del permiso de residencia es a través del arraigo social. En este caso es necesario haber permanecido de manera continuada en el estado español durante un periodo mínimo de tres años. Además

16. Según el Artículo 25bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, existen 7 tipos de visados: de tránsito, de estancia, de residencia, de residencia y trabajo, de residencia y trabajo de temporada, de estudios, de investigación.

17. Estas informaciones se pueden consultar en Secretaría general de inmigración y emigración.



se requiere tener vínculos familiares con otras personas extranjeras residentes o con españoles, o presentar un informe que acredite su integración social emitida por la Comunidad Autónoma o Ayuntamiento del municipio en el que tenga el domicilio habitual. Es imprescindible, además, estar en posesión de un contrato de trabajo de duración de un año (contrato que debe ser equivalente al SMI, que en 2017 equivale a 707,70 euros, pagado en 14 pagas, o un contrato de 825,65 euros al mes por 12 pagas) y que la persona empleadora tenga capacidad económica de afrontar el pago y no sea deudora con la Seguridad Social. Se admite la presentación de varios contratos en una misma ocupación, trabajando simultáneamente para más de una persona empleadora, todos de duración mínima de un año y cuya cómputo global sea de una jornada semanal no inferior a 30 horas.

Si se cumple con los requisitos se da inicio al proceso de regularización por arraigo y la oficina de extranjería asigna un permiso de residencia y de trabajo temporal que la persona interesada tendrá que renovar según lo establecido en la legislación de extranjería vigente.

El primer permiso de residencia y de trabajo es de un año; después de haber realizado la primera renovación se dará derecho a un permiso de dos años. La segunda renovación también dará derecho a otros dos años de permiso, y a partir de ahí se obtendrá el permiso de larga duración cuya tarjeta se renueva cada cinco años.

Para obtener las renovaciones es necesario demostrar tener continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión del permiso/renovación o presentar otro contrato de trabajo teniendo en cuenta los periodos de cotización que se establecen en el artículo 71 del 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 el estado español y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

Otra vía para obtener el permiso de residencia y trabajo es a través de la autorización de residencia temporal por razones de protección internacional. En este caso, después de haber acreditado las circunstancias excepcionales por las que se pide el asilo o refugio, se espera entre 3 y 6 meses la resolución de la concesión o no de la autorización de residencia y trabajo con duración de un año.

En un sistema en el que la regularización de la residencia en el país depende del trabajo, el aumento del paro de la población inmigrante afecta de manera importante a los procesos de regularización en general. Se habla de '*irregularidad sobrevenida*' (Aierdi y Oleaga, 2011; Moya 2006; Vono de Vilhena, Domingo, y Bedoya, 2008) para indicar las situaciones en las que habiendo obtenido la tarjeta de trabajo y residencia -en la mayoría de los casos después de tres años de irregularidad- no se llega a cumplir con los requisitos indispensables para la renovación del permiso de trabajo y se cae en situación de irregularidad. Es decir, que aunque se haya anteriormente accedido a los permisos de residencia y trabajo se vuelve a estar en términos legales en las mismas condiciones en las que se llegó a causa de la imposibilidad de renovar una de las tarjetas por no cumplir con los requisitos.





3.1.3. Algunas de las consecuencias del cruce entre la situación del empleo de hogar y la legislación de extranjería

Para explicitar en qué consiste este cruce entre la legislación de extranjería y la situación del empleo de hogar cabe destacar que muchas mujeres se embarcan en importantes deudas para pagar el trámite de visado, el viaje y demás requisitos lo que genera una necesidad urgente de encontrar trabajo a toda costa. Obviamente, esta presión aumenta si hay alguien en el país que necesita las remesas para sobrevivir o para paliar gastos médicos o educativos, entre otros. Por otra parte, si las mujeres no tienen el permiso de residencia y de trabajo únicamente pueden trabajar en el mercado laboral sumergido y se arriesgan a ser sancionadas con multas o con la expulsión.

El marco legal de extranjería es el mecanismo más evidente para crear desigualdades sociales en el acceso a los derechos fundamentales de las personas. Paradójicamente, **el empleo de hogar, especialmente en modalidad de interna, resulta ser un refugio para las mujeres que no tienen permiso de trabajo y residencia, que no tienen dinero para costear el alquiler, ni siquiera una habitación, y que tienen miedo de ser expulsadas.** Como el espacio del domicilio es inviolable según la Constitución, una eventual inspección de trabajo sólo podría acceder mediante orden judicial, razón por la cual los controles son casi inexistentes. De esta manera, el trabajo en modalidad interna puede parecer más seguro, ya que evita encontrarse en la calle y enfrentarse a un eventual control de identidad de la policía.

El panorama es complejo: la población local tiene pocos recursos para paliar las necesidades de cuidado, y las mujeres migradas parecen ser la respuesta "*low cost*", institucionalmente legalizada, debido a las limitaciones de la legislación de extranjería, y a la vulnerabilidad social y legal en la que se encuentran.

Como se ha explicado, los permisos de trabajo y de residencia y sus renovaciones -a través de los procesos de arraigo-, dependen de los contratos de trabajo a tiempo completo y de duración por lo menos de un año, razón por la cual hay mujeres que se ven obligadas, bajo la '*amenaza institucional*', a aguantar condiciones laborales que no respetan sus derechos. Además, no es sencillo encontrar contratos de trabajo formales duraderos y que cumplan con el SMI; por eso, si encuentran un empleo que cumple esas condiciones y quieren renovar sus permisos de trabajo se ven estructuralmente forzadas a conservar dicho puesto de trabajo.

En el caso de las trabajadoras extranjeras, reagrupar a algún familiar es bastante complicado, por las condiciones económicas y laborales que impone la legislación de extranjería. Además, las mujeres que tienen familiares en destino, especialmente criaturas, también tienen difícil la conciliación. No hay que olvidar que la red de cuidados informales, en este caso familiares, sigue haciendo una labor fundamental; por eso, quienes carecen de esta red tendrán dificultades para superar los momentos críticos de la vida cotidiana.

Relacionado los regímenes de extranjería y el empleo de hogar, algunas autoras argumentan que, creando población legalmente y socialmente vulnerable a través de la legislación de extranjería y el régimen especial de empleo de hogar se está subvencionando un servicio privado de atención a las personas dependientes dejando así este problema en la esfera privada familiar (Stasiulis y Bakan, 1997, citadas en Parella, 2000), sin '*molestar*' ni al género masculino, para que se incorpore de manera responsable y protagonista en el reparto de las responsabilidades de cuidado y del trabajo de cuidados, ni al estado para que desarrolle políticas públicas adecuadas a las necesidades de atención y cuidado de la población.



3.2. El empleo de hogar en cifras

Una vez analizado el contexto legal, queremos presentar una breve panorámica sobre la situación de este sector en cifras, utilizando la metodología cuantitativa de análisis de datos estadísticos. Señalar que, debido a la minusvaloración e invisibilización social del empleo de hogar, hay muy pocos estudios cuantitativos y bases de datos oficiales.

A nivel internacional, la OIT¹⁸ estima que, en el mundo, **hay 67 millones de personas adultas trabajadoras remuneradas del hogar, de las cuales el 83% son mujeres. Además, hay 17 millones de menores, de entre 5 y 17 años, ejerciendo tareas de empleo de hogar, siendo el 67% de ellas niñas** (OIT, 2013). A continuación, puede observarse en el gráfico 1 la distribución del empleo de hogar en el mundo.

Gráfico 1. Distribución del empleo de hogar en el mundo, 2015



Fuente: sitio web de la OIT

El empleo de hogar se caracteriza por estar altamente feminizado. Según la OIT, una de cada trece mujeres con empleo trabaja en este sector.

En el mundo hay 8,4 millones de personas empleadas de hogar migrantes internacionales. De ellas, 680.000 están en América Latina y 1,8 millones en Europa (OIT, 2015). También es habitual el trabajo infantil¹⁹ en este sector.

A continuación, ofrecemos una panorámica de lo que ha ocurrido en el estado español en los últimos años, para luego dejar paso a los datos relativos a la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), y finalmente, a la situación de Vitoria-Gasteiz.

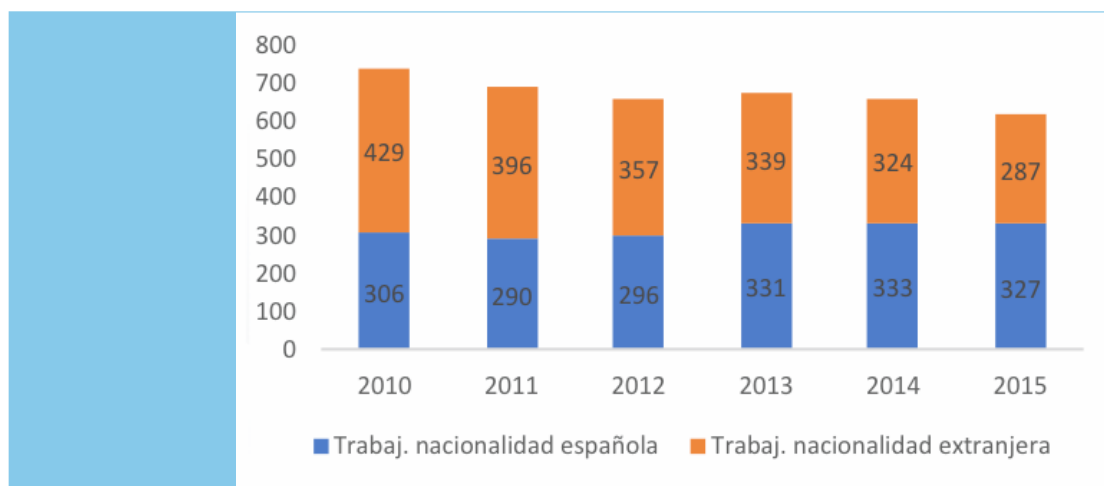
18. http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang-es/index.htm

19. No todo el empleo de hogar realizado por menores se considera trabajo infantil. Es trabajo infantil: cuando lo realizan niñas o niños de 5 a 11 años; cuando se trata de menores de 12 a 14 años que realizan trabajo doméstico más de 14 horas por semana; y los casos de niñas o niños de 15 a 17 años que realizan trabajo doméstico "peligroso" (incluyendo aquí los casos de jornadas de 43 y más horas semanales). De los 17,2 millones de menores en el empleo de hogar, 11,5 se pueden considerar trabajo infantil (el 65% son niñas). Datos de OIT (2013).



En el estado español, (Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016) **se calcula que, en el año 2015, había 614.200 personas trabajando en el sector (89,7% mujeres)**. Desde los inicios de la crisis en 2007, se ha perdido empleo, pero menos que en otros sectores. Lo que sí se ha producido es un empeoramiento de las condiciones laborales así como un desplazamiento de las empleadas de origen extranjero por las que tienen nacionalidad española. El número de españolas ha aumentado en un 6,9%, mientras que el de extranjeras ha descendido en un 33,1%. Hoy en día, el sector ocupa a más españolas que extranjeras. A continuación vemos en el gráfico nº 2 el número de empleadas de hogar en el estado español, por nacionalidad.

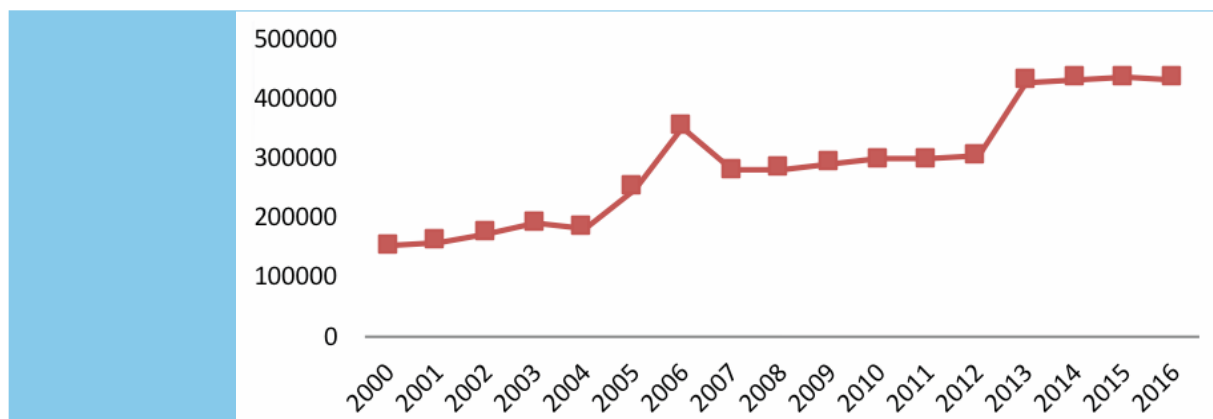
Gráfico 2. Número de empleadas de hogar en el estado español, por nacionalidad, (2010-2015)



Fuente: Díaz Gorfinkiel y Fernández López (2016)

Por otra parte, si revisamos la serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el régimen del empleo de hogar, gráfico nº 3, observamos que a nivel estatal **ha habido un significativo aumento en las afiliaciones al SEEH en los últimos 16 años. Pasando de ser poco más de 150.000 afiliaciones a la Seguridad Social en el sector a casi a 450.000 en 2016.**

Gráfico 3. Serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH. Estado español 2000-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos a último día de mayo de cada año)



Para contextualizar estos datos, hay que mencionar que a finales de los años noventa y comienzo del 2000 se produce la llegada masiva de personas extranjeras al estado español. Dicho esto entendemos que muchas personas, aunque estuvieran trabajando en este sector, a causa de las limitaciones de la Ley de extranjería, no tenían la posibilidad de tener contratos formales. Por este motivo todas esas personas quedan excluidas del gráfico al que se hace referencia.

Como se observa en otras investigaciones que utilizan los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) hasta el 2012 sobre el empleo de hogar (León e Ibañez, 2014) y comparándolas con los datos de la afiliación a la Seguridad Social (Bianchi, 2015; Felgueroso, 2016) se entiende que la diferencia entre los datos de la EPA y de las afiliaciones a la Seguridad Social crece a partir de 1999, dando a entender que es entonces cuando el sector informal de los cuidados empieza a aumentar. Merece la pena mencionar que la tendencia está cambiando. Los últimos análisis hechos por Florentino Felgueroso (2016) muestran que a partir de 2012 disminuye la brecha entre las dos bases de datos, (EPA y Afiliaciones a la Seguridad Social) lo que indica que el mercado informal en el sector está disminuyendo.

Si analizamos la tasa de cobertura²⁰ en el sector doméstico, **en 2015, habría 189.777 personas trabajando en el sector que no aparecen como dadas de alta en la Seguridad Social, lo que supondría una tasa de cobertura de 69,1%**. Esta cifra representa la más alta del período 2010-2015, y muestra grandes diferencias respecto a los datos anteriores a 2012, donde ni tan siquiera la mitad de las trabajadoras del sector se encontraban afiliadas, tal y como podemos observar en la tabla 1.

Tabla 1. Evolución de la tasa de cobertura en el EH, 2010-2015

Año	Ocupadas EH *	Afiliadas EH **	Población no afiliada	Tasa de cobertura (%)
2010	735.400	291.670	443.730	39,7
2011	686.900	294.916	391.984	42,9
2012	653.500	416.124	237.376	63,7
2013	669.800	422.915	246.885	63,1
2014	657.000	428.905	228.095	65,3
2015	614.200	424.423	189.777	69,1

Fuente: Díaz Gorfinkiel y Fernández López (2016).

*Elaboración de Díaz Gorfinkiel y Fernández López, a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), media de población ocupada de los cuatro trimestres del año, el dato de 2015 corresponde al II Trimestre del año, Instituto Nacional de Estadística (INE).

**Seguridad Social, afiliados al último día del mes del Régimen Especial de Seguridad Social de los Empleados de Hogar y el SEEH, y el último dato se corresponde al mes de agosto de 2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

20. La tasa de cobertura puede inferirse de la comparación entre los datos de población ocupada y aquellos referidos a población afiliada, ya que estos últimos dejan constancia de las personas inscritas en los registros oficiales, mientras que los primeros reflejan las personas que declaran haber realizado la actividad. La tasa de cobertura refleja, por ende, la proporción de población que se encuentra en situación regular y protegida.

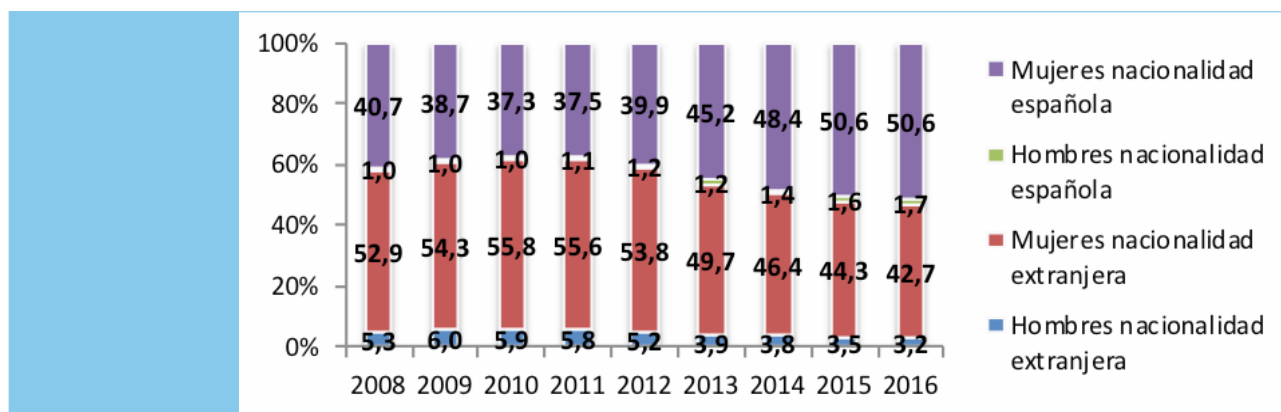


Retomando el análisis del gráfico nº 3, se destacan dos aumentos significativos, por una parte, el del 2005-2006 y, por otra, el del 2013. Para interpretar el primer aumento hay que tener en cuenta que una parte significativa de las personas que trabaja en este sector es de origen inmigrante. Los datos sobre afiliaciones a la Seguridad Social muestran un significativo aumento en 2006 y esto puede estar relacionado con la regularización masiva de las personas extranjeras no comunitarias hecha por el estado español en 2005, dando pie a la concesión de permisos de residencia y de trabajo a personas que se encontraban en el país trabajando sin el correspondiente permiso.

En 2007, baja de nuevo el número de afiliaciones a la Seguridad Social en el sector del empleo de hogar, pero a partir de 2008 retoma un aumento leve pero continuado hasta el 2012, año a partir del cual se muestra una subida espectacular de las afiliaciones. Este crecimiento significativo a partir del 2012 se puede entender por la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que incluye el empleo doméstico en el Régimen General de la Seguridad Social, a través de la creación del SEEH, promulgada de la mano del Real Decreto 1620/2011 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar.

Siguiendo con el análisis, en el gráfico nº 4 vemos que **las protagonistas indiscutidas del empleo de hogar son las mujeres**. Además, según los datos por nacionalidad, hasta el 2012, las mujeres extranjeras representan más del 50% del sector, pero la situación cambia con los años. De hecho, entre 2012 y 2016 son las autóctonas el grupo más numeroso, aumentando así su presencia en el sector.

Gráfico 4. Serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH, por sexo y nacionalidad. Estado español 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos a último día de mayo de cada año)

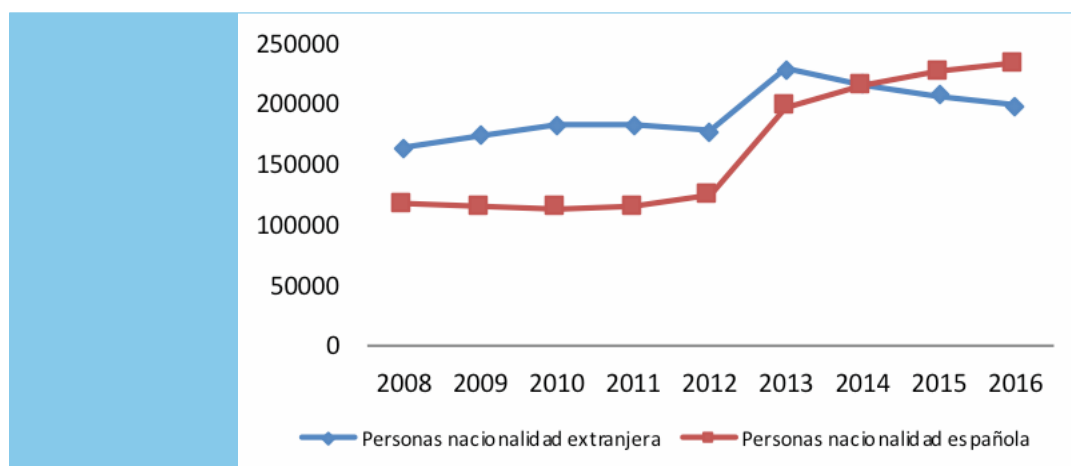


Para analizar estos datos hay que tener en cuenta dos aspectos:

1. Se está hablando de nacionalidades, y puede que con el tiempo parte de la población de origen extranjera haya conseguido la doble nacionalidad, y por ende se considere en las estadísticas como población española.
2. Las personas con nacionalidad extranjera están más presentes en las estadísticas que las nacionales, puesto que las primeras necesitan de contratos formales para renovar sus permisos de residencia y trabajo, mientras que en el caso de las nacionales no tienen esta presión, y, en algunos casos, prefieren quedarse en el mercado sumergido.

Dicho esto, **a partir del 2012 hay un aumento espectacular de las afiliaciones a la Seguridad Social, debido al cambio en la legislación en el empleo de hogar, que impulsa a llevar al mercado de trabajo formal las relaciones laborales de empleo de hogar.** Otro aspecto que merece la pena mencionar es el subrayado por María Rodríguez (2013), que argumenta que este aumento puede estar relacionado también con el regreso al mercado laboral de muchas mujeres que permanecían fuera como población no activa, y que ahora puede que hayan pensado en este sector para su reincorporación por sus características²¹.

Gráfico 5. Serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH por nacionalidad (extranjera-española). Estado español 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos a último día de mayo de cada año)

En conclusión, se puede decir que el sector del empleo de hogar no ha notado la crisis; todo lo contrario, ha crecido de manera continuada, más levemente hasta el 2012 y espectacularmente con la entrada en vigor del real decreto sobre empleo de hogar y la ley que constituye el SEEH.

En lo que respecta a **la CAPV es una de las seis comunidades con mayor número afiliaciones al SEEH.** Ha pasado de tener 7 afiliaciones a la Seguridad Social por mil habitantes en 2010, a 14 en 2016. En la tabla nº 2 se muestra el número de afiliaciones a la Seguridad Social en el régimen del empleo de hogar por 1000 habitantes, organizando la información por el índice de mayor a menor.

21. Algunas de las características más significativas pueden ser: el no requerimiento de ningún título, la feminización del sector donde parece que por ser mujer se tienen las capacidades suficientes para cuidar y limpiar, la flexibilidad de los horarios, la demanda social de estos trabajos, el conseguir trabajo a través de redes y contactos familiares y amistades, la precariedad de condiciones, los pocos compromisos que se piden a la parte empleadora, etc.



Tabla 2. Serie de índice de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH por 1000 habitantes. CAPV 2016

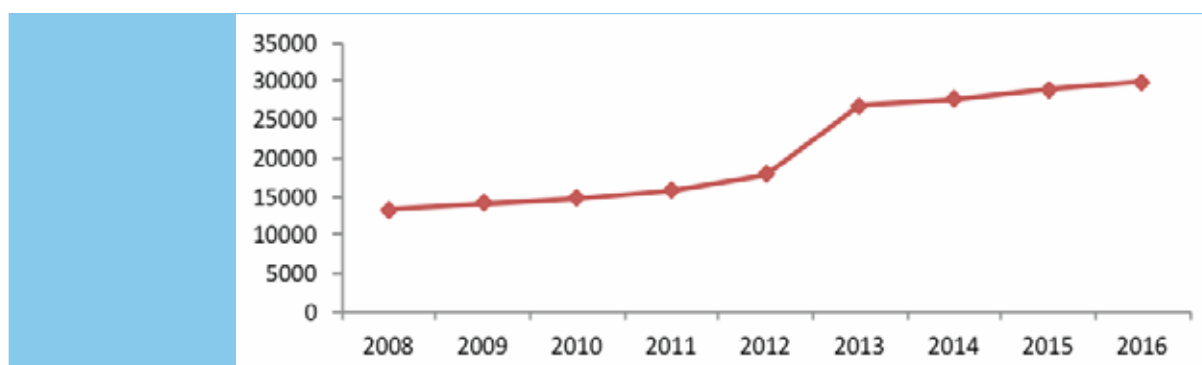
	Ranking de afiliaciones por 1000 habitantes	1º	2º	3º	4º	5º	6º
2016		MELILLA	MADRID	CEUTA	PAIS VASCO	NAVARRA	I.BALEARES
	X1000 hab.	18	18	14	14	12	11
2014		MELILLA	MADRID	CEUTA	PAIS VASCO	NAVARRA	I.BALEARES
	X1000 hab.	18	17	14	13	12	11
2012		MELILLA	MADRID	NAVARRA	I.BALEARES	PAIS VASCO	GALICIA
	X1000 hab.	16	13	10	9	9	8
2010		MELILLA	MADRID	CEUTA	I.BALEARES	CATALUÑA	PAIS VASCO
	X1000 hab.	18	11	9	9	8	7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos media de mayo de cada año) y a partir de los datos del INE, patrón continuo.

En el gráfico nº 6 se evidencia que, de manera análoga a lo que pasa en el conjunto del estado español, en los últimos diez años hay un aumento sostenido de las afiliaciones, que se intensifica entre 2012 y 2013, gracias a la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 que regula el empleo de hogar, y la Ley 27/2011, por la que se constituye el SEEH.

También se observa en el conjunto de los gráficos que a partir de 2012 la subida de afiliaciones aumenta de manera más acentuada en la CAPV que en el conjunto del estado español.

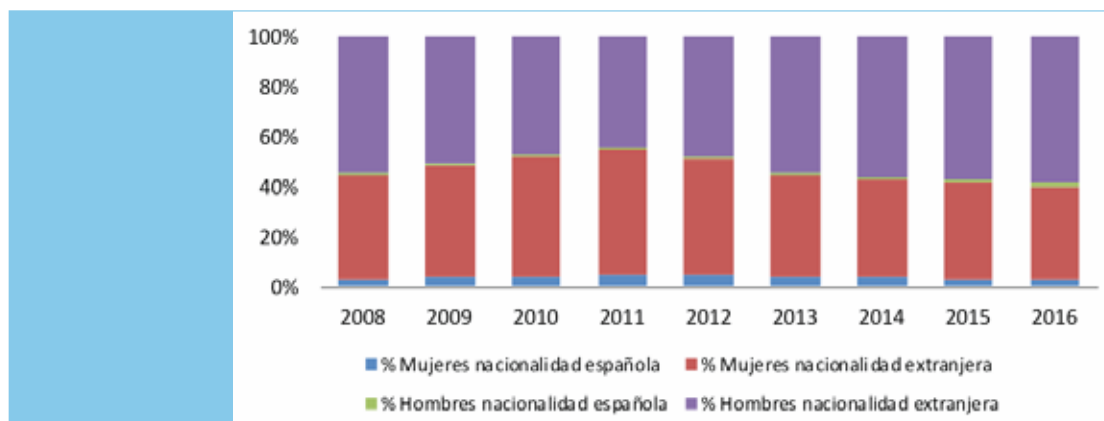
Gráfico 6. Serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH. CAPV 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos a último día de mayo de cada año).



Gráfico 7. Serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH por nacionalidad y sexo. CAPV 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos a último día de mayo de cada año)

En el gráfico nº 7, desglosando los datos según el sexo y la nacionalidad, nacionalidad española y extranjera, vemos que, como ocurre en el estado español, **en la CAPV hay más mujeres con nacionalidad española que extranjera en el sector del empleo doméstico formal**. De hecho, el porcentaje de mujeres con nacionalidad española es inferior al 50% solamente entre el 2010 y 2012, mientras que en el contexto español este grupo supera el 50 % solamente en los dos últimos años.

Además, se observa que las mujeres son las protagonistas indiscutidas de este sector. Tomando en consideración los datos publicados por Emakunde en su estudio “Cifras 2016: mujeres y hombres en Euskadi²²”, y de acuerdo con los datos de afiliación de la Seguridad Social, **en diciembre de 2015 había un total de 29.543 personas afiliadas al SEEH en la CAPV, de las cuales 28.112 eran mujeres, lo que supone que las mujeres conforman el 95,2% del empleo total de esta rama de actividad**.

Si comparamos las pautas de la población nacionalidad española con la extranjera en el sector vemos que son diferentes. La población extranjera muestra un aumento continuado hasta el 2013, año a partir del cual se mantiene más o menos estable el número de afiliaciones. Si hablamos de la población con nacionalidad española se evidencia un descenso leve pero continuado de 2008 hasta 2012, y una subida espectacular a partir de 2013.



22. http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2016.pdf



Gráfico 8. Serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH por nacionalidad (extranjera-española). CAPV 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos a último día de mayo de cada año)

Según la panorámica nº 66, de agosto 2017 sobre la mujer inmigrante y el mercado laboral en la CAPV publicada por Ikuspegi-Observatorio Vasco de Inmigración utilizando la base de datos de la Encuesta de la Población Inmigrante Extranjera residente en la CAPV (EPIE), el empleo de hogar juega un papel destacado en la inserción laboral de las mujeres migradas.

De hecho, es una de las ramas de actividad más importante para el total de la población extranjera, puesto que en 2010 el 21,3% y en 2014 el 29,3% trabajaba en este sector. Si afinamos más la mirada y desglosamos estos datos según el sexo, vemos que en 2010 el 38,8% de la población femenina trabajaba en el sector del empleo de hogar, y en 2014 este porcentaje sube hasta el 50,2%. Es decir, **la mitad de la población femenina extranjera trabajaba como empleada de hogar en 2014. En 2015, este porcentaje se eleva al 56,74%, y al 37,07% de las que han obtenido la nacionalidad.** Este dato confirma que el empleo de hogar, por sus características, representa un nicho laboral para las mujeres extranjeras en situación de exclusión con significativas necesidades económicas.

No obstante, de conformidad con los datos publicados por Emakunde en su estudio “Cifras 2016: mujeres y hombres en Euskadi”, el empleo de hogar **no sólo es un nicho laboral para las mujeres extranjeras, sino que es la primera actividad en cuanto a número de contratos generados para las mujeres**, tal y como muestra la tabla nº3.



Tabla 3. Ramas de actividad con mayor número de contratos acumulados en 2015. CAPV

ACTIVIDADES CON MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES	
97	Hogares como empleadores de personal doméstico
86	Actividades sanitarias
82	Administrativas de oficina y otras auxiliares a las empresas
55	Servicios de alojamiento
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
85	Educación
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
87	Asistencia en establecimientos residenciales
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor
56	Servicios de comidas y bebidas

Fuente: Lanbide. Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas. Informe balance del mercado laboral.

En lo que respecta a la procedencia de las mujeres extranjeras que trabajan en el sector, en el mercado formal, la mayoría son latinoamericanas. Suponen el 90% de las mujeres nacionalizadas, y poco más del 71% de las no nacionalizadas. Dentro del primer grupo, colombianas, ecuatorianas y peruanas constituyen el grupo más importante. En lo que respecta a las extranjeras, los principales lugares de procedencia son América Central y Paraguay. Subrayar, por ejemplo, que casi nueve de cada diez mujeres paraguayas (88,35%) con empleo en Euskadi trabajan en este sector.

Hay una presencia notable también las mujeres rumanas y de otros países de Europa del Este (13,8% del total). Por último, las magrebíes apenas suponen un 3,88% de las extranjeras y un 1,56% de las nacionalizadas. Pese a estos porcentajes, **el sector de las tareas de hogar y de cuidados ha ido ganando peso para las mujeres magrebíes y senegalesas, y ha pasado a ser su principal nicho laboral.** En la actualidad, cinco de cada diez mujeres magrebíes y cuatro de cada diez senegalesas con empleo trabajan en el sector doméstico.





Tabla 4. Tabla de población ocupada de 16 a 65 años, extranjera y nacionalizada, por tipos y área geográfica. CAPV 2014

		ÁREA GEOGRÁFICA (GRUPOS DETALLADOS)													
		TOTAL	UE Occidental	Rumanía y otros UE Oriental	Magreb	Argentina, Chile, Uruguay	Colombia, Ecuador, Perú	Bolivia	Paraguay	Brasil, Venezuela, R.Dominicana	Resto América Latina	China	Senegal	Resto de África	Resto del Mundo
EXTRANJERO/A	TOTAL	110343	12188	15455	18590	2884	9618	6906	4599	6304	7621	3856	3668	7579	11074
	Femenina	58028	5368	8958	7326	1432	5351	4660	3521	4213	6086	2048	626	2880	5559
	Femenina ocupada	28025	2896	4304	1127	700	2604	3091	2955	1898	4068	1649	103	178	2454
	Masculina ocupada	23407	4542	3655	2695	1169	2412	839	662	1040	544	1574	983	930	2361
	Femenina ocupada S.doméstico	15903	479	2196	617	241	1342	2321	2610	869	3924	11	46	55	1191
NACIONALIZADO/A	TOTAL	44674	2671	343	4156	5074	17184	3376	537	5919	3311	152	234	632	1088
	Femenina	26564	1559	114	1322	2916	11267	2090	304	4124	1744	61	70	293	701
	Femenina ocupada	14203	904	100	516	1414	6198	1137	139	2221	1039	39	34	125	337
	Masculina ocupada	9569	647	215	1040	1534	2751	721	71	1075	1069	65	109	84	189
	Femenina ocupada S.doméstico	5266	267	0	82	247	3010	591	100	581	225	0	0	10	152

Tabla de elaboración propia, a partir de los datos del Censo de Mercado de Trabajo facilitados por Lanbide.

En lo que respecta a los Territorio Históricas de la CAPV, incluimos la tabla nº 4 a efectos de poder observar la población afiliada en el SEEH, desagregada por sexo, nacionalidad y Territorio Histórico, en el año 2015. **En Araba hay un total de 3.152 mujeres afiliadas en el SEEH, de las cuales 1.253 son extranjeras.** En este punto, cabe recordar que la tasa de cobertura a nivel nacional para el año 2015 era de 69,1%, por lo que si hacemos una extrapolación, la cifra real de empleadas de hogar en la CAPV rondaría las 36.800 mujeres empleadas de hogar, y en Araba, 4.126 aproximadamente.



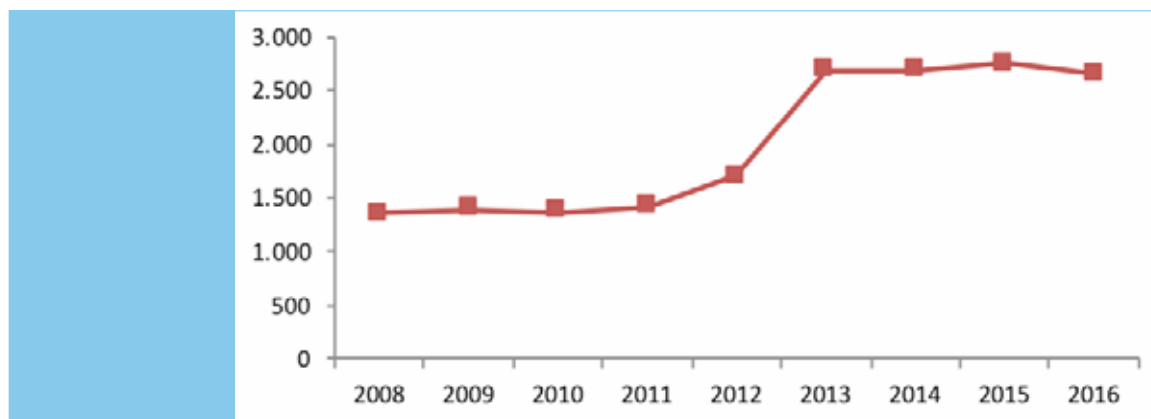
Tabla 5. Población afiliada en el SEEH, por sexo y Territorio Histórico. CAPV 2015

	TOTAL		MUJERES			HOMBRES		
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)
TOTAL	29.543		28.112		95,2	1.431		4,8
Álava	3.326	1.132	3.152	11,2	94,8	174	12,2	5,2
Bizkaia	16.280	55,1	15.501	55,1	95,2	779	54,4	4,8
Gipuzkoa	9.937	33,6	9.459	33,7	95,2	478	33,4	4,8
Personas extranjeras								
TOTAL	12.105	40,9	11.126	39,6		979	68,4	
Álava	1.384	11,4	1.253	11,3	90,5	131	13,4	9,5
Bizkaia	6.694	55,3	6.164	55,4	92,1	530	54,1	7,9
Gipuzkoa	4.027	33,3	3.709	33,3	92,1	318	32,5	7,9

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Para aproximarnos a nivel cuantitativo a la realidad de las empleadas de hogar en el **contexto de Vitoria-Gasteiz**, recogemos en el gráfico nº 9 la pauta de este sector, según los datos de afiliaciones al SEEH, comprobando que es bastante similar a la situación del estado y de la CAPV en su conjunto. En concreto, a partir de 2012 se evidencia un aumento significativo de las afiliaciones en este sector.

Gráfico 9. Serie de afiliaciones a la Seguridad Social en el SEEH. Vitoria-Gasteiz. 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Datos a último día de mayo de cada año).



Del análisis de las estadísticas oficiales, pueden extraerse también algunas conclusiones respecto a las condiciones laborales en el sector.

- En lo que respecta a la modalidad de contrato, el 52,61% de las personas migradas que trabajan en el sector doméstico en 2015 tienen contrato indefinidos, frente al 56% de las autóctonas.
- Además, un 26% de la población de origen extranjero ocupada en este sector figura como “asalariada sin contrato”. Un porcentaje que cae a poco más del 20% en el caso de la población autóctona ocupada en los hogares.

Tabla 6. Censo de mercado de trabajo de la población ocupada en el servicio doméstico por sexo, nacionalidad y tipo de contrato. CAPV 2014

LOCALES	No asalariado/a	693
	Asal.indefinido/a	8003
	Asal.no indefinido/a	1708
	Asal.sin contrato	3695
	Otra situación	0
	Total	14099
EXTRANJERAS	No asalariado/a	195
	Asal.indefinido/a	7436
	Asal.no indefinido/a	2389
	Asal.sin contrato	4114
	Otra situación	0
	Total	14134

Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Mercado de Trabajo de Población ocupada en el Servicio Doméstico en 2014, por sexo, nacionalidad y tipo de contrato, facilitados por Lanbide.

En los datos del censo de mercado del trabajo figura también que el 95% de las personas extranjeras empleadas en el sector cuenta con permiso de trabajo. Según esa misma fuente, no habría ni un solo hombre que trabaje sin permiso de trabajo.





Tabla 7. Censo de mercado de trabajo de población ocupada en el servicio doméstico por sexo, nacionalidad y tipo de contrato. CAPV 2014 y 2015

			2014	2015
Trabajadores/as extranjeras	Hombre	Con permiso	457	372
		Sin permiso	0	0
		Total	457	372
	Mujer	Con permiso	10934	12424
		Sin permiso	833	1339
		Total	11767	13763
	Total	Con permiso	11392	12796
		Sin permiso	833	1339
		Total	12224	14134

Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Mercado de Trabajo de Población ocupada en el Servicio Doméstico por sexo, nacionalidad y tipo de contrato, facilitados por Lanbide.

Por otra parte, no se advierten diferencias notables respecto al porcentaje de personas empleadas en el hogar que están dadas de alta en la Seguridad Social por su origen. En 2015, en ambos casos el porcentaje se sitúa en torno al 83%, si bien es algo inferior en el caso de las personas extranjeras (83,73% de locales, frente a 83% de extranjeras).

Tabla 8. Población ocupada en el servicio doméstico por nacionalidad, sexo y cotización Seguridad Social. CAPV 2015

			Año 2015
Local	Hombre	Sí	1039
		No	0
		No asalariado	0
		Total	1039
	Mujer	Sí	10774
		No	1593
		No asalariado	693
		Total	13060
	Total	Sí	11813
		No	1593
		No asalariado	693
		Total	14099



Extranjero/a	Hombre	Sí	372
		No	0
		No asalariado	0
		Total	372
	Mujer	Sí	11361
		No	2207
		No asalariado	195
		Total	13763
	Total	Sí	11733
		No	2207
		No asalariado	195
		Total	14134

Elaboración propia a partir de los datos del censo de mercado de trabajo de población ocupada en el servicio doméstico por nacionalidad, sexo y tipo de contrato, facilitados por Lanbide.

Por último, el estudio de Emakunde *“La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi”*, publicado en 2015, establece algunos **elementos comunes a la mayoría de las mujeres inmigrantes empleadas en este sector:**

- En general se trata de madres, que pueden estar solteras, casadas con maridos en paro, víctimas de malos tratos. En los últimos años, cada vez son más jóvenes y abandonan su tierra ante la imposibilidad de lograr un trabajo.
- La mitad de las mujeres migradas que trabajan en el servicio doméstico contrajeron una deuda para iniciar su proyecto migratorio; y el 55% enviaba en 2010 remesas a sus países de origen.
- Las que llevan poco tiempo residiendo en el Estado emprenden solas el viaje migratorio, y dejan a sus criaturas bajo el cuidado de una mujer. Casi el 56% envía remesas de dinero a sus lugares de origen -más que la media de los inmigrantes: el 30% -.
- La mayoría de las empleadas de hogar extranjeras tiene estudios secundarios (45%); únicamente estudios primarios (28%); y universitarios, casi el 12% si se tiene en cuenta también a quienes los están realizando en la actualidad. En su país regentaban un negocio, eran asalariadas o no habían trabajado nunca.
- Su situación económica es peor que la del conjunto de las mujeres migradas que viven en Euskadi: el 20% tiene problemas para cubrir sus necesidades básicas (alimentación, ropa, calzado, vivienda); y el 36% tiene dificultades para hacer frente a gastos imprevistos.
- Respecto a su edad, es un colectivo muy heterogéneo, si bien las estadísticas señalan que la edad media de empleadas en sector doméstico es de 45,34 años.

4

METODOLOGÍA, TÉCNICAS Y TRABAJO DE CAMPO





4. METODOLOGÍA, TÉCNICAS Y TRABAJO DE CAMPO

4.1. Objetivos de la investigación

El objetivo general de esta investigación es aproximarnos a la situación de las empleadas de hogar que trabajan y residen actualmente en el territorio de Vitoria-Gasteiz. Para cumplir con este propósito establecemos objetivos específicos que nos permitirán ordenar la información de manera sistemática:

- Recaudar información sobre las condiciones laborales en las que trabajan las empleadas de hogar en Vitoria-Gasteiz.
- Profundizar en las consecuencias del trabajo doméstico y de cuidado sobre la salud física y mental de las empleadas de hogar.
- Investigar sobre el punto de vista y reivindicaciones de las trabajadoras de hogar en relación al empleo de hogar.

4.2. Epistemología, metodología y métodos/técnicas de investigación

Para entender las partes que componen el desarrollo de una investigación es conveniente hacer una clara diferencia entre *epistemología*, *metodología* y *método-técnica*.

Utilizando la explicación de Sandra Harding (1987), los *métodos-técnicas* son las herramientas que utilizamos para recaudar la información y se eligen dependiendo de "*cuáles son las preguntas que se hacen y de los tipos de conocimiento que se buscan*" (Graf Blazquez, 2008, 108). Ambos aspectos reflejan los intereses sociales de quienes hacen la investigación.

Desde la línea de las investigaciones feministas se propone utilizar técnicas diferentes de recolección de datos, para ampliar la mirada. Es decir, preguntando de manera diferente para obtener respuestas diferentes, más profundas y más encarnadas. Sin embargo, una investigación feminista también puede utilizar métodos tradicionales; lo importante es mostrar atención y tener en cuenta los sesgos y límites de cada herramienta. (Graf Blazquez, 2008).

Las *epistemologías* hacen referencia a las teorías del conocimiento, es decir las reflexiones desde dónde se genera el conocimiento. Contienen las argumentaciones para justificar y legitimar el uso de determinados métodos y metodologías en el proceso de investigación científica.

Las *metodologías* dan las indicaciones sobre cómo hay que manejar los métodos y desde qué enfoque se analizan los datos recogidos. Indican el procedimiento a seguir, los aspectos sobre los que hacer énfasis y



la relación entre la teoría y los métodos. **Las investigadoras feministas han denunciado que muchas de las teorías tradicionales no daban cuenta de la experiencia de las mujeres y dejaban en la oscuridad detalles importantes del funcionamiento de la vida social.** Por este motivo, se plantean nuevas directrices para analizar los datos y nuevas teorías para reflejar las maneras de hacer y las necesidades de las mujeres.

Dicho esto, aterrizamos estos tres aspectos en la investigación que hemos llevado a cabo.

4.2.1. Epistemología

En relación a la epistemología, cuando comenzamos con el planteamiento de la investigación tuvimos que responder a algunas preguntas: ¿desde dónde conocemos?, ¿para qué?, ¿por qué?

El feminismo, en cuanto movimiento político para el cambio social, denuncia que la generación del conocimiento a través de la ciencia y las investigaciones están estrechamente vinculadas con el poder. La ciencia es un aspecto social, y viene marcado por las lógicas de poder. Qué investigar, cuándo y cómo son aspectos históricamente decididos por quienes ocupan el poder. En este sentido, se observa que las investigaciones a lo largo de la historia han servido para legitimar y reforzar el “*status quo*”, y por este motivo también se entiende por qué el trabajo de cuidado y el empleo de hogar ha quedado en la invisibilidad hasta hace unas pocas décadas.

Desde la epistemología feminista, que es la base desde la cual partimos, algunas teóricas ven fundamental explicitar quiénes son las entidades que financian los estudios y quiénes son las personas que lo realizan, porque según quién lo financia y quién lo hace, se obtendrán unos resultados u otros. Es muy difícil que una investigación sea del todo objetiva puesto que el punto de vista, las creencias y los prejuicios de quienes plantean y realizan el estudio se van a ver reflejados en el desarrollo y en los resultados de la investigación.

Reconociendo que la objetividad no existe, desde la epistemología feminista surgen varias líneas de pensamiento para realizar procesos de investigación más transparentes. Estas líneas se pueden reunir en tres grupos (Harding, 1996; Graf Blazquez, 2008):

1. Empirismo feminista.
2. La teoría del punto de vista.
3. El post modernismo feminista.

En este caso, creemos que el enfoque que más se adapta a los objetivos de investigación es la **teoría del punto de vista, más conocido, en inglés, como “stand point theory”** (Fox Keller 1991; Harding 1987, 1996). Este enfoque reconoce que el conocimiento nunca está libre de valores y prejuicios, teniendo en cuenta en todo momento que quienes participan en la realización del estudio (planteamiento, recogida de datos, análisis y redacción) son personas condicionadas por las experiencias sociales. Además, el objeto de estudio es principalmente una situación o situaciones, en donde el punto de vista de las mujeres proporciona una mirada particular, un punto de vista ‘*desde los márgenes*’, puesto que al tratarse de un grupo desfavorecido, se basa en posiciones marginales o periféricas dentro de la estructura social.



La crítica a esta teoría se fundamenta en que se corre el peligro de romantizar el punto de vista de las personas socialmente subyugadas y de caer en posiciones esencialistas. Especialmente en temas de género no se puede unificar el punto de vista de las mujeres, ya que hay diferentes maneras de concebir la opresión según las experiencias vitales de cada una, en función de su procedencia, rasgos físicos, orientación sexual, etnia, edad y diversidad funcional, entre otras (Graf Blazquez, 2008).

En relación a la segunda y tercera pregunta, ¿para qué? y ¿por qué se realiza la investigación?, es significativo que la situación de las empleadas de hogar se esté poniendo en el centro del debate social, desde una mirada feminista y desde la Economía Social y Solidaria.

El equipo que ha desarrollado la investigación pertenece al colectivo Harilka Elkartea (actualmente cooperativa Errotik), asociación feminista para la transformación social, formado por un grupo de mujeres de ámbitos profesionales muy diversos y pertenecientes a colectivos feministas y militantes de diferentes movimientos sociales, cuyo objetivo es trabajar entre otros aspectos, la investigación desde una mirada feminista.

4.2.2. Metodología y métodos/técnicas de investigación

Para contestar a los objetivos general y específicos de esta investigación hemos utilizado la metodología y técnicas cualitativas. Aun así, nos parece que para entender el contexto y dar un marco explicativo a los relatos y discursos de las entrevistadas necesitamos considerar el panorama de la situación del empleo de hogar. Por este motivo se utiliza también la metodología y técnicas cuantitativas.

----- METODOLOGÍA Y TÉCNICAS CUANTITATIVAS -----

En este caso no es la metodología y técnica principal de la investigación, sino que se utiliza solamente para contextualizar el estudio, recurriendo a la explotación de datos secundarios procedentes de estudios y estadísticas publicadas.

El producto de este tipo de aproximación a la realidad es un conocimiento descriptivo que ayuda a tener una panorámica general de la situación del empleo de hogar a nivel internacional, nacional y local.

El problema es que, como es un empleo marginado e infravalorado socialmente, los estudios y estadísticas sobre este tema son escasas y tienen muchas limitaciones.

Para hacer una aproximación estadística a la participación de la población en el sector del empleo de hogar existen dos fuentes principales: la Encuesta de Población Activa (EPA) y los datos oficiales sobre afiliaciones a la Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En nuestro caso, se han utilizado, principalmente, las segundas (desde el 2008 hasta el 2016), porque las primeras no diferencian el empleo de hogar de otros tipos de empleos referentes a los servicios.

No obstante, hemos recogido datos de fuentes secundarias, como el estudio elaborado por Díaz Gorfinkiel y Fernández López (2016), quienes sí han realizado una comparativa entre los datos de afiliación y las estadísticas de la EPA, a efectos de calcular la tasa de cobertura, que nos da cuenta de las personas que trabajan



en este sector de manera formal, y por tanto, nos permite calcular qué cifra lo hace en el mercado de trabajo sumergido.

En lo que a la salud laboral se refiere no existe ningún estudio, ni registro oficial sobre las condiciones laborales²³ del empleo de hogar.

A nivel metodológico hemos decidido analizar la serie temporal de 2008 a 2016. Comenzamos el análisis en 2008, puesto que es entonces cuando comienza la crisis financiera internacional, a la que posteriormente se sumará la crisis económica interna. Además, como los datos se desagregan por nacionalidad (extranjera-española), el análisis no se ve contaminado por la regularización masiva de personas extranjeras realizada en los años 2005-2006.

A nivel territorial, se compara la situación del estado con la de la CAPV, puesto que la ley de extranjería, la legislación laboral y la crisis son de alcance estatal, y parece interesante ver las diferencias entre ambos.

----- METODOLOGÍA Y TÉCNICAS CUALITATIVAS -----

La metodología cualitativa da la oportunidad de recoger información sobre las experiencias de vida, testimonios subjetivos en los que se expresan las diferentes realidades, y puntos de vista de los sujetos tomados en análisis, en este caso de las empleadas de hogar. Se pone la atención en su actitudes y percepciones haciendo énfasis en los matices (Alvira Martín, 1983). Lo importante no es la cantidad de personas que mencionan un mismo tema, sino más bien la variedad de los mismos, así como las percepciones y puntos de vista que salen de los relatos. Este tipo de metodología sirve para explorar una determinada situación sin realizar una descripción representativa.

La metodología cualitativa ha sido útil para dar voz a mujeres que históricamente y socialmente han sido silenciadas, así como para plantear una amplia y profunda crítica social que ha fundamentado la acción de estas mujeres (Carrasco, 2012). Los estudios cualitativos ofrecen enfoques orientados a una nueva perspectiva filosófica, más comprometida y más real, tanto por parte de quien investiga como por parte de la persona investigada y que visibiliza los matices de las experiencias de vida más allá de las cifras.

Para recoger los testimonios y vivencias de las empleadas de hogar hemos utilizado diferentes técnicas, algunas más y otras menos tradicionales. Hemos llevado a cabo 19 entrevistas semi-estructuradas y un grupo de discusión en el que han participado 5 mujeres²⁴, que son técnicas bastante tradicionales. Por otra parte, siguiendo los consejos de las pensadoras feministas, hemos utilizado una herramienta de recogida de información novedosa para preguntar de manera diferente con el fin de obtener información y matices diferentes; nos referimos a un taller corporal en el que participaron 6 mujeres.

A través de las entrevistas personales se recogieron los relatos sobre los tres objetivos, mientras que en el grupo de discusión las conversaciones se centraron más bien en el objetivo 1 y 3, referente a las condiciones laborales y a las reivindicaciones. En el taller corporal, los comentarios y dinámicas se focalizaron especialmente en el objetivo 1 y 2, referentes a las condiciones y salud laboral.

23. En el país vasco la ATH-ELE está pidiendo desde hace tiempo un estudio a Osalan sobre condiciones de salud laboral en el sector, que no ha obtenido aún respuesta.

24. Han sido invitadas 8 mujeres y finalmente 3 no han acudido.



El muestreo se ha generado por bola de nieve. Hemos elegido aliadas y lugares estratégicos donde realizar un primer contacto con empleadas de hogar, y a partir de ese momento hemos hecho funcionar la bola de nieve. Es decir, hemos preguntado a las mismas trabajadoras si conocían a otras trabajadoras a las que les pudiera interesar participar en el estudio. De esta manera, hemos conseguido llegar a mujeres que participan en asociaciones y que están organizadas, y a mujeres que no están ni asociadas, ni organizadas.

En cuanto a las organizaciones y lugares estratégicos, hemos estado en contacto con las organizaciones aliadas de esta investigación²⁵, pero además hemos tocado la puerta de asociaciones de mujeres, personas migradas y asociaciones que trabajan con personas en situación de exclusión social en Vitoria-Gasteiz²⁶. También hemos recurrido a los anuncios en internet.

Como este estudio no se basa en un análisis cuantitativo, no se ha buscado que la muestra fuera representativa. Aun así, para tomar en cuenta relatos y experiencias que muestren la variedad de las situaciones que se crean en este sector, **hemos apostado por generar un muestreo diverso, teniendo en cuenta estas variables:**

- Nacionalidad (extranjera-doble nacionalidad-española).
- Edad (de 21 a 67 años).
- Situación laboral (en búsqueda de empleo, trabajando en modalidad interna-externa, ex empleadas de hogar).
- Años de experiencia en el sector (desde 3 meses a 53 años de experiencia en el sector).

Tabla 9. Características de las participantes del Taller corporal realizado el día 9 de abril a las 11:00 - 14:00 en el local de Mugarik Gabe

Nº	Edad	Nacionalidad	Situación	Años de experiencia en el sector
T1	41	Doble nacionalidad (colombiana/española)	En búsqueda de empleo. Experiencia en tareas de limpieza y cuidado. Más bien en modalidad externa.	17 años
T2	63	Doble nacionalidad (colombiana/española)	En modalidad externa jornada completa en una casa. Experiencia como interna y como externa tanto limpieza como cuidado.	6 años
T3	42	Española	En búsqueda de empleo. Experiencia en tareas de limpieza y cuidado tanto en modalidad interna, como externa. También experiencia como limpiadora de hotel, camarera, etc.	9 años
T4	21	Se ha definido como solo española, pero en realidad doble nacionalidad (dominicana/española)	En modalidad externa por horas en una casa. El año pasado acabó el curso de atención socio-sanitaria e hizo las prácticas en una residencia.	3 meses
T5	42	Cubana	En modalidad externa realizando tareas de limpieza y cuidado en 3 casas. Experiencia como interna y como externa.	6 años
T6	36	Colombiana	Ahora ama de casa. Experiencia en modalidad externa especialmente en limpieza. También experiencia en limpieza de hoteles	10 años

25. Asociación de Mujeres Rurales de Araba, Ascudean, Mujeres en la diversidad, Mugarik Gabe, Medicus Mundi, Sindicato ESK y Setem Hego Haizea. Asimismo se contactó con Cruz Roja, quien prefirió mantener un rol de neutralidad por sus características como organismo internacional.

26. Asociación para la integración total de los inmigrantes africanos A.I.T.I.A., Asociación de inmigrantes latinoamericanos Abya-Yala, Asociación socio-cultural árabe, Iniciativa marroquí en euskadi "etorkinak", Inmigrantes saharauis en Euskadi de Vitoria EUSAH, Asociación mujeres musulmanas de Euskadi, Al-indimay Elkartea, Mujeres Libres por la Igualdad de Derechos.



Tabla 10. Características de las participantes del Grupo de discusión realizado el día 9 de abril a las 16:00 – 18:30 en el local de Mugarik Gabe

Nº	Edad	Nacionalidad	Situación	Años de experiencia en el sector
G1	34	Española	Actualmente a la espera de nueva asignación por parte de Ascudean ²⁷ , puesto que acaba de morir la anciana a la que cuidaba. Experiencia en tareas de cuidado en modalidad externa.	7 años
G2	51	Española	En modalidad externa a jornada completa en una casa. Realiza tareas de limpieza y cuidado.	2 años
G3	45	Española	En modalidad externa en 3 casas. Limpieza. Experiencia limpieza y cuidado.	24 años
G4	48	Española	En búsqueda de trabajo. Experiencia en limpieza y cuidado en modalidad externa.	28 años
G5	50	Venezolana (asilada)	En búsqueda de trabajo. Experiencia como externa y más bien limpieza.	2 años

Tabla 11. Características de las entrevistadas

Nº	Edad	Nacionalidad	Situación	Tiempo en el empleo de hogar
E1	34	Venezolana. (Asiliada).	En modalidad externa en jornada completa en una casa realizando tareas de limpieza y cuidado. Experiencia también como interna.	2 años
E2	38	Venezolana. Sin papeles	En modalidad externa por horas en una casa realizando tareas de limpieza y cuidado.	8 meses
E3	64	Doble nacionalidad Venezolana-española	En modalidad externa media jornada realizando tarea de limpieza. Experiencia también en cuidado.	14 años
E4	62	Doble nacionalidad. Venezolana-española	Despedida mientras estaba de baja por enfermedad laboral. Actualmente sigue de baja y en juicio por despido improcedente.	30 años
E5	50	Ecuatoriana	Actualmente de baja por enfermedad. Trabajando en ayuda domiciliaria media jornada. Experiencia en el empleo de hogar, cuidado y limpieza. Hace poco despedida de un hogar por ponerse enferma.	13 años
E6	67	Colombiana	En modalidad interna realizando tareas de cuidado y limpieza.	49 años
E7	28	Venezolana	En modalidad externa por horas en una casa realizando tareas de limpieza y cuidado.	1 año
E8	51	Indiana	En modalidad externa por horas en una casa realizando labores de limpieza. Experiencia como interna limpieza y cuidado.	17 años
E9	31	Pakistaní	Ahora trabaja como traductora. Hace un año externa por horas realizando labores de limpieza y cuidado. (Rechazada frecuentemente por llevar velo).	7 años
E10	45	Española	En modalidad de interna realizando labores de limpieza y cuidado.	29 años
E11	66	Española	Ahora cuidando de la hija enferma. Experiencia como interna y externa realizando tareas de limpieza y cuidado.	53 años

27. Ascudean, Asociación de familias cuidadoras y personas dependientes.



E12	40	Rusa	En modalidad externa por horas en 4 casas realizando tareas de limpieza y cuidados.	14 años
E13	33	Ucraniana	En modalidad externa por horas en 3 casas realizando tareas de limpieza. Experiencia también como interna.	5 años
E14	22	Peruana	Ahora estudiando. Experiencia como interna y externa realizando tareas de limpieza y cuidado.	5 años
E15	45	Española	En búsqueda de cualquier tipo de trabajo. Experiencia en limpieza y cuidado en modalidad externa.	20 años
E16	65	Española	En modalidad externa en una casa a media jornada realizando tareas de limpieza y cuidado.	48 años
E17	43	Ecuatoriana	En modalidad externa media jornada en una casa realizando tareas de limpieza y cuidado. Experiencia como interna.	17 años
E18	51	Doble nacionalidad Colombia/ española	En modalidad externa por horas en 2-3 casas realizando tareas de limpieza y cuidado.	10 años
E19	21	Doble nacionalidad Colombia/española	Ahora trabajando en una residencia. Experiencia en modalidad externa por horas realizando tareas de limpieza y cuidado.	5 años

En relación a la entrevista personal *semi-estructurada*, es una técnica que permite recoger información sobre pensamientos, discursos y actitudes de las personas entrevistadas, creando una situación idónea para que las personas hablen libre y abiertamente de algunos temas en concreto. La entrevista sigue una guía²⁸ con los temas a cubrir para que todas las personas respondan o hablen sobre los mismos temas. Aun así, siendo semi-estructurada, se brinda la posibilidad de explorar temas que surgen espontáneamente y que son también significativos.

Los temas principales hacen referencia a los tres objetivos de la investigación y las entrevistas han tenido una duración media aproximada de una hora. Teniendo en cuenta que hablar del cuerpo muchas veces resulta difícil, sin ninguna técnica más corporal, apostamos por abordar el tema de la salud laboral utilizando fotos sobre la temática²⁹.

Se ha entrevistado a un total de 19 mujeres y los encuentros se han realizado en diferentes lugares según las necesidades y preferencias de las trabajadoras. Algunas se han desarrollado en el local de Mugarik Gabe, otras en bares-cafeterías cercanas a sus puestos de trabajo, y en otras ocasiones las trabajadoras nos han invitado a sus propias casas.

En relación al *grupo de discusión* se puede decir que es similar a una entrevista semi-estructurada, si bien en este caso se realiza a varias personas y no de manera individual. De esta manera, las personas que hacen la entrevista se convierten automáticamente en moderadoras, asegurando que la conversación entre las participantes se mantenga dentro de los temas de interés para la investigación.

Hemos decidido utilizar esta técnica, porque nos parecía la más apta para entender los discursos de las trabajadoras de hogar, y para cumplir principalmente con el tercer objetivo, que hace referencia a las reflexiones y reivindicaciones de las empleadas de hogar. En las entrevistas se recogen discursos e impresiones de manera individual, pero en el grupo de discusión se llega a captar el discurso que se genera a partir de la reflexión grupal.

28. Ver Anexo I

29. Ver Anexo II



Las participantes invitadas al grupo de discusión fueron ocho mujeres, pero finalmente acudieron cinco. La conversación se desarrolló en los locales de Mugarik Gabe y tuvo una duración de dos horas y media.

En relación al **taller corporal**, es una técnica de recogida de información que va más allá de lo discursivo, centrándose en las vivencias físicas, emociones y ahondando en los lazos y uniones que hay entre el trabajo y la vida personal. Para ello utiliza dinámicas de movimiento, de introspección y de expresión, tanto corporales como plásticas, que ahondan en los síntomas y consecuencias que el trabajo tiene sobre las participantes. Se pone la mirada en la salud física y emocional actual y a través de los diferentes hitos vitales, poniendo como marco el recorrido laboral como empleadas de hogar.

Se opta por el taller corporal porque es la herramienta más directa para encarnar y reflexionar acerca de los efectos del trabajo de hogar en la salud física y emocional de las trabajadoras. El tema se aborda tanto de manera individual como colectiva, lo que llega a generar una mayor conciencia sobre los riesgos laborales.

Las invitadas al taller fueron siete y finalmente acudieron seis mujeres. Se realizó en los locales de Mugarik Gabe y tuvo una duración de tres horas.

Durante el desarrollo de la investigación se han generado también *grupos de contraste y espacios de debate*, con el fin de reflexionar sobre las teorías desde las que parte el estudio y hacer un análisis de los datos empíricos.

Puesto que el grupo de aliadas es heterogéneo y con conocimientos que proceden desde diferentes niveles (movimiento feminista, sindicatos, organizaciones no gubernamentales de desarrollo, investigación, militancia, intermediación, etc.) las reflexiones que surgieron fueron muy interesantes, diversas y profundas, y se han incorporado en el análisis de los resultados cualitativos.

Estos espacios de reunión han sido:

- **Taller sobre reflexión teórica realizado en el local de Mugarik Gabe, el día 23 de febrero de 2017.** En la primera parte de este encuentro se han explicado a grandes rasgos los objetivos de la investigación y el planteamiento teórico desde el que se parte, y en un segundo momento se ha abierto el debate para recoger observaciones y aportaciones de las personas participantes. Las organizaciones aliadas presentes fueron: Asociación de Mujeres Rurales de Araba, Cruz Roja, Ascudean, sindicato ESK, Mugarik Gabe, Medicus Mundi y Setem. Acudieron también algunas mujeres a título individual que querían aportar en el proceso por su conocimiento específico sobre el tema y militancia feminista.
- **Taller participativo sobre análisis de las entrevistas realizado en el local de Mugarik Gabe, el día 22 junio de 2017.** El objetivo de este encuentro fue analizar de manera conjunta las citas resultantes del trabajo de campo. Después de realizar la introducción mencionando los objetivos de la investigación, métodos y metodologías seguidas, se dividió a las aliadas en grupos según la temática. Se creó un grupo por objetivo y dentro de cada uno se eligió de manera consensuada, a partir de las citas, cuáles son los temas más relevantes. Por último, se generó un espacio de debate y de puesta en común. Las organizaciones aliadas presentes fueron: sindicato ESK, Arabako Emakumeen Asanblada, Cáritas, Fundación Mundubat y la Escuela de Economía Feminista³⁰, Mugarik Gabe, Medicus Mundi y Setem. También par-

30. Concretamente participó una integrante del grupo motor que está elaborando el Diagnóstico participativo "Trabajadoras no domesticadas. Condiciones laborales y lugar social del empleo de hogar y de cuidados en la CAE".



ticiparon mujeres a título individual que querían aportar en el proceso por su conocimiento específico sobre el tema y militancia feminista, así como dos empleadas de hogar que forman parte de la muestra.

En el segundo taller participativo se eligieron de manera colectiva los temas y las citas más relevantes por cada objetivo. En la investigación se respeta esa selección; pero, como las entrevistas son tan ricas, el equipo investigador ha sumado otras citas, para brindar más ejemplos y experiencias relativas a todos los temas que han salido.

El debate que se generó en este taller fue muy enriquecedor, puesto que durante su desarrollo se detectaron los problemas más significativos a criterio de las aliadas.

Durante el proceso de investigación, **el consorcio Zentzuz Kontsumitu ha participado en la Comisión de Seguimiento del “Diagnóstico participativo sobre condiciones laborales y lugar social del empleo de hogar y de cuidados en la CAE” elaborado por la Fundación Mundubat y la Escuela de Economía Feminista.**

Finalmente, el consorcio Zentzuz Kontsumitu realizó la última revisión del documento presentado por el equipo investigador, para incorporar la visión y enfoque desde el consumo consciente, responsable y transformador.

4.3. Detalles del trabajo de campo

Desde el comienzo de la investigación, éramos conscientes de las características del grupo al que nos dirigíamos. Entre sus peculiaridades destaca: la precariedad laboral y de horarios, situaciones vitales complicadas, aislamiento, poco tiempo libre, la dificultad a veces de comunicación, si son extranjeras, y poca capacidad de desplazarse por la ciudad, según la edad.

El equipo investigador se ha adaptado todo lo posible a sus necesidades; aun así, muchas de las mujeres con las que se contactó inicialmente no se presentaron a las citas o, por algún problema inesperado, cancelaron las entrevistas en el último momento.

Por otra parte, más allá de explicitar las dificultades de trabajar con este grupo, queremos subrayar el agradecimiento que nos han demostrado las trabajadoras por preocuparnos por sus experiencias y por recoger sus historias.

Las investigadoras mantenemos un grupo de difusión con las trabajadoras entrevistadas, para invitarlas a los talleres participativos del proceso de investigación y para enviarles noticias que les puedan interesar en relación al empleo de hogar. En esa relación recibimos muchas señales de cariño y aprecio al trabajo que estamos haciendo y varios mensajes que explicitan el abandono en el que se encuentran y la necesidad de que organizaciones e instituciones se interesen por su situación para visibilizar la labor que desarrollan.

Por este motivo, creemos que el trabajo de campo ha sido enriquecedor, al mismo tiempo que complejo.



4.3.1. Protocolo ético

Las mujeres fueron contactadas telefónicamente y, en ese primer contacto, se les hizo una breve exposición de los objetivos de la investigación y la modalidad en la que se iban a recoger sus relatos (a través de entrevista, grupo de discusión o taller corporal). De esta manera pudieron decidir si participar o no en el proceso.

Se contactó por segunda vez para fijar el día y la hora de los encuentros y para responder a ulteriores dudas que les hubieran surgido sobre el proceso de investigación.

El día del encuentro, tanto en el caso de las entrevistas individuales como del taller o del grupo de discusión, se dedicaron unos minutos a explicar nuevamente el proceso de investigación entregando una copia a firmar del 'consentimiento informado'³¹. En este documento aparecen los datos más importantes de la investigación y los derechos de las personas entrevistadas. En concreto, figuran la identificación e información de contacto de la investigadora principal, la identificación del proyecto, la descripción del procedimiento y de los derechos de la persona participante entre los cuales se destacan: la cláusula de voluntariedad, el derecho de revocación del consentimiento y sus efectos, el derecho a conocer los resultados, el derecho a decidir sobre el destino de las muestras y datos asociados, y el derecho a la confidencialidad regido por la Ley de Protección de Datos (LOPD).

Se entregaron dos copias, una para firmar y para devolver a las investigadoras y otro para las trabajadoras, para que dispongan siempre de la información sobre el proceso en el que están participando.

Cada mujer ha recibido una remuneración de 30€ por su participación, en el taller, en el grupo de discusión o en la entrevista. Consideramos fundamental dedicar una parte del presupuesto de la investigación al pago por su colaboración, no como incentivo, sino para reconocer su esfuerzo y trabajo y visibilizar su conocimiento como especialistas en la materia.



31. Ver Anexo VI.

5

APROXIMÁNDONOS A LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR EN VITORIA-GASTEIZ DESDE UNA PERSPECTIVA CUALITATIVA





5. APROXIMÁNDONOS A LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR EN VITORIA-GASTEIZ DESDE UNA PERSPECTIVA CUALITATIVA

En este apartado se llevará a cabo el análisis cualitativo de la información obtenida durante el proceso de investigación, ordenando dicha información en tres apartados, correspondientes a cada uno de los objetivos de la investigación.

No obstante, siendo la situación de las empleadas de hogar muy compleja y multidimensional, es difícil dividir de manera clara las citas y temas en estos tres apartados, puesto que una misma situación puede ser a la vez una condición laboral, una característica que evidencia el riesgo en la salud por parte de las trabajadoras, y puede estar acompañado de una reflexión general.

5.1. Objetivo N° 1. Conocer las condiciones laborales, tareas, responsabilidades, salarios y situaciones de las empleadas de hogar en Vitoria-Gasteiz

En relación al primer objetivo los temas más relevantes son:

- I. **Legislación discriminatoria:** No existe derecho a la prestación por desempleo, desprotección jurídica tras el fallecimiento de la persona cuidada, bases de cotización del SEEH con mínimos y máximos que no se corresponden con la retribución salarial, inaplicación de la LPRL, descuentos injustos por retribución de salario en especie, desregulación de la jornada nocturna.
- II. **Vulneración de derechos laborales:** Contratos laborales que no se corresponden con el trabajo realizado; indefinición de tareas; incremento de funciones sin incremento salarial, ni de horario; no respeto de horarios; falta de retribución de horas extras; imposibilidad de conciliación vida laboral y personal; precariedad salarial; inexistencia de convenio colectivo de aplicación; ausencia del ejercicio de derechos laborales colectivos; despidos improcedentes.
- III. **Vulneración de los derechos de protección derivados del Sistema de Seguridad Social:** frecuentemente no se da de alta a las trabajadoras en el SEEH; problemas y tensiones con la parte empleadora, que no se hace cargo de la cuota de la Seguridad Social correspondiente.
- IV. **Violencias machistas, racistas y clasistas:** Búsqueda de empleo informal; violencia sexual; mayor desprotección de las mujeres migradas en situación irregular.
- V. **Relación con la parte empleadora:** Dificultad para poner límites; exigencia de *surplus emocional*; relación de poder, dominio y control; trabajadoras internas, donde las situaciones de violencia se agudizan.



5.1.1 Legislación discriminatoria

En lo que se refiere a la indefensión y desigualdad legal en la que se encuentran y el poco reconocimiento social y jurídico como trabajadoras y como profesionales, las empleadas han narrado varios ejemplos, especialmente en las entrevistas y en el grupo de discusión.

A. NO SE RECONOCE EL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El no tener derecho a la prestación de desempleo es uno de los aspectos más mencionados por las trabajadoras. **En el grupo de discusión cuatro de las cinco participantes y en las entrevistas cinco de las diecinueve entrevistadas hablan detenidamente de este aspecto.** Son mujeres con nacionalidad española, extranjera, como doble nacionalidad, sin distinción.

Es un derecho que **no se recoge en el SEEH, a diferencia del régimen ordinario, sin que exista una causa objetiva que justifique que no sea necesario contar con esta prestación.** Cotizar por dicha contingencia no incrementaría de manera desproporcionada la cuota empresarial y obrera que hay que realizar y generaría una protección necesaria en este sector especialmente vulnerado y vulnerable.

Así lo relata Clara:

La falta del subsidio por desempleo, que no nos cubre y es una injusticia. Porque cuando la señora supuestamente no te necesita, te da la patada, y te quedas con una mano delante y otra detrás. No te quedas con una cobertura de subsidio. Eso me parece tremendo. Porque yo he trabajado en otros sectores que eso estás siempre cubiertos. (E4, Doble nacionalidad, 62 años).

Muchas de las mujeres no entienden el motivo por el que no pueden acceder a esta prestación. Esta situación preocupa mucho a las entrevistadas y creen que es un grave problema. Así lo expresa Maite:

El paro es muy importante. No sé por qué no nos dan paro. Es que no lo entiendo (E18, doble nacionalidad, 51 años).

Una mujer en el grupo de discusión lo expresó de la siguiente manera:

Trabajar, trabajar, entregarte a esas personas y que no tengas derecho a nada. Y total que te has tirado un montón de años y no tienes ni paro, ni nada de nada. Ala, la puerta y a la calle y te has tirado un montón de años (G4, nacionalidad española, 45 años).

Esta frase tuvo el respaldo del resto de las mujeres. Todas estaban de acuerdo en que supone una clara discriminación legal que genera desprotección.

B. DESPROTECCIÓN LEGAL ANTE FALLECIMIENTO DE LA PERSONA CONTRATANTE

Otro aspecto significativo de la discriminación legal vivida por las empleadas de hogar es la normativa que regula el cese de la relación laboral por fallecimiento de la persona contratante. En otros sectores estas situaciones son muy poco frecuentes y, en general, las empresas o sociedades no dependen de la muerte de las y



los empresarios³². Por el contrario, **en el sector doméstico es frecuente el cese de la relación laboral causado por muerte de la parte empleadora**, considerando que muchas veces se cuida a personas mayores enfermas cuyo estado de salud empeora a medida que pasa el tiempo, hasta el momento del fallecimiento.

Del total de mujeres que han participado en este estudio (30), seis han visto cesados sus contratos laborales a causa del fallecimiento de la persona cuidada. Ninguna de ellas llevaba muchos años trabajando para esa persona, si bien en el sector no es extraño encontrarse con relaciones laborales que pueden llegar a ser de larga duración. Cuando muere la persona dependiente, la trabajadora por ley únicamente tiene derecho a un mes de salario, sin indemnización acorde a su antigüedad laboral ni, como decíamos a la prestación por desempleo. En algunos casos, incluso si la trabajadora no está bien informada, puede recibir una indemnización menor a la contemplada legalmente, como le ocurrió a María.

Se murió la abuela y no había cumplido el mes, faltaban como 15 días para cumplir ese mes, me pagaron el mes completo y ya está (E6, nacionalidad extranjera, 67 años).

De este testimonio se pueden subrayar tres aspectos:

1. La ley es discriminatoria y establece una mensualidad como indemnización en el cese de contrato por muerte de la persona a la que se cuida, cuando es una causa de extinción de la relación contractual muy habitual en este sector, y que, por tanto, debiera contemplar otro tipo de compensaciones, especialmente en los casos en que la relación laboral ha sido prolongada.
2. La situación se agrava porque las empleadas de hogar no tienen derecho a desempleo.
3. La capacidad de reivindicación de los derechos por parte de las empleadas, en ocasiones, no es ejercida.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta la presión y ansiedad que esta situación genera en las trabajadoras, dado que tienen que idear estrategias para mantener su situación económica, desde el momento en que perciben el riesgo de fallecimiento de la persona dependiente, algo que, por otra parte, puede ser muy difícil de prever.

Enara explica que cuando empezó a ver que el abuelo al que cuidaba por horas estaba empeorando decidió iniciar la búsqueda activa de otro trabajo, porque su situación económica no le permitía quedarse sin ingresos.

Sí, prácticamente en 15 días antes de morir yo conseguí el trabajo, 15 días antes de morir él. (...) Sí, yo le decía a mi amiga, ay, le digo, el abuelo se nos muere, nos quedamos sin trabajo (E17, nacionalidad extranjera, 43).

La trabajadora explica que tuvo 'suerte' porque logró otro trabajo y hace mención a dos factores que influyeron: trabajando por horas tuvo el tiempo de ponerse en búsqueda activa de empleo, cosa que muchas internas no pueden hacer; y encontró un empleo también por horas que podía contabilizar con el anterior, hasta que se produjo el cese de la relación laboral por fallecimiento.

32. Si bien es cierto que el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores contempla la extinción de la relación contractual en caso de fallecimiento de la persona empleadora, con el derecho del trabajador/a al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario; lo que planteamos en este punto es que en el caso de las empleadas de hogar esta situación no es excepcional, sino que realmente es recurrente, y la posibilidad de que se produzca una "sucesión empresarial" y que continúe la relación laboral es prácticamente nula, no así en el caso de una relación laboral ordinaria. Por tanto, se trata de manera igual casos que no lo son, generando desprotección a las empleadas de hogar y sin embargo, para casos en que debieran tratarse igual, como el derecho de prestación de desempleo al cesar la relación contractual, se considera que el empleo de hogar es un régimen especial.



C. PERJUICIO EN CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES

Otra de las discriminaciones legales que sufren las empleadas de hogar es que **la base de cotización máxima es muy inferior a la del Régimen General de Seguridad Social, de forma que aquellas trabajadoras que superen ese límite sufren un perjuicio grave.** Para el año 2017, la base de cotización máxima para el RGSS es de 3.751,20 euros/mes, mientras que en el SEEH se limita a 862,44 euros/mes³³. Por tanto, una empleada de hogar que perciba una retribución de más de 825,66 euros al mes, no podrá cotizar por más de 862,44 euros/mes; este hecho tiene su consiguiente perjuicio a la hora de calcular sus contingencias de baja por enfermedad, incapacidad o jubilación, entre otras, que serán inferior a lo que hubieran sido si se le hubiera permitido contribuir por una base de cotización máxima adecuada a su retribución. La ATH-ELE denunció frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social el caso de una trabajadora que a la que se le reconoció una jubilación de 641,71 euros después de haber cotizado casi 48 años sin interrupciones y siempre por la base máxima de cotización a la Seguridad Social en el empleo de hogar que permitía en cada momento,

D. DESCUENTOS DESPROPORCIONADOS POR RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Otra de las discriminaciones legales es la retribución en especie en concepto de alojamiento y/o manutención que, como hemos dicho anteriormente, se establece mediante un porcentaje, que puede suponer hasta el 30% del salario. **No es justificable que el cálculo de esta retribución en especie se realice en base a un porcentaje; lo adecuado sería fijar criterios objetivos que permitan cuantificar este alojamiento y manutención;** cabe indicar además que la trabajadora frecuentemente comparte habitación con la persona cuidada y come la misma comida que esta última, sin tener en cuenta las necesidades, gustos y deseos.

E. DESREGULACIÓN DE LA JORNADA NOCTURNA

Hay que **destacar el vacío legal existente en torno a la jornada nocturna o régimen de pernocta**³⁴, que responde a la necesidad de cuidados de las familias, especialmente con personas dependientes. ante la insuficiente respuesta pública-institucional, la contratación de empleadas de hogar con horas de presencia que se prolongan hasta la noche y de trabajadoras que realizan su jornada en la franja vespertina o de internas se ha convertido en una práctica habitual. Sin embargo, este supuesto no se encuentra ni nombrado, ni regulado en la normativa vigente, generando una discriminación legal y vulneración de derechos a las trabajadoras, además de inseguridad jurídica a las familias contratantes. **Aún llama más la atención esta omisión si tenemos en cuenta que el Convenio nº189 de la OIT, así como la Recomendación nº 201 hacen especial énfasis en la importancia de la regulación de la jornada nocturna por parte de los estados.**

Por ley la trabajadora tiene derecho a permanecer en su habitación, salvo casos de urgencia justificada. Pero, frecuentemente estos descansos nocturnos no son respetados. Una mujer entrevistada cuenta que la contrataron solo para dormir en el domicilio con una persona dependiente con un salario muy bajo, pero que en realidad le tocó trabajar todas las noches sin apenas dormir. Leire, explica así lo que ocurrió:

33. Para más detalles, recogemos la información de Seguridad Social al respecto, en el caso del régimen general: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm#36538; y para el SEEH: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm#36556

34. Se trata del horario y compensación económica pactada por el hecho de dormir en la vivienda en la que se trabaja y que se refiere solamente al caso de las trabajadoras internas.



Me surgió un trabajo de noche, solo de noche. Era una jornada completa, me daban de alta en la Seguridad Social, que era importante para mí, y entonces dejé los trabajos (...) No tenía ni un día de descanso. Era ir a dormir todos los días, sábados y domingos por (750 euros + SS, tenía Alzheimer y 92 años) por la noche (...) Fue empeorando. En principio se levantaba muy pocas veces y así, pero luego ya era continuo, con pesadillas, y luego, como estaba mal de la cabeza, pues hacía cualquier cosa o... Y utilizaba pañales. Entonces, como utilizaba pañales, a veces se quitaba los pañales, se rompía los pañales y había que estar muy pendiente de eso por si mojaba la cama (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

5.1.2. Vulneración de derechos laborales

Nos encontramos ante un sector muy precarizado, no sólo laboralmente, sino también socialmente. Tal y como se ha indicado en el marco teórico, las mujeres que realizan las tareas domésticas y de cuidado son aquellas que no pueden elegir otro sector, o que ven el empleo de hogar como algo transitorio o como una “ayuda” económica. Además, la visión interseccional, es decir, los sistemas de dominación machista, clasista y racista están interconectados y generan múltiples vulneraciones. De ahí que, aunque durante las entrevistas todas las mujeres, de nacionalidad española, extranjera o con doble nacionalidad, aseguran que en han aceptado y rechazado ofertas de trabajo en malas condiciones, pero son las trabajadoras extranjeras que han pasado por procesos de regularización las que explícitamente explican que han tenido relaciones laborales con pésimas condiciones por la necesidad de conseguir los papeles.

Pasamos a describir las diferentes vulneraciones de derechos laborales a los que se enfrentan las mujeres entrevistadas.

A. AUSENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO E INDEFINICIÓN DE FUNCIONES

Hasta que entró en vigor en enero de 2012 el Real Decreto 1620/2011, que regula la relación laboral de empleo de hogar, se admitía el contrato verbal, lo que permitía, generaba y perpetuaba la precariedad e informalidad en este sector. A pesar del cambio normativo, la informalidad sigue siendo la regla y un tema muy recurrente en los discursos y conversaciones de las empleadas de hogar es la **falta de definición de las tareas a realizar en el marco de las relaciones laborales**. Concretamente, **veintidós de las treinta mujeres que han participado en la investigación mencionan esta cuestión**, sin diferencias significativas según nacionalidad: doce de las diecinueve mujeres entrevistadas, la totalidad de las mujeres invitadas al taller corporal (6) y cuatro de las cinco participantes en el grupo de discusión. Toda ellas comentan que la mayoría de las veces en las entrevistas de trabajo no se definen todas las tareas con exactitud, con la consiguiente inseguridad jurídica que esto genera, además de la vulneración de derechos y desprotección a la hora de poder exigir los mismos.

Tal y como explicita Romina:

Que dejen las cosas claras desde el principio, cuál es su obligación, o sea, para qué te contratan, y que hagan un contrato claro y específico, porque si es otra {que nada} en contrato de nada, todo es de boca, entonces a la hora de justificar las cosas tú no tienes un contrato que diga: mira, a mí me contrataron para hacer esto, esto y esto. (E3, doble nacionalidad, 64 años).



Clarificando detalladamente las funciones, responsabilidades y tareas en un contrato escrito firmado por ambas partes se reconoce la profesionalidad de las empleadas de hogar, que son contratadas para llevar a cabo funciones específicas. Además ellas se sienten más protegidas frente a cualquier tipo de malentendido o problema que pueda surgir.

En muchas ocasiones **no se contemplan diferencias entre el trabajo de cuidado y el trabajo doméstico**. Este aspecto se menciona especialmente en los relatos de las trabajadoras que tienen experiencia como internas, siendo además uno de los temas principales en el taller corporal, donde las trabajadoras ponen énfasis en la multidimensionalidad de este trabajo.

Así lo relata Sandra:

Al principio me decía que me daba dos cientos solo por llevarla y recogerla (del colegio a la niña), pero al final, ya no solo era llevarla y recogerla, porque iba, me tenía que quedar ahí para el periodo de adaptación, una hora y pico en el colegio, luego que sí, claro, si me iba de ahí, tenía que recogerle luego y no me daba casi tiempo a marcharme (de volver a casa porque vivía lejos), y ya me quedaba en su casa, y ahí empezaba a abusar, que si tenía cacharros ahí...Claro, como algún día se lo había hecho ya, pues luego lo cogió...como obligación(E15, nacionalidad española, 45 años).

Las empleadas de hogar aun siendo conscientes de que no es muy clara la división entre tareas domésticas y de cuidados, necesitan establecer estas diferencias para evitar convertirse en una trabajadora "multifunción", especialmente cuando el salario es bajo y se pide que desempeñen un volumen de trabajo mayor de lo que realmente es posible desempeñar. Como relata Isabel:

Y yo no estaba muy clara, si lo mío era cuidar, o sea, cuidar a los niños, o limpiar la casa, o estar pendiente. O sea, como hacia todo... (E1, nacionalidad extranjera, 34 años).

Especialmente si se trata de cuidado de personas dependientes, las familias están dando respuesta a esta necesidad de cuidados de una manera deficitaria, partiendo de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres que realizan las tareas de trabajo de hogar, que termina por convertirse en una especie de "cajón de sastre" donde todo cabe. Muchas veces son cuidados especiales que deberían ser desempeñados por el SAD o en otros espacios, como instituciones sanitarias, lo que implicaría un coste mucho mayor y difícil de asumir por las personas que requieren de cuidados. Muchas trabajadoras son conscientes de esto. Así lo explica Pilar:

A veces se hacen trabajos de enfermeras, se hacen trabajos que se tendrían que hacer en otros espacios sanitarios, pero lo llevamos a las casas (...) Es que ¿sabes lo qué pasa? Que un familiar que se ve con una persona dependiente y dice: O meto alguien en mi casa que me sale más económico o claro, una plaza subvencionada, 400 y pico y una privada son 2.500 euros o así. ¿Quién paga eso? (G1, nacionalidad española, 34 años).



B. INCREMENTO DE TAREAS SIN INCREMENTO SALARIAL

En relación a la carga de trabajo, **más de la mitad de las empleadas que han participado en el proceso de investigación**, tanto internas como externas, de nacionalidad extranjera, española, o con doble nacionalidad, **afirman que alguna vez les ha tocado estar en una relación laboral en la que las tareas se incrementaron con el paso del tiempo, sin incrementar la retribución salarial, y en el mismo horario**. Es decir, los contratos son de un tipo y luego incrementan las obligaciones de manera unilateral, sin el aumento correlativo de derechos.

Begoña firmó un contrato por horas para cuidar de un señor enfermo, pero la realidad fue que debía estar pendiente también de su pareja, por el mismo salario; y las horas establecidas en un primer momento no eran suficientes.

Dicen no, no, no, es solo para señor, pero aunque la señora está bien, a ver tráeme aquí, a ver me ayudas con esto, durante este tiempo que tengo que dedicar al señor la mitad tengo que ver qué quiere ella (...) entonces tengo que quedarme más tiempo y así funciona (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

Este tipo de comportamientos (hacer más de lo que a una le piden, ayudar, empatizar) es una característica de la mayor parte de las empleadas de hogar y de las mujeres en general, consecuencia de la socialización que, como indica María Jesús Izquierdo (2003), se da a las personas del sexo femenino.

Sin embargo, hay mujeres que con la experiencia van modificando su conducta y ponen en práctica estrategias para evitar estas situaciones. Saben y/o aprenden a establecer límites y diferenciar las tareas por las que reciben su salario y por las que no.

Como el caso de Pilar:

Es que si en un domicilio no te entra la plancha y un día la haces, ya es como si estás obligada. Te tienes que atener a lo que a ti te han dicho. Porque yo he visto casas, con la moqueta del salón llena de pelusa y el aspirador allí. Pero es que yo ni lo toco, si no entra en mis labores...para una vez que lo vas a hacer, te lo van a pedir siempre. Claro, como lo hiciste y te dio tiempo (G1, nacionalidad española, 34 años).

El exceso de tareas, la precariedad del sector y la situación de vulnerabilidad de las mujeres que por necesidad, o por otros motivos, generan **situaciones de hiperresponsabilidad y de sobrecarga de trabajo**.

Tal y como relata Isabel:

Y a mí eso me tenía un poco angustiada, el tema con la bebe. Porque ella estaba...ella recién había dado a luz, la bebe tenía como un mesecito. (...) Pero ya se iba a incorporar al trabajo. O sea, yo tenía que llegar a la mañana ¿verdad? Llevar los niños al cole. Volver. Limpiar. Cuidar, a la bebé. Ocuparme, de la bebé. Como a eso de las dos de la tarde, bajar a la bebé para que le diera de comer a la bebé. De amamantar a la bebé. Porque ella trabajaba cerca. Y luego, tenía que volver. Terminar de montar el almuerzo. Lavar la ropa, etc. Seguir limpiando. Cuidar a la bebé (...) A mí lo que me importaba era tener referencias (E1, nacionalidad extranjera, 34 años).



C. NO SE RESPETAN LOS HORARIOS DE TRABAJO, NI SE COMPENSAN ADECUADAMENTE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS NI LAS HORAS DE PRESENCIA

Nueve trabajadoras de las diecinueve entrevistadas, tanto autóctonas, como migradas que trabajan en modalidad interna o externa, con jornada casi completa o por horas, aseguran que, frecuentemente, los horarios de trabajo no se respetan. En ocasiones esto sucede porque la parte empleadora se aprovecha de la relación interpersonal que se establece entre la empleada y la persona dependiente y por la hiperresponsabilidad que muchas trabajadoras tienen como consecuencia de la socialización en una sociedad machista y patriarcal.

Aintzane, empleada de hogar externa, lo relata de esta forma:

Entonces ella me dio de alta y empecé a trabajar con ella seis horas diarias. Las cuales se convirtieron en más de seis. Porque una cosa es lo que te dicen y otra cosa es cuando tú llegas al trabajo. Al principio, todo muy bonito, pero luego te van cargando de trabajo. Mi horario era de doce y media del mediodía, que tenía que recoger a los niños al colegio, hasta las seis y media de la tarde. Pero nunca era a las seis y media porque ellos nunca llegaban a las seis y media del trabajo. Con lo cual, yo me tenía que quedar allí hasta que ellos llegaran, a la hora que fuera. Alguna vez hasta a las nueve de la noche no me fui a casa. Y luego, lo malo de eso era que, bueno, que ellos mucho cariño conmigo y todo, pero a la hora de pagar no me reconocían el tiempo extra que yo estaba. (E3, Doble nacionalidad, 64 años).

Esta situación se agrava en el caso de las trabajadoras internas siendo frecuente que trabajen jornadas de 60 horas semanales. Begoña comparte su experiencia:

Lo que pasa es que de interna es horroroso, porque de verdad si tienes esas dos horas libres es de verdad 2 horas, y 22 horas estás así trabajando. (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

Estas afirmaciones coinciden con las recogidas en la investigación “*Estudio sobre la situación Laboral de las Personas Empleadas en Servicio Doméstico de la CAPV*”³⁵, realizada en 2011 por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco. No es un estudio reciente, pero es importante mencionarlo puesto que, por una parte, ha sido realizado por entidades públicas y con alcance de toda la CAPV; y por otra, porque aporta datos estadísticos para visibilizar algunas características de este sector. El informe subraya las “considerablemente desventajosas” condiciones de las trabajadoras internas, puesto que la mayor parte de las internas encuestadas trabajan más de 60 horas.

Otra base estadística que merece la pena tomar en cuenta es la de la ATH-ELE. Esta asociación ofrece asesoría jurídica gratuita semanal en el gran Bilbao, y es en ese espacio donde recogen los datos de las trabajadoras para luego publicar estadísticas anuales. La memoria tiene un valor inestimable puesto que no existe otro tipo de datos estadísticos con una muestra tan grande, anual y que recoja información detallada sobre tareas, horarios, salarios, etc. Durante el 2016 han pasado por esa asesoría 462 personas, atendiendo en total 480 casos laborales.

35. <http://www.legebiltzarra.eus/irud/10/00/012384.pdf>. En total se llevaron a cabo 8 entrevistas en profundidad a personas expertas, 30 a empleadas de hogar, 6.013 encuestas telefónicas a hogares y 331 encuestas personales a empleadas de hogar.



En sus estadísticas hay un apartado dedicado a las trabajadoras en modalidad interna y otro a las externas. En relación al primero, se denuncia que no se cumple el Real Decreto 1620/2011, que regula el empleo de hogar, que establece la jornada máxima semanal de 40 horas semanales, con la posibilidad de pactar un máximo de 20 horas de presencia semanales, que deben retribuirse o compensarse con tiempo de descanso. Lo que está ocurriendo de manera recurrente en este sector es que, cuando se trata de trabajadoras internas, la mayoría superen de media 60 horas semanales, tal y como se deriva de la tabla nº 12.

Tabla 12. Trabajadoras internas según jornada laboral. 2016. ATH-ELE

Horas semanales trabajadas	Porcentajes trabajadoras
40 y menos	2,97%
41-60	19,8%
61-80	44,55%
81-90	14,36%
91 o más	16,83%
Ns/Nc	1,49%

Fuente: Estadística anual sobre empleo de hogar relativa al 2016 de la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia ATH-ELE

Estas jornadas interminables y la falta de descanso se explican analizando el tipo de tareas que realizan. Entre las trabajadoras encuestadas, el 95,53% se encarga del cuidado de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad; y el 73,74% de estas trabajadoras viven solas con la persona cuidada. Dicho esto, entendemos que si se reside con una persona en situación de dependencia y se es la única responsable de su cuidado, o la que mayor carga soporta, sus jornadas se conviertan en interminables, sin respetar los mínimos descansos establecidos por ley.

En una investigación realizada en 2011 a 38 trabajadoras de hogar latinoamericanas en Vitoria-Gasteiz y titulada *Cuidadoras invisibles: Caracterización de las mujeres latinoamericanas cuidadoras de personas mayores*³⁶ se señalaba que en la mayoría de los casos no se cumplían las condiciones laborales mínimas, como dos horas diarias de descanso, fines de semana y festivos libres. Era significativo el porcentaje de internas que trabajan los días festivos, concretamente un 60%.

D. NO RESPETO DE DERECHO DE TIEMPOS DE DESCANSO, FESTIVOS Y VACACIONES

Unas de las peculiaridades de las labores de cuidados es que son tareas urgentes, necesarias, inevitables que no entienden ni de festivos ni de descansos. Las personas dependientes son dependientes las 24 horas. Los hogares, en los que sus miembros trabajan en el mercado laboral en una sociedad sin recursos públicos adecuados para satisfacer las necesidades de cuidado, ni derechos laborales que contemplen la sostenibilidad de la vida, necesitan de una persona que cuide de sus dependientes y que no les falle 'nunca'. Si la empleada de hogar disfruta de su derecho de descanso, ¿quién se ocuparía del cuidado? Si falla el cuidado que realizan estas mujeres, que corresponde a la parte escondida del iceberg, la parte visible se desmorona.

36. Se trata de una primera aproximación a la realidad del colectivo de cuidadoras latinoamericanas en la que se realizaron 40 encuestas, 38 mujeres (95%) y 2 a hombres (5%) que trabajan en el cuidado de personas mayores, acompañadas por 5 entrevistas en profundidad y con jornadas lúdicas en las que se efectuaron ejercicios y reflexiones colectivas sobre su realidad como cuidadoras.



Así lo explica Maite:

Si creo que en casa se trabaja más que en una empresa. Tú vas a una fábrica, te paras para comer un bocadillo, y ¿en la casa? En esa casa de esa señora yo si me tomaba un vaso de agua era a duras penas, pero mis cuatro horas corría, las trabajaba yo (E5, nacionalidad extranjera, 50 años).

E. IMPOSIBILIDAD DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL/FAMILIAR Y LABORAL

Otra cuestión es **la dificultad y falta de reciprocidad hacia las empleadas de hogar cuando requieren conciliar su trabajo con su vida personal y/o de cuidados**. Independientemente de su origen, tanto trabajadoras externas que permanecen muchas horas en las casas realizando tarea de cuidados, como externas contratadas por pocas horas a la semana han vivido situaciones de “flexibilidad malentendida o flexibilidad unidireccional”.

En concreto, **ocho de las diecinueve mujeres entrevistadas hablan de la dificultad que tienen de conciliar su vida personal, familiar y laboral; y dos de las cinco mujeres del grupo de discusión han expresado esta situación de manera explícita, obteniendo la aprobación de las demás; y también en el taller corporal, tres de las seis invitadas mencionan este asunto**.

De esta manera lo cuenta Larraitz:

La parte negativa es que para mi edad, para una persona muy joven es un poquito, sabes, agobiante, porque ya sabes eres joven, y te quita mucho tiempo de hacer otras cosas como estudiar, como recrearte, qué sé yo, socializarte, para mí eso es lo negativo (E7, nacionalidad extranjera, 28 años).

Así lo comenta Daniela:

Si, obviamente, no tienes la suficiente entrada de dinero para cubrir los gastos, tienes que tener dos trabajos... Entonces, si no hay una nivelación de esa parte, tú, obviamente, imposible también que puedas llegar a casa y limpiar tu casa, y cuidar a tu mamá, o a tu papá, o a tus pequeños o lo que sea. Entonces, ahí hay un hueco de descuido. Pero es por ese tipo de cosas. Trabajan mucho (en esta sociedad). (E2, nacionalidad extranjera, 38 años).

Begoña, una de las mujeres entrevistadas, lo explica a continuación:

Yo hoy tengo que salir un poco antes, 14 años que las conozco, 3 niños han crecido también gracias a mi trabajo, y digo hoy me marcho antes y claro que mañana o el viernes cuando hay más plancha me quedo. Pero luego siempre está recordando ¿tu cuándo saliste antes? Justo, justo yo no me recuerdo que jamás he salido a la hora, siempre más tarde pero eso no se lo recuerda (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

Otro ejemplo es el caso de Marina, análogo al caso de muchas otras trabajadoras extranjeras con familiares en el país de origen. Cuando llegó a Vitoria-Gasteiz desde su país de origen no tenía amistades y se ofreció para hacer algún favor a la parte empleada en su tiempo libre, con buenas intenciones y de manera desinteresada. Luego esos favores se tomaron como obligaciones y cuando llegó su hijo no se le permitió conciliar su vida familiar con su ámbito laboral:



Sí, pero como yo no tenía familia, y le ofrecía, por tonta... Claro, como tenía que ir a algún sitio, para recoger, comprar algo, o recoger de la tintorería... Siempre hacía cosas ella, entonces, para estar en casa aburrida, no tenía amigos... Yo decía: pues, si quiere, voy yo. Pues, al final, quedó mi obligación. Cuando vino mi familia, estaba mi hijo, ¡y me obligaba a hacer esas cosas! En mi tiempo libre. (E8, nacionalidad extranjera, 51 años).

Después de algún tiempo la familia de Marina llegó a Vitoria-Gasteiz; entre lágrimas cuenta que quería invertir su tiempo libre en estar con su familia, pero la parte empleadora no se lo permitía. Narra un suceso para ella muy doloroso, en el que se aprecia hasta qué punto se le niega la conciliación pese a los favores que ella había hecho a la parte empleadora:

Un día me acuerdo que estaba enfermo (el hijo pequeño), estaba vomitando, no pudo ir al colegio y vino a tocar el timbre porque vivía muy cerca, entonces... Mamá, yo me encuentro mal ¿puedo subir? Y yo pregunté a la señora y me dijo que no. Aquí no tiene que entrar el niño, me dijo (E8, nacionalidad extranjera, 51 años).

Esta práctica de negar el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar únicamente aparece en el relato de las trabajadoras migrantes.

A partir de las historias de las empleadas dedicadas al cuidado de personas, tanto de internas como de externas, se entiende que **la flexibilidad y la total disponibilidad son características que vienen requeridas y casi dadas por hecho**. La tipología de mujer más deseada y vista como mejor candidata en el mercado es 'la mujer que no tiene cargas familiares' para que la parte empleadora pueda contar con su disposición completa. Como argumenta Angela Davis (2004), en las sociedades capitalistas (aunque ella habla en concreto de la sudafricana y del caso de las mujeres negras) la vida familiar y doméstica de las mujeres dedicadas al empleo de hogar era un estorbo para el sistema, puesto que implicaba menos disponibilidad y fomentaba una posible rebelión del "estatus quo". Como veremos en los dos relatos citados a continuación, las trabajadoras sin familia de la cual hacerse cargo son más disponibles, mientras que trabajadoras con familia y/o con personas dependientes a su cargo necesitan y exigen con más frecuencia los días de descansos, festivos, bajas, etc.

F. INCUMPLIMIENTO DE PERMISO POR MATERNIDAD

Esta situación se manifiesta en el **incumplimiento de derechos básicos como la baja y descanso por embarazo, dejando desprotegida a la mujer en un momento de máxima vulnerabilidad**. Enara explica la respuesta que obtuvo de su jefa cuando le comunicó que estaba embarazada:

Muy bien todo hasta que se enteró de que estaba embarazada. (...) ella me dijo que ella no quería a una chica así. (...) Y me dijo que no, que no volviese. Me pagó el sueldo. No me dio paga, no me dio finiquito. Nada, nada, nada (...) yo también en principio le dije que el niño no era problema porque había quien lo cuidase. Estaba la abuela de mi hijo, estaban las tías de mi hijo, que se iban a turnar, y pues no, que no, que no, que no, que ella no quiere una chica con hijos pequeños, porque los niños se enferman, yo iba a comenzar a faltar y qué iba a hacer con los niños. Y lo dejé. Yo salí un 31 de julio de vacaciones, entre comillas, y ya no volví. (...) yo para mí mal, porque me quedaba sin trabajo y no me daba la baja (de maternidad) (E 17, nacionalidad extranjera, 43 años)



G. PRECARIEDAD SALARIAL

En lo que a la retribución respecta, uno de los elementos que determina la naturaleza de este tipo de empleo son sus bajos salarios. Aunque existen grandes variaciones en las remuneraciones percibidas en el sector doméstico entre unos países y otros, los datos globales disponibles muestran que la remuneración se sitúa en torno al 40% de los salarios medios de la población trabajadora en su conjunto (García et al., 2014). Desde una perspectiva global, Budig y Misra (2010) recuerdan que el trabajo de cuidados y empleo de hogar está, en todos los países, peor remunerado de lo que cabría esperar en función de la naturaleza del trabajo realizado y de las competencias que se exigen a quienes lo realizan.

Legalmente, en este sector, como en el resto de sectores laborales, se toma de referencia el SMI. Sin embargo, al contrario de lo que ocurre en el resto de sectores, **en el empleo de hogar no existe un convenio colectivo de aplicación que mejore las condiciones laborales y en concreto, las salariales**. Las empleadas de hogar se encuentran aisladas, dispersas y en una situación de precariedad por lo que no hay posibilidad de negociación colectiva y, por tanto, de mejora de las condiciones económicas, más allá de la capacidad de negociación individual.

Es importante tener en cuenta que la parte empleadora puede cumplir con el pago del mínimo exigido legalmente, pero si, como hemos visto anteriormente, las jornadas laborales son excesivas, las tareas se incrementan o permanecen indefinidas, **no hay un reconocimiento salarial adecuado, lo que genera el consecuente perjuicio económico para la trabajadora**. Ainhoa ejemplifica con su testimonio esta situación:

A una señora que estaba con principio de Alzheimer y me pagaban a 10 € la hora e iba dos horas diarias, la señora iba empeorando y me propusieron trabajar el doble de horas pero por el mismo sueldo, entonces les dije "¿Cómo, entonces usted va a la carnicería y le dan dos kilos de carne por al precio de uno, no verdad? Pues entonces yo no puedo trabajar 4 horas por el mismo precio por el que estoy trabajando ahora", "no, piénsatelo bien, que es muy...te va muy bien..."le dije, "no, ya me lo he pensado, es una ofensa" he dicho, y en seguida encontraron otras, claro (...) (E16).

Larraitz cuenta que en una entrevista de trabajo le hicieron una oferta que ella no aceptó por la carga de trabajo que conllevaba y el poco reconocimiento económico. Así lo relata:

Dos niños pequeños de un año y medio y era limpiar la casa, era hacerles la comida y cuidar a los dos niños que eran unos mellizos y eran.... Es más, cuando fui a la entrevista la mamá y el papá se les veía estresados con esos dos niños, y yo digo ay dios mío yo con estos dos niños solita me van a volver loca, (...) 600 euros por media jornada de lunes a viernes, pero tenía que atender los dos niños, limpiar la cocina, hacer la comida, planchar...era mucho... (E7, nacionalidad extranjera, 28 años).

Conscientes de que la ley es desventajosa para estas trabajadoras, en los últimos años, algunas entidades sociales que actúan como mediadoras entre la parte contratante y las mujeres que demandan empleo han publicado sus propias tablas de requisitos de máximos y mínimos en cuestiones tales como salarios, jornadas laborales y periodos de descanso y vacaciones, teniendo en cuenta el régimen laboral (modalidad interna o externa).



H. IMPOSIBILIDAD PARA EJERCER DERECHOS LABORALES COLECTIVOS

Otro aspecto mencionado por las trabajadoras, de manera explícita por dos de las cinco presentes en el grupo de discusión y menos explícitamente por cuatro de las diecinueve entrevistadas, sin diferencias destacables según la nacionalidad, y que se subrayó de manera contundente en el taller participativo con las aliadas, es la **práctica ausencia del ejercicio de derechos laborales colectivos: como el derecho de sindicación, negociación colectiva o derecho de huelga**³⁷.

Según las palabras y los ejemplos mencionados por las trabajadoras, este aspecto conlleva que la empleada de hogar se encuentre en una posición de clara desventaja para negociar, acordar y exigir sus derechos durante toda la vida de la relación contractual, perpetuándose en determinados casos condiciones de auténtica explotación laboral. Es decir, no habiendo un ejercicio real de derechos colectivos, la capacidad de negociación que mejore los mínimos establecidos por el Real Decreto 1620/2011, es inexistente, por lo que el sector se encuentra protegido en su mínima expresión y la mejora de condiciones laborales queda al albur de la capacidad de negociación individual.

Esti, que ha participado en el grupo de discusión, menciona la ausencia del convenio laboral y de la desprotección en la que se encuentran las trabajadoras por su ausencia.

Yo pienso que la negociación dentro del trabajo...personalmente es muy dura (G2, nacionalidad española, 52 años).

Por su parte, cuando se le pregunta a Romina sobre qué acciones emprendería para mejorar la situación del sector, contesta así:

Yo por lo menos haría un convenio. Un convenio regulador con (para) la empleada de hogar, con unas normas claras, que nadie se quede fuera de la Seguridad Social, y que todas las mujeres tengan los mismos derechos que tienen el resto de los trabajadores de otras profesiones o de otras... O sea, que tengan los mismos derechos. (E3, Doble nacionalidad, 64 años).

La persona trabajadora sin un marco de referencia colectivo tiene muy poco poder de negociación. Por una parte, a causa de las lógicas de poder y dominación entre parte empleada y parte empleadora, consecuencia del sistema machista, clasista y racista en el que nos encontramos; y, por otra, porque existe un "ejército de reserva" dispuesto a trabajar en malas condiciones por necesidad económica o precariedad en la situación jurídica para residir legalmente en el país. (Cachón 2009; Benston 1977; Carrasco 2011). Las situaciones de necesidad económica más graves y urgentes se unen a la ausencia de redes de apoyo, con más frecuencia en el caso de mujeres migradas que llevan poco tiempo en el país de destino (Parella 2003, 2005; Nogueira y Zalakain, 2015).

Pareciera que en este sector no puede aprobarse un convenio colectivo porque la parte correspondiente a la patronal serían los hogares individuales, que en la actualidad no están ni organizados, ni asociados. Sin embargo, en otros países como Italia, Francia y Alemania sí existe esta figura (Mather, 2015). De ello, podemos deducir que en el estado español no existe un interés real por generar las condiciones necesarias para negociar un convenio colectivo del sector. Tal y como expresa una de las mujeres en el grupo de discusión:

37. Respecto del derecho de huelga, si bien, como hemos dicho, es prácticamente nulo en este sector del empleo de hogar, es importante destacar la "huelga de cuidados" convocada, entre otras, por la Marcha Mundial de las Mujeres de EH, el 14 de noviembre de 2012, junto con la convocatoria de huelga general convocada por las reformas legales a la normativa laboral.



El gobierno no lo hace porque no le sale, no le interesa. Ellos son los ricos y nosotras las chachas. (G2, nacionalidad española, 51 años).

I. DESPIDOS IMPROCEDENTES

En relación con la vulneración de derechos laborales, tres de las entrevistadas relatan que han sido víctimas de despidos improcedentes. Un ejemplo es Clara, una mujer extranjera con doble nacionalidad que, tras trabajar durante 19 años para una familia ha sido despedida, sin que se reconozca la antigüedad de la relación laboral:

Pero yo...se me despide estando de baja. Vale, acepto el despido...pero como improcedente, porque yo no he faltado a mi trabajo. Yo no he faltado a mi trabajo. No soy la causante del despido. El despido no viene por mi actuación o por mi comportamiento, o por no cumplir con mi obligación laboral. Viene por otros motivos, personales de mi jefe. No señor... No, me despide con la mínima indemnización tras diecinueve años (E4, doble nacionalidad, 62 años).

Esta mujer es consciente de que se han vulnerado sus derechos, ya que no puede ser despedida estando de baja por enfermedad, y ha emprendido acciones legales; pero explica que no es un proceso fácil.

Al ser un sector socialmente y legalmente infravalorado, hay muy poca en torno a este tema. En cifras, **más de un cuarto de las trabajadoras entrevistadas dejó un trabajo o fue despedida por estar enferma o embarazada**. Obviamente, se trata de despidos improcedentes, también en el empleo de hogar; sin embargo, en ocasiones la parte empleadora, que no tiene conciencia de sus obligaciones o que no las quiere asumir, ve normal el despido en estas circunstancias al no reconocer el empleo de hogar y de cuidados como profesional.

Como le dice su empleadora a Maite, "si estás enferma ya no me vas a valer":

"Sí, pero te vas y no vuelvas, porque si estás enferma ya no me vas a valer, y si estás enferma del hombro peor quedarás así, porque esas cosas no se curan, ya quedarás mal y ya no me vas a servir". Así, así. "Ya no me vas a servir". "Mejor no vuelvas más". Le digo: ¿pero qué estás diciendo tú?, ¿me vas a echar así ahora cuando más te necesito? "Entonces, si tú me vas a echar me tienes que liquidar por lo que he trabajado". "¿Y yo por qué te tengo que dar dinero a ti?" "Son doce años de servicio". "Sí, ¿y eso qué tiene que ver? ¿Tú me vas a obligar a que te dé una liquidación?", me dijo. Y yo le dije: pues sí, yo no te obligo, hay leyes que te obligan. "Ah, bueno, si quieres demándame, que para eso tengo mis abogados y yo mando a mis abogados", (E5, nacionalidad extranjera, 50 años).

Las trabajadoras entrevistadas aseguran que **este tipo de despidos improcedentes, el no reconocimiento de la antigüedad y del finiquito, son más frecuentes de lo que parece, y entienden que la negociación en los hogares es una continua lucha para que se reconozcan sus derechos**.



J. FALTA DE PREAVISO

Otra de las mujeres entrevistada denuncia que, en ocasiones, en este sector **se desiste de la relación laboral de empleo de hogar, sin realizar una comunicación por escrito e incumpliendo la obligación de preavisar, de mínimo 20 días en el caso de contratos superiores a un año y de siete días en el resto de casos.** Hay que indicar que, al mismo tiempo que se comunica la extinción, la parte empleadora debe poner a disposición de la trabajadora una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. Además, durante el período de preaviso la empleada tiene derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo. La parte empleadora puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

Sin embargo, tal y como relata una de las mujeres, se realizan despidos de un día para otro, sin ningún tipo de preaviso, comunicación formal o indemnización.

Pues me dijo un viernes que ya el lunes no fuese. Dije “¿cómo y me lo dice así de un día para otro?” digo “¿a usted como le parecería que a su marido lo despidieran de hoy para mañana?” (E16, nacionalidad española, 65 años).

5.1.3. Vulneración de los derechos de protección derivados del Sistema de Seguridad Social

A. FALTA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

En las entrevistas se menciona también la cuestión de la Seguridad Social. Diez de las diecinueve entrevistadas, así como dos trabajadoras participantes del grupo de discusión, afirman haber tenido **problemas con la parte empleadora para que le den de alta en la Seguridad Social.** Desde 2012, cuando entra en vigor la Ley 27/2011, la parte empleadora es la responsable de dar el alta en la Seguridad Social a la empleada de hogar y cotizar desde la primera hora de trabajo, siempre y cuando la jornada laboral no sea inferior a las sesenta horas mensuales, en cuyo caso se puede llegar a un acuerdo para que sea la trabajadora quien se dé de alta e ingrese mensualmente las cuotas, cuyo abono es asumido por la parte empleadora. En las entrevistas las trabajadoras señalan que a veces más que el reconocimiento de un derecho, parece que la parte empleadora les está haciendo un favor.

Así lo explica Leire, que compatibiliza su trabajo de empleada de hogar por las noches para cuidar a una persona dependiente enferma con las clases de un módulo de administración de empresa. Gracias a la formación que está recibiendo empieza a conocer sus derechos laborales y se enfrenta a la parte empleadora pidiendo mejoras de sus condiciones laborales y horarios; sin embargo, se ha encontrado con que ésta utiliza como moneda de cambio el alta en el SEEH a la hora de negociar la mejora de condiciones laborales. Así lo cuenta:

En el contrato ponía 8 horas, de lunes a viernes pero en realidad era más, yo hacía más, (...) Y los días festivos, tampoco tenía otra paga por los días festivos. Pero por estar contratada y por tener la Seguridad Social y tal, entonces a veces quedas ahí un poco callada de estas cosas. Yo trabajaba de lunes a domingo todos los días sin descanso, así sean fiestas, aunque incluso fiestas que corresponden al trabajador. Por ejemplo,



por Navidad a esta señora fui a dormir con ella (...) la noche de Navidad, y Año Nuevo también me tocó ir. Entonces te quiero decir (...) No, entonces de lunes a viernes yo ya cumplía mi jornada, mis horas de trabajo, las 40 horas. Los sábados y domingos ya no iban ahí a cuenta, pero como decían de que solo ibas a dormir y ya está, que no hacías otra cosa más que dormir, pero en realidad no es así la cosa, pasabas mala noche y encima no tenías descanso ningún día del año. (...) No sé, parece como que ellos te hacen entender que el hecho de que ya estás contratada hace mucho por ti. En este trabajo me pasó eso. Cuando quise reclamar lo de los días que hacía más de la jornada porque había sacado mi cuenta, y no, pues yo digo, estoy trabajando más, hasta el viernes ya hago la jornada que tengo que hacer. Me dijo pues te pagamos la Seguridad Social y pues con eso también compensaría. No sé, o sea, me hacía entender de qué me hacía un favor a mí el hecho de que yo estar contratada (E14, Nacionalidad extranjera, 22 años).

En este punto, es importante tomar en consideración nuevamente las estadísticas realizadas en el año 2016 en el gran Bilbao de la ATH-ELE. Efectivamente, la mayor parte de las empleadas externas tienen jornadas de entre 21 y 40 horas mensuales (33, 81%); siendo también significativo el porcentaje de personas con jornadas de 10 horas o menos (15,1%) y las que trabajan entre 41 y 60 horas (16,18%).

Teniendo en cuenta los tramos de las cuotas de la Seguridad Social, existe mayor economía sumergida en las relaciones laborales inferiores a las 30 horas mensuales, puesto que muchas mujeres tendrían que cotizar por más de lo que realmente cobran, produciéndose así una sobre cotización. Recordemos que las bases de cotización en el SEEH se calculan en base a tramos, en función del salario bruto mensual. Si el SMI en el año 2018 es de 5,76 euros/hora, y el primer tramo es de 0 a 188,61 euros/mes, siendo la base de cotización correspondiente 161,29 euros, la cuota empresarial 37,42 euros y la cuota obrera de 7,10 euros. Muchas mujeres trabajan por pocas horas, por lo que su salario está por debajo de 188,61 euros/mes; como consecuencia, ni a la parte empleadora ni a la empleada de hogar les interesa estar dadas de alta en el SEEH.

Romina así lo explica:

La necesidad sigue estando, todo el mundo tiene necesidad de trabajar, y si te dicen: ven a trabajarme dos horas cada día, pero no te doy de alta en la Seguridad Social, pero tú necesitas el dinero... ¿Qué haces? O sea, tú lo agarras porque tú lo que quieres es trabajar porque necesitas el dinero. Como le pasó a mi amiga. Que la mujer, en doce años trabajando, nunca le quiso dar de alta. Por mucho que le se lo rogó. (E3, doble nacionalidad, 64 años).

Es importante señalar que **el hecho de que las empleadas de hogar estén excluidas del disfrute de determinadas prestaciones, como el desempleo, o que tengan dificultades para ejercer otras (baja por maternidad, baja por enfermedad profesional, accidente de trabajo, etc.) hace que muchas mujeres no vean útil ni deseable estar dadas de alta a la Seguridad Social.** Así lo explica Romina:

Que ojalá la administración ponga unas mejores condiciones para las empleadas de hogar. Porque por no estar las condiciones bien es que hay tantas mujeres trabajando en negro (E3, Doble nacionalidad, 64 años).



B. DESCUENTOS SALARIALES POR LA CUOTA EMPRESARIAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Otra situación que, desgraciadamente, también es muy común y que las trabajadoras mencionan es que **en algunos hogares no quieren hacerse cargo de la cantidad de dinero que corresponde a la parte empleadora y descuentan del salario de la trabajadora la cuota de la Seguridad Social**. Esto es lo que le ha sucedido a Ainhoa:

Quería que me quedase, pero eso, asegurándome yo y quitándome pues no sé, pues me quitaba doscientos y pico de euros para la Seguridad Social y le dije no, "si usted me quiere asegurar, asegúreme pero págume usted el seguro", "ah, no, que le había dicho en la gestoría que eso no era así" "ah, pues hasta aquí hemos llegado", se fue la otra y me fui yo. Nos fuimos las dos (E16, nacionalidad española, 65 años).

5.1.4. Violencias machistas, racistas y clasistas

La infravaloración social del trabajo de cuidados y el empleo de hogar a nivel histórico y la necesidad del sistema capitalista, patriarcal y racista en el que vivimos de mantenerlo en la parte invisible del iceberg (Pérez Orozco, 2006b), hace que este siempre haya sido un trabajo informal, minusvalorado, desprestigiado y dominado. Esa herencia aún está viva y las mujeres que realizan tareas de empleo de hogar la sufren en sus propios cuerpos y en sus historias de vida. Las situaciones de violencias machistas, racistas y clasista no son hechos aislados y excepcionales, sino que caracterizan a este sector donde se ejercen y concretan los sistemas de dominación, asimetrías y relaciones de poder a los que las mujeres quedan expuestas.

La violencia machista opera de forma conjunta e interseccional con otras formas de violencia, como la clasista y la racista. Varios estudios, (Anderson 2007, Martínez Buján, 2009, Naredo Molero, 2013) denuncian la **situación de explotación en la que viven las mujeres "sin papeles" en el empleo de hogar**. En concreto, de las quince mujeres de origen extranjero entrevistadas, ocho hacen referencia de manera directa o indirecta al empleo de hogar como nicho laboral, especialmente si carecen permiso de residencia y trabajo. Así lo relata Miriam:

Y empecé claro, digamos que sin documentos y esto, más que nada en limpiezas: casa, cuidando niños y esto (T1, doble nacionalidad, 41 años).

Por su parte Daniela expresa lo siguiente:

Por bueno o malo que sea, o que tú lo puedas notar o lo podamos ver, es lo único que puedes hacer, no puedes hacer nada más, entonces, creo que, si nos quitan ese huequito, nos morimos aquí, porque no hay más nada, porque es el único campo que te permite estar haciendo algo productivo. Para tener alguna entrada para tu casa [...] La única opción que tienes. El resto nadie te va a dar empleo, porque, fíjate que yo tuve varias entrevistas y todo el mundo me decía: qué lástima que alguien tan profesional como tú, que sabe tanto del ramo donde estamos, no tenga papeles, porque no te puedo emplear (E2, nacionalidad extranjera, 38 años).

En muchos casos la falta de redes sociales y familiares, el aislamiento, la urgencia económica y las cargas familiares obligan a estas mujeres a aguantar condiciones laborales que rozan la esclavitud y que tienen consecuencias muy negativas para su salud, tanto mental como física.



Tal y como expresa Maité:

Cuando uno está sin papeles aguanta muchas cosas, pero muchas (...) Pero ya uno con papeles no, no, no (E18, doble nacionalidad, 51 años).

Dicho esto se entiende cómo el empleo de hogar, y en especial el empleo en modalidad de interna, se convierte en "la mejor opción laboral" para mujeres con importantes necesidades económicas y sin papeles. Así lo expresa Begoña:

(Trabajo de interna) Pero este es el único trabajo donde puedes venir, tener techo, algo de comida y puedes hacer los papeles. Me da pena porque ahora, me da igual si latinos o no sé qué, porque vienen, no tienen techo y no tienen donde ir pues allí tienen que entrar (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

Pues bien, teniendo en cuenta todos los sistemas de dominación que interactúan en la relación de empleo de hogar, describiremos las situaciones concretas a las que se enfrentan las mujeres a través de sus propios relatos.

A. CANALES DE ACCESO AL EMPLEO DE HOGAR

Para comenzar, **los canales de acceso a este empleo, hoy en día, siguen siendo los informales, lo que permite y facilita que se den abusos de poder, violencias y desprotección.** El "Estudio sobre la situación Laboral de las Personas Empleadas en Servicio Doméstico de la CAPV" elaborado en el año 2011 por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco demuestra que los canales utilizados para acceder a empleo de hogar influyen en la mayor vulnerabilidad y precariedad del sector. En concreto, el 82,8% de las muestra consigue trabajo por personas conocidas de manera informal, el 8,5% a través de anuncios en medios de comunicación, el 3,2% a través de entidades sin ánimo de lucro y el 5,5% restante por otros medios, entre los que se encuentran las agencias privadas de colocación y de servicios domésticos y otras entidades intermediarias. De hecho, en 2017 las oficinas de Lanbide únicamente recibieron 154 demandas de empleos de hogar.

Dos de las diecinueve entrevistadas mencionan la iglesia como un lugar al que mucha gente acude a buscar trabajo de hogar. Indican que quienes les encuentran trabajo son religiosas. Algunas entidades religiosas disponen de bolsas de trabajo propias³⁸, y son un referente tanto para las personas que necesitan cuidados como para quienes los ofrecen. Encontramos que también existe la estrategia de ir a misa para hacer redes y encontrar trabajo cuidando a personas mayores, lo que se aleja totalmente de un canal regular de búsqueda de empleo. Por tanto, nos encontramos ante una respuesta precaria a la organización social de los cuidados y depende de la "buena voluntad" de las personas y entidades que intervienen en esta relación que no se den los abusos y relaciones de poder. Así lo relata una de las entrevistadas:

El primer trabajo fui a una iglesia, pues en esta iglesia iba mucha gente a conseguir empleo. Fui asistiendo tres meses en aquella iglesia y había una hermana, bueno, una monja que daba empleo. Le llegaban trabajos y ahí fue cuando conseguí mi primer empleo. Era de interna, era cuidado de un niño y además limpieza, cocina y en general (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

38.. Se elige evitar mencionar los nombres concretos de las entidades religiosas.



Estos canales informales y redes generadas desde entidades religiosas son utilizados por las mujeres que se encuentran en mayor riesgo de vulnerabilidad, es decir, mujeres empobrecidas y migradas. Del total de las mujeres tomadas en cuenta para el estudio, solamente las de origen extranjero (21) hacían referencia a las iglesias y/o las entidades religiosas como lugares donde habían estado alguna vez buscando trabajo. De hecho, en el grupo de discusión una mujer con nacionalidad española contó que en una de estas entidades religiosa con bolsa de trabajo para empleo de hogar llegaron a decirle que se ocupaban de ofertas de trabajo solo para personas extranjeras. Otra mujer con nacionalidad española comenta en la entrevista que ya llevaba tiempo buscando trabajo pero que pasarse por una entidad religiosa no había sido una prioridad.

Igualmente, **resulta relevante destacar que dentro del colectivo de mujeres de origen extranjero entrevistadas hay algunas diferencias según el origen y la religión que ponen a la mujer en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección.** Una de ellas, musulmana y de origen paquistaní, comenta que para ella no ha sido nada fácil la búsqueda de trabajo, especialmente a través de las entidades religiosas con bolsas de trabajo, lo que **puede ser un indicador de “islamofobia”** existente a nivel social. Aunque la llamaban para hacer entrevistas, finalmente nunca conseguía trabajo. Así lo relata Lorea:

Yo sí que estaba siempre presente pero es que a la señora cuando venía no le gustaba que yo trabajase con ella porque decía que somos de Pakistán y por el velo y todo. Es que no sé, igual le gustaba la gente de su cultura o de su país (...) Sí, por problemas de las mujeres musulmanas, con el velo, con no sé qué... ya sabes, por esos temas (E9, nacionalidad extranjera, 31 años).

Si se habla de los canales de búsqueda de trabajo, **hoy en día existen también algunas agencias privadas de colocación y de servicios domésticos que,** frente a la escasa respuesta público-institucional para satisfacer las necesidades de cuidados, especialmente en los casos de dependencia, **sacan rédito de esta situación, teniendo a disposición un mercado muy lucrativo y sin demasiados controles, con el consiguiente riesgo de abusos de poder hacia las empleadas de hogar.** Desde hace varios años existen agencias en la CAPV que, sin autorización y sin más instrumentos que un teléfono y una oficina abierta al público, intermedian ofreciendo los servicios de empleo de hogar y de cuidados, precarizando las condiciones laborales de las empleadas. La ATH-ELE³⁹ ha denunciado a diferentes agencias ante la Inspección de Trabajo y ha conseguido que algunas sean sancionadas e incluso que cesaran en su actividad.

Hay agencias de colocación que se ocupan de la intermediación entre la demanda y la oferta sin tomar parte en la negociación, ya que el contrato viene estipulado entre la persona empleada y la empleadora. Estas agencias se lucran cobrando una cuantía económica a los hogares a cambio de hacer la intermediación, reemplazo de la trabajadora durante el periodo de prueba, gestiones de la Seguridad Social y pago de salario. Clara se refiere a una de ellas:

Ellos se desentienden (la agencia). Supuestamente ellos hacen un convenio con la persona y yo tengo que durar más de tres meses. Si yo duro más de tres meses trabajando, ya ellos cobran la comisión que le cobran a ella y ya se desentienden. Pero son tres meses de prueba. O sea, si yo hubiera durado menos de tres meses, ellos están en la obligación de buscarle otra persona. (E4, nacionalidad extranjera, 62 años).

39. Para mayor ahondamiento: <http://ath-ele.com/es/agencias-de-colocacion/>



Aunque ninguna de las entrevistadas las menciona parece interesante señalar que también existen las **agencias de servicios domésticos que directamente proporcionan el servicio responsabilizándose del contrato a las trabajadoras y estableciendo una relación laboral ordinaria**. En este caso, el aspecto que hay que evidenciar es que a menudo existe una diferencia muy grande entre el cobro de la agencia y el sueldo de la trabajadora, con los consiguientes abusos de poder que se producen en esta relación desigual.

Estas agencias están teniendo mucho éxito no solo por el vacío que existe en la intermediación laboral en el sector, sino porque aseguran a las familias un remplazo inmediato si la trabajadora debe ausentarse por cualquier motivo. Como hemos explicado, las necesidades de cuidado de las personas dependientes no entienden ni de bajas ni de permisos, son necesidades que deben ser satisfechas con urgencia y sin excepciones. Por este motivo, muchas familias están dispuestas a pagar importantes cantidades de dinero para tener la certeza de que las necesidades de cuidado de la persona dependiente van a estar cubiertas en cualquier caso.

También hay **asociaciones sin ánimo de lucro⁴⁰ creadas por familias cuidadoras de personas con dependencia que tienen bolsas de trabajo y hacen labor de intermediación entre la familia y las personas que ofrecen estos servicios**. Así lo explica Pilar:

Nosotras es a través de la asociación. La gente va a la asociación, expone lo que quiere y la asociación empieza a preguntar ¿tú quieres cuidar a una persona mayor, que le hagan la comida...? Valora un poco y la asociación empieza a tirar de la lista de las que nos hemos quedado libres (G1, nacionalidad española, 34 años).

La asociación de la que habla Pilar suele comprometerse con las trabajadoras para negociar tareas y horarios antes de que comience la relación laboral. Incluso se establece una lista de tareas que sí figuran en el contrato, un elemento de relevancia a la hora de evitar vulneraciones de derechos, como hemos visto anteriormente. Pilar afirma que en su empleo no hace nada que no esté estipulado en el contrato.

El problema de estas entidades es que su campo de acción es muy limitado en favor de los derechos de las trabajadoras, puesto que no cumplen ningún papel cuando hay algún problema con la familia o cuando no cumple con lo establecido; por lo tanto, las mujeres se sienten desprotegidas y nuevamente pueden generarse situaciones de abuso de poder. Así lo relata Esti:

No si yo el problema que he tenido no es un problema, simplemente que lo que están llevando las asociaciones, los papeles y todo, mi jefe ha dicho que se lo lleva a su gestoría aparte. Entonces allí ya no estás tan asociada a la asociación, sino a la gestoría del señor. Y allí te pierdes (G2, nacionalidad española, 52 años).

No disponer de canales oficiales de intermediación laboral deja desamparadas a las mujeres frente a todo tipo de abusos, chantajes, desprecios, pero también frente a mentiras que pueden afectarles a su salud y su trayectoria laboral.

María, extranjera de 67 años, narra que dio su palabra a una familia que le mintió sobre el estado de salud de la anciana a la que tenía que cuidar. Relata que esperó más de dos semanas para incorporarse al trabajo de cuidado de la señora que tenía que llegar desde otra ciudad a vivir a Vitoria-Gasteiz rechazando otras ofertas de

40. Se decide no poner ningún nombre específico de asociaciones.



trabajo, porque le ofrecían contrato y alta a la Seguridad Social. Cuando llegó se percató de que la situación era mucho más grave de lo que le había indicado la familia, y de que ella sola no podía satisfacer las necesidades de cuidado de la anciana. Se vio obligada a renunciar a su empleo para evitar situaciones de estrés y cobrando menos de lo pactado por el trabajo realizado. Así lo relata:

Me llamó el señor, me entrevistó y claro me dijo que la tía estaba bien, que era solo de acompañarla, que dormía toda la noche. No me habló de lo que ella tiene, (...) entonces él no me habló absolutamente de eso (...) Y bueno cuando le dije eso, que no podía estar allí, que no podía seguir allí, se molestó la esposa y el sobrino y me dijo "¿cómo nos vas a hacer esto?, usted no es una persona de palabra", entonces le dije, sí pero es que la señora está delicada, y que el en día se la pasa con su dolor y en la noche tampoco descansa, entonces me preocupó en el día, me preocupó en la noche y ¿cuál es mi momento de descanso? entonces, pero ella ya se molestó. No era lo que me tenía que dar (de dinero), pero yo para no discutir, yo al día siguiente me voy pero no voy a enfermarme aquí (E6, nacionalidad extranjera, 67 años).

Como comentan tres de las cinco empleadas que participaron en el grupo de discusión y tres de las diecinueve mujeres entrevistadas, **en este sector se necesita una entidad de intermediación laboral oficial y pública para que no se den situaciones de abuso de poder; y, en el caso de que sucedan, para que disponga de un espacio al que acudir para preguntar sobre derechos y obligaciones de las dos partes, tanto de la empleada como de la empleadora.**

B. VIOLENCIA SEXUAL

Seis de las diecinueve mujeres entrevistadas denuncian haber recibido ofertas sexuales en la búsqueda de trabajo. Resulta significativo subrayar que mencionan este tema solamente las trabajadoras extranjeras, lo que nos indica que son ellas quienes están más expuestas a este tipo de abuso. Esto no quiere decir que las empleadas de hogar vascas o españolas no hayan sufrido estas situaciones pero sí que son más frecuentes cuando las mujeres se encuentran en un grado mayor de vulnerabilidad social y económica.

Quienes utilizan internet para la búsqueda de empleo han sufrido insinuaciones y proposiciones sexuales, a cambio de dinero. En el grupo de discusión, dos de las cinco mujeres participantes ponen énfasis en este asunto, y una de ellas afirma haber creado estrategias para hacer frente a estas situaciones, como por ejemplo no hablar con hombres cuando se ofrece para realizar tareas del hogar.

A continuación, recogemos los relatos de las mujeres:

Ella un día me dice esta amiga: "Vamos a poner una foto tuya, para que también te llamen. Para que te vean que tú también existas. Porque lo bueno de poner la foto, es que la gente ve que tú existes". Digo: "Vale. Tienes razón. Tiene mucho sentido eso que ella dice". [...] Craso error. Me han llamado todos los sádicos, locos habidos y por haber. (...) Había unos que me llamaban: "Mira que yo trabajo en una empresa que se llama "X" y no sé qué..."; Y yo: "¡Ayyy!"; "Y bueno, mi jefe te vio, y nosotros hacemos videos. Y pagamos por cada video, de siete minutos, 700€"; Y yo: "Mmmmm, claro. ¿Y el video es de qué?" Yo, ya sabía de qué era, pero. "¿Y de qué es el video?"; "Bueno, de películas porno" (E1, nacionalidad extranjera, 34 años).



La continua exposición a esta violencia sexual, que pueden ser tanto leves como más graves, genera un sentimiento de indefensión y de angustia en las mujeres. En el grupo de discusión, Marisa explica que le urge encontrar trabajo y que tiene un familiar muy enfermo. Recibir continuamente llamadas con trasfondo sexual, cuando lo que busca es un empleo de hogar limpiando o cuidando, afecta a su autoestima. Así lo expresa:

A mí lo que me está pasando es que coloco avisos para un servicio, limpiar, cuidar y a mí me gusta mucho el trabajo, pero sufro mucho con las llamadas deshonestas. Muchas llamadas. Y entonces hay una confusión allí. Eso baja mucho la autoestima. (G5, nacionalidad extranjera, 48 años).

Las llamadas acosadoras pueden llegar a afectar gravemente a la visión que las mujeres tienen de sí mismas. Irune lo relata de esta manera:

Cuando pones en internet anuncios y te llaman diciéndote cosas raras o proponiéndote cosas raras, a veces cuando alguien te cuenta te da al principio la risa, pero claro, cuando pasas por eso no es de risa. (E13, nacionalidad extranjera, 33 años).

En el taller participativo con las organizaciones implicadas en el proceso de investigación estos actos de violencia sexual han suscitado una profunda indignación. De hecho, se han elegido varias citas que dan testimonio de estas prácticas:

Y me dice: "Yo no tengo, ningún problema económico. Yo de hecho, con tus problemas económicos, ¿yo a ti te puedo ayudar?" Y yo: "Sí, y ¿cómo me va a ayudar usted? Usted, no me va a ayudar, porque si yo voy a trabajar. Usted, no me está ayudando. Es un trabajo y es una remuneración." "Yo pago todo. Yo pago la Seguridad Social. Contrato y todo. Pero, que yo necesito que de vez en cuando, las chicas se acuesten conmigo al lado en la cama. (E1, nacionalidad extranjera, 34 años).

Dos mujeres de origen extranjero de las diecinueve entrevistadas comentan también haber sufrido violencia sexual en el hogar en el que trabajaban.

A continuación recogemos el testimonio de Daniela:

Entonces, por más que yo intenté conversar con él y explicarle que, bueno, que si es bien cierto que es un rumor que está fundado en algo que sí de verdad sucede, que muchas venezolanas están dedicadas a ese tipo de cosas (prostitución), no es un tema de que todas las venezolanas trabajamos en lo mismo, entonces, ya de ahí la cosa empezó a ser peor, porque como yo no le complacía, le decía a la esposa que faltaban cosas, que yo me lo había llevado. (E2, nacionalidad extranjera, 38 años).

En este caso, Daniela se encuentra en situación administrativa irregular, lo que le expone a una situación de mayor vulnerabilidad, ante la urgencia económica y la imposibilidad de trabajar, además de que sus derechos de ciudadanía estén negados. Así nos continúa relatando su vivencia:

Obviamente bien es cierto que a las personas que no tenemos documentos no nos dan trabajo en todos lados, por no decir en ningún lado [riendo]. Y, bueno, nada, después conseguí un trabajo cuidando un señor ya muy mayor, y ahí sí, ya empezó la broma un poquito fea (E2, nacionalidad extranjera, 38 años).

En su caso, sufrió acoso sexual por parte del señor al que cuidaba, pero no quiso denunciar o decir algo a la



familia, por miedo a que la denunciaran a ella:

Por el tema también de que, si él decía algo y de repente me denunciaba y yo, de repente, iba a quedar peor. Como yo no conozco las leyes vascas, no sé hasta dónde puede decir y perjudicarme a mí (E2, Nacionalidad extranjera, 38 años).

En relación con esta violencia, cabe destacar el “Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas trabajadoras de hogar” realizado en Euskadi en 2014 por la asociación “Mujeres con Voz”⁴¹ de Getxo, con la colaboración de la consultoría Sortzen y pionero en la visibilización y abordaje de estas cuestiones que parecen ser un tema tabú. En este estudio se entrevistaron 122 mujeres (de las que la mitad eran empleadas de hogar internas y la cuarta parte externas) y, aunque la muestra no es estadísticamente representativa, los resultados sí lo fueron: el 22% de las entrevistadas reconoce haber sufrido algún tipo de acoso sexual en su espacio de trabajo; y el 27% dice haber sido víctima de insultos sexistas, sexuales y/o racistas en espacios públicos. Además, un 45% de la muestra asegura que al ofertar sus servicios de empleada de hogar a través de internet, anuncios, etc., ha recibido muchas llamadas de tipo sexual. El 24% relata que al solicitar un trabajo les comunicaban que el puesto incluía la realización de “algún tipo de trabajo sexual” con los hombres que tenían que cuidar, como “masturbación para calmar la ansiedad o la agresividad o sexo para contener a ancianos o enfermos mentales” (Sortzen y Mujeres con Voz, 2014:46).

C. TRATO DISCRIMINATORIO Y DESPROTECCIÓN POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

A las situaciones de abuso de poder y violencias hay que añadir **la desprotección y trato diferenciado que reciben las empleadas de hogar por parte de algunas instituciones públicas**. Durante las entrevistas tres trabajadoras de las diecinueve reivindican explícitamente un mayor apoyo por parte de las instituciones públicas. Así lo expresa Romina:

La empleada de hogar tiene que estar protegida por el estado a través de unas normas claras. (E3, doble nacionalidad, 64 años).

Romina continúa su relato contando su propia experiencia personal. Tuvo problemas con sus empleadores/as y se encontró en una situación total de desprotección debido a la falta de información desde las instituciones públicas. Así lo muestra a través de su relato:

Bueno, pero las empleadas de hogar no tienen derecho de prestaciones ni de nada (del finiquito). Entonces me fui a la Seguridad Social, nadie te informa de nada, nadie te dice nada... Todo eso es una incógnita, todo. Entonces, hasta me mandaron a ir al Sindicato de Policía. Y los del Sindicato de Policía me dijeron que ellos no tenían que ver con eso, que me hiciera de cuenta que no me iban a pagar nada porque las empleadas de hogar no tienen derecho a nada. (E3, doble nacionalidad, 64 años).

Las entidades públicas competentes y la Inspección de Trabajo, excusándose en la imposibilidad de imponer mecanismos de control en los hogares por el hecho de que son lugares íntimos y privados, contribuyen a generar un ambiente en el que parece que ‘todo vale’, dejando este sector en la casi completa impunidad. La incapacidad (más bien la no voluntad) de controlar si la ley se está cumpliendo o no determina la imposi-

41. Es una asociación que promueve encuentros entre mujeres migrantes y autóctonas con el objetivo de lograr el empoderamiento femenino, y aspira a ser un referente de convivencia de mujeres diversas a través del intercambio entre las diferentes culturas.



bilidad de sancionar; y por ende, genera una situación de desprotección y expone a las mujeres a situación de vulnerabilidad.

Tres de las diecinueve entrevistadas y dos de las cinco participantes en el grupo de discusión mencionan la falta de control en el sector. De esta manera, se denuncia que si la Inspección de Trabajo no hace su labor y nadie controla lo que ocurre dentro de los hogares, se deja el cumplimiento de las normas al albedrío de las personas que contratan.

Leire lo expresa de esta manera:

Es que controlar esos tipos de trabajos es complicado. Si haces horas extras o te pasas de la hora, por ejemplo, es un poco, no sé, difícil de controlarlo, porque hay algunas que igual te reconocen pero hay otras que no, que les da igual que te pases de la hora o que tengas que quedarte más tiempo. Entonces no sabría decirte, la verdad. De unas casas, al final no es lo mismo que una empresa, que tienes varios trabajadores y así. Es más complicado, sí. (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

El trabajo se realiza en viviendas privadas y apelando a la privacidad de los hogares se impide y se limita hacer controles en las casas. Esto podría cambiar con voluntad política tal y como lo indica Maite, participante en el grupo de discusión:

Hacer una petición a la policía y que cambien el punto de vista y que se puedan hacer inspecciones dentro de las viviendas (G5, nacionalidad extranjera, 50 años).

La consciencia que tienen las trabajadoras de estar completamente desprotegidas las hace más vulnerables. Son conscientes de que si la parte empleadora no respeta la ley ellas no cuentan con un respaldo institucional, por lo que se encuentran en una situación de indefensión que reduce su poder y capacidad de negociación.

De esta manera lo relata Aintzane:

La administración no ha puesto unas normas claras y hasta cierto punto tampoco es obligatorio. Porque fíjate tú que si no das de alta a la trabajadora de hogar, a menos que la trabajadora de hogar le denuncie, no pasa nada. Y si lo denuncia, porque conozco a una que lo ha denunciado, pero que tiene que llevar pruebas. Entonces, pues tampoco es que sea una cosa de que sean tan castigados. (E3, doble nacionalidad, 64 años).

Esta situación de desprotección y vulnerabilidad se agudiza cuando las mujeres son migradas y se encuentran en situación irregular en el país.

Daniela, que carece de permiso de residencia, lo explicita de la siguiente manera:

(Refiriéndose al estado) Dame libertad ... Y te evitas ese tipo de cosas, que te sientas que no vales una mierda, porque no puedes hablar, no puedes decirle nada a nadie, porque estás todo el tiempo resguardándote de que no sabes qué te puede pasar. En la policía te lo dicen: no puedes estar en sitios donde haya muchas cosas, que si fiestas... Que si pasa algo que te puedan meter preso... Al final, ¿cómo tú reclamas algo?

Porque nadie lo fiscaliza. No entra la policía: ¿tienes un ilegal aquí? En cambio, en un bar, en cualquier lado, entra una fiscalización y entra la policía. Y si hay un ilegal, multan al local. (E2, nacionalidad extranjera, 38 años).



Las mujeres tienen miedo y se sienten en una situación de vulnerabilidad porque no pueden denunciar. Así lo explican Daniela e Isabel:

También está que como nosotros pedimos papeles, obviamente, te dicen que no puedes trabajar. Entonces, si yo voy y digo: un señor me faltó al respeto porque estaba trabajando, me van a decir: ¿qué haces tú trabajando si tú no puedes trabajar? Entonces, es como que estás atrapada por todos lados. No tienes derecho a nada. (E2, nacionalidad extranjera, 38 años)

O sea, no quieres. No quieras. Pues, no puedes ir a denunciar. O sea, tú cuando llegas, lo que quieres es tu dinero (E1 nacionalidad extranjera, 34 años).

5.1.5. Relación con la parte empleadora

Se desprende de los relatos de las trabajadoras que las circunstancias en las que se desarrollan estos trabajos influyen en las experiencias y en su calidad de vida. Los factores determinantes no son solamente los horarios, el salario y las tareas, sino también el ambiente laboral y las relaciones con la familia donde realizan el empleo de hogar.

En este sentido, **es importante no olvidar que este trabajo no se desarrolla en una residencia o en una oficina, sino que se desarrolla en los espacios más íntimos de las personas, en los hogares, en las casas y, por muy armónicas que parezcan las relaciones familiares, en estos lugares íntimos se descubren todas las cartas, se dejan las máscaras y se expresan los enfados, antagonismos y problemas familiares.** Mirando esta situación teniendo en cuenta que la vida cotidiana y la vida social, en general, es una puesta en escena, como argumenta el sociólogo Erving Goffman (1969), este espacio puede ser considerado como el “back stage” de las relaciones familiares y de las sociedades. En consecuencia, las trabajadoras se ven en el medio de estos espacios tan íntimos, tan familiares, sin ser familia, y siendo simplemente personas contratadas para realizar unas tareas concretas.

Hay que señalar que existen también familias que reconocen la importancia del trabajo de hogar y de cuidado, mantienen una buena relación con la empleada de hogar, agradecen su trabajo y respetan los derechos laborales. **Ocho de las diecinueve mujeres entrevistadas dicen explícitamente haber trabajado alguna vez en hogares donde se sentían reconocidas y en los que han generado relaciones interpersonales basadas en el respeto.** De la misma manera, dos mujeres de las seis participantes en el grupo de discusión hablan de las relaciones establecidas con las personas cuidadas y de cómo les agradaba verlas felices.

Trabajando en un espacio tan íntimo en contacto con personas muchas veces nacen relaciones interpersonales entre la persona cuidada y la persona cuidadora. Sin entrar a analizar la base en la que se establecen esas relaciones, si son sinceras o de conveniencia, hay que mencionar en algunos casos que las trabajadoras rechazan y/o no disfrutaban de sus pocos derechos laborales por la relación de cariño que se establece en el hogar. A continuación recogemos algunos testimonios:



A. DIFICULTAD PARA PONER LOS LÍMITES

En algunos casos, las situaciones que se viven en los hogares llegan a ser realmente intensas y delicadas, y resulta difícil poner límites entre la esfera laboral y personal, entre las tareas acordadas y las que surgen. Enara cuenta que:

Estando yo ahí y es que yo no lo sabía, porque, claro, es mi jefa, yo no puedo a decirle oiga, que esto está... Ella estaba borracha, sus hijas y yo sabíamos que bebía, pero tú también te cortas. Yo no puedo estar yendo a decir a mi jefe "su mujer es alcohólica, su mujer" (...) Claro, yo sufría, las niñas sufrían. A mí me metía en problemas con mi jefe (E17, nacionalidad extranjera, 43 años).

Esta mujer estaba contratada para cuidar a 3 niñas y realizar las tareas domésticas. Cuando la madre de las pequeñas intentó suicidarse y el jefe descubrió la situación, llegó a reprender a la trabajadora por no haber cuidado de la mujer.

Y yo después le dije: es que yo no tengo que estar pendiente de ella porque ella no es una niña. Yo aquí estoy para la limpiar la casa, planchar y atender las niñas. Yo no puedo cuidar a una persona, a mi jefa. A ver, que fuera una persona impedida pero, yo no tengo por qué estar diciéndole no bebas (E17, nacionalidad extranjera, 43 años).

B. EXIGENCIA DEL SURPLUS EMOCIONAL

La parte empleadora exige a las empleadas de hogar un *surplus emocional* (Gutiérrez Rodríguez. 2010, 2013), para que actúen como miembros de la familia y brinden una atención especial a la persona cuidada y/o dependiente de la misma manera en que lo haría un familiar, con quien tiene un vínculo emocional especial (Anderson, 2000; García Castro, 1993). Los hogares pagan un salario muy bajo y ofrecen derechos laborales inferiores al resto de los sectores para contratar a una persona que realice trabajo físico (planchar, limpiar, preparar la comida) y que, adicionalmente, desarrolle trabajo emocional y afectivo (educar, acompañar, mimar, estimular) como si fuera psicóloga, pedagoga o educadora social. En muchos casos se da por hecho ese *surplus* de afecto, cuando es un trabajo específico, que requiere un alto nivel de implicación emocional y efectiva.

Como en toda relación interpersonal, en algunos casos surgen los afectos de manera espontánea y en otros no. Recordando las palabras de Cristina Vega (2009), la realización y disfrute de las tareas de cuidados pueden ser un arma de doble filo generando sentimientos positivos y negativos, de autocomplacencia y altruismo, de obligación o cariño.

Seis de las mujeres entrevistadas y una de las participantes al grupo de discusión cuentan con satisfacción y orgullo cómo las personas cuidadas aprecian su forma de ser y de trabajar. María explica que una anciana a la que cuidaba prefería sus cuidados a los que le brindaba la hija enfermera, y lo manifiesta poniendo énfasis en la calidad del trabajo que realiza. Así lo relata:

La señora estaba malita, estaba muy delicada, le inyectaban aquí en la barriguita unas inyecciones, sufría de muchos dolores, la tenía moradita, y yo la inyectaba y pues mira ella al final quería que la inyectara yo y no la hija que era enfermera, porque yo lo hago con mucho cuidado (E6, nacionalidad extranjera, 67 años).



Enara explica orgullosa la implicación emocional y física invertida en un hogar. Tenía contrato para cuidar de tres niñas, limpiar la casa y hacer las comidas y cenas, pero se implicó de manera extraordinaria con una de las criaturas que estaba enferma logrando mejoras significativas:

La niña (la pequeña tenía problemas de salud) me cacheteaba, me devolvía encima a mí. Y claro, pero yo creo que más era para que sus padres... para llamada de atención para sus padres. Y entonces yo les dije a los papás que no subieran tan pronto. (...) Y me puse dura con la niña. (...) Y superó, la niña lo superó y el médico estaba..., se quedó admirado que ya la niña al mes ya comía. Pero era que los padres, era, yo le decía que el problema era que ellos la tenían muy mimada (E17, nacionalidad extranjera, 43 años).

Este tipo de actitudes se relacionan con las características mismas del cuidado que, como hemos dicho es multidimensional (Carrasco, Borderías y Torns, 2011), y en base al cual se ha creado la identidad social de las mujeres. Como dice María Jesús Izquierdo (2003), parece que la validez de las mujeres depende del reconocimiento de las personas que reciben estos cuidados.

Además, las trabajadoras comentan que en algunas casos les contratan para, directamente, sustituir el papel de “*ama de casa*” de los progenitores, tanto en la organización de la casa, como con la educación de las y los hijos (especialmente la educación alimentaria). Maite lo comenta de esta manera:

“no, si es que la casa la llevas tú”. A pesar de que son dos horas y media yo me las he... Ella no sabe {nada}, las cosas de limpieza, todo. Y entonces las niñas, claro, cuando ella está ahí se vuelven (caprichosas)... Ellas comen conmigo lentejas, ya son cosas que ya las traigo. Entonces digo: “Amaya (la jefa), usted puede estar aquí de baja, pero usted no me va a dañar lo que yo traigo con ellas desde...”, “Sí, sí, sí, no, si es que yo les digo a ellas que la que manda aquí eres tú y más aún cuando nosotros no estamos”. Bueno, pues que las niñas me respetan... (E18, doble nacionalidad, 51 años).

Leire cuenta sorprendida que en una casa, se sentía la madre de los niños.

Y, claro, también al estar ahí no solo atendía a los niños, también a sus padres (...) A veces el niño se levantaba a las cinco o a veces a las cuatro cuando estaba mal y tenía que levantarme yo (...) Cuando el niño lloraba o lo que sea, o quería algo o estaba malito, pues por la noche lo pasábamos muy mal. Bueno, principalmente yo porque los padres trabajaban y los dos eran médicos. Entonces se levantaban muy pronto para ir a trabajar. Y era yo quien me levantaba, sí (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

Es interesante subrayar el relato de una de las mujeres entrevistadas puesto que es la única que **reivindica trabajar en el empleo de hogar y de cuidado sin tener que poner obligatoriamente el *surplus emocional* y de cariño en las tareas que se realizan**. Matxalen comenta en la entrevista que sus periodos como empleada no son muy largos, dado que no es una mujer especialmente amorosa. Explica que se dedica al cuidado de personas mayores en las casas y por ello le exigen que sea cariñosa, más cariñosa de lo que a ella le sale de manera espontánea. Así lo relata:

El hijo pequeño me dijo que hablaba con su madre y que no estaba bien o no sé qué, que no estaba contenta conmigo o no sé qué, que había que darle mimos, que había que mimarla, como a los niños, y tal, y bueno, pues vale y por eso me despidieron (E10, nacionalidad española, 45 años).



C. RELACIÓN DE PODER, DOMINIO Y CONTROL

Se da por hecho que las trabajadoras de hogar tienen que hacer todo lo que la parte empleadora dice y quiere, en una relación de poder entre quien manda y quien obedece.

Así nos lo cuenta Isabel:

Era mucha gente, y eran muchas exigencias. Que la ropa, así. Que la comida, así. ¿Sabes? Esto se limpia, así. Que se vea, así (E1, nacionalidad extranjera, 34 años)

En los hogares se evidencian todas las manías y obsesiones de las personas. Como argumentan Bridget Anderson (2000) y Helma Lutz (2002) muchas personas cargan a las trabajadoras de hogar de trabajo innecesario por capricho, por manía, no por necesidad.

Así lo relata Matxalen:

Algunas hasta las bragas te hacían planchar sí, sí, pero venga, yo flipaba, pero esto para qué, manías, o manías o no sé, o por joderte, no sé si son gente por joderte o se siente superiores a ti, hay gente que se siente, no sé, "pues tengo una chica", pero no sé, si en cambio, hay otra gente que te tratan normal, como uno más, pero otra como si fueses basura, ¿sabes? Aquí vienes tú a que le limpies la mierda y se acabó y punto. (E15, nacionalidad española, 45 años).

D. TRABAJO DE LAS INTERNAS, DONDE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA SE AGUDIZAN

Las situaciones de violencia, expresada a través de la relación de posesión, dominio y control en el sector del empleo de hogar se agudizan en el caso de las trabajadoras interna; en ese ámbito las mujeres se sienten aún más desprotegidas, y pueden llegar a marcarse aún más esas jerarquías y esa superioridad de la parte empleadora sobre la parte empleada. Aspectos significativos en las condiciones laborales son: el control sobre la vida de las mujeres y la falta de privacidad de estas últimas (Anderson, 2000; Phizacklea y Anderson, 1997).

En las entrevistas cuatro mujeres, extranjeras y autóctonas, hablan de sus experiencias como internas y del control al que se sentían sometidas.

En el caso de Irune, mujer migrada, **la dominación que la parte empleadora ejercía sobre ella era tal que no le dejaba disfrutar de sus tiempos de descanso, ni de vacaciones:**

(Coger vacaciones) no me han dejado, me han dicho que no. Y yo me he quedado muy mal, yo me he quedado a trabajar, 24-25 de diciembre, y que el 25 tengo mis dos horas como siempre y le digo "pero bueno me vais a pagar un poco más", "no nada, o trabajas o lo dejas" (...) me ha dicho que me dan en año nuevo y al final cuando se acercó la fecha me dijo que tampoco, que no me dejan ningún día ni 31 ni 1 ni nada que tengo que trabajar como siempre (...) se aprovechan mucho. (E13, nacionalidad extranjera, 33 años).

Por su parte, Isabel explica que tenía un contrato como interna para cuidar a dos gemelos y de la casa, por 800 euros al mes, sin Seguridad Social ni pagas extras. Relata que su jefa ejercía su **poder y un control desmedido** sobre ella:



“Pero, ¡ponte a jugar con los niños! ¡Qué haces aquí sentada!”; Yo: “Bueno, ¡vale!” Pero, yo no veía a ningún adulto jugando con los niños. Estaban sentados. Yo: “Vale”. No sabía que tenía que jugar con los niños. Bueno, me pongo a jugar con los niños, y eso. Y los niños, se chorreaban o algo, y la señora: “¡Toma límpialos! ¡Qué te toca ti! O sea, ¿Y a esta que le pasa? Jajaja. Tenía una actitud, así como que ¡límpialos! ¡Qué te toca! ¡Cuida a los niños!” Y ella nada, pero no entiendo su actitud. Pero, bueno, tampoco quería que los niños vieran algo raro...” (E1, nacionalidad extranjera, 34 años).

En algunos casos, el control de las vidas de las mujeres **genera situaciones de violencia por parte de la parte empleadora**, como denuncia Matxalen:

Pues mira, pues cuando salía las 2 horas de descanso, que a veces yo llegaba 10 o 15 minutos tarde ya me protestaban, y me preguntaban a dónde iba, con quién estaba, qué hacía, que no sé qué. Y yo fuera del trabajo hago lo que me da la gana. Un día que cogí un piso, porque, claro, las horas no iba a estar todos los días fuera, las horas que estaba libre. Hay veces que llovía y, ¿quién andaba fuera?, y alquilé una habitación, y andaba llevando ropa para allí, y ella me veía sacar ropa y ya me puso como una ladrona, sí (E10, nacionalidad española, 45 años).

Otros casos de violencia se producen cuando la parte empleadora controla lo que comen las trabajadoras; incluso, en algunos casos, ofreciéndoles una alimentación insuficiente. En este sentido, traemos a colación el relato de Marta:

Una era (...), muy asquerosa, compraba todo el día el pan, ella me daba uno duro y se comía todo el pan tierno, y decía...y yo una vez me acojoné, dije “tú verás, a mi esa vergüenza se me va a quitar”, se ponen a comer y yo estoy en la cocina, ellos comían en el comedor y yo en la cocina (...) Y yo voy con el pan, mire usted “usted es el señor de la casa, ¿no?” “sí”, “coja usted este pan “y dijo “uy, esto está muy duro” “pues eso es lo que me da todos los días su mujer, habiendo ahí pan de hoy” y el marido la regañó, le dijo “eso no está bien, porque tus hijos”, tenía cuatro hijos “no eres capaz de darle pan duro y a la muchacha sí, tiene una boca igual que tus hijos” y me echó”. (E11, nacionalidad española, 66 años).

Otras veces, llegan a **controlar las veces que se duchan o que se secan el pelo**, como narra Irune:

Donde yo trabajaba el señor me decía: ni ducharse allí, ni nada, ni secar pelo. (E13, nacionalidad extranjera, 33 años)

La violencia y control extremo ejercido sobre las mujeres hace que estas se sientan presionadas y agobiadas. Muchas veces no se respetan sus espacios de intimidad, parece que tienen que estar siempre disponibles para lo que el hogar demande y tienen muy pocos momentos de relax para recuperar fuerzas durante el día. Marta cuenta que su momento de descanso era cuando se iba a comer el bocadillo a un comercio local, dado que se sentía muy presionada y controlada en el hogar.

Me ponía de los nervios, me iba por detrás a comer, al chino, bueno, al chino no, ¿qué era eso? Un supermercado Coviran, me iba allí a comer, y el hombre me decía “siéntate aquí”, un muchacho joven, que {controlaba la gente} que entraba y salía, y ahí me tomaba la cerveza, la Coca-cola y mi bocadillo, y me dejaba el muchacho allí y ahí era mi momento de relax” (E11, nacionalidad española, 66 años).



Otro ámbito donde se manifiestan estas situaciones de violencia es en las **condiciones de alojamiento que son inadecuadas y carecen de cualquier tipo de privacidad** para las trabajadoras internas. El sentido común dice que si en una vivienda va a trabajar una empleada de hogar interna, se le tiene que proporcionar una habitación individual con una cama adecuada para su descanso, con armario y puerta con llave para asegurar su privacidad. Lo que ocurre es que, a veces, en el imaginario de la parte empleadora la trabajadora interna cuida y tiene que estar pendiente de la persona dependiente las 24 horas; por este motivo no ve ningún inconveniente en que ambas duerman juntas. Leire, una de las mujeres entrevistadas, y otra compañera participante en el taller corporal han pasado por esa situación.

Sí, dormíamos en la misma habitación y en camas separadas. Y sí, me levantaba varias veces. La señora tenía muchas pesadillas y, como sufría de Alzheimer, a veces se levantaba a andar un poco y así, así que dormir era bastante mal (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

En el caso de Matxalen, dormía en una habitación independiente pero tenía un walkie talkie para que pudiera estar pendiente de cada movimiento de la anciana. Obviamente, el derecho al descanso de la trabajadora ni se considera, ni es tomado en cuenta. Así lo relata:

Esa gritaba a todas todas las horas, porque yo dormía arriba y ella abajo, pero tenía como un walkie talkie de esos, como los niños, y lo tenía arriba y siempre se escuchaba a ella abajo. Y a veces que te decía que fueras abajo, que había luz en la casa, que estaba la luz encendida o que había un hombre o que había alguien, así, y no te dejaba dormir (E 10, nacionalidad española, 45 años).

5.2. Objetivo N° 2. Ahondando en la salud laboral, tanto física como mental, en el empleo de hogar

Las personas que se dedican a tareas de cuidado, como enfermeras, auxiliares de enfermería, trabajadoras del SAD, y las que se dedican a la limpieza, ya sea de escaleras o de edificios y espacios públicos, están dentro de la LPRL y se han formado en relación con los riesgos sobre la salud causados por la realización de su trabajo. Sin embargo, las empleadas de hogar realizan esas mismas tareas en los hogares, y no reciben ningún tipo de información o formación. No existe obligación, ni tan siquiera una consideración real por parte de las instituciones responsables, tales como la Inspección de Trabajo u OSALAN, en prevenir estos riesgos laborales.

Por si esto fuera poco, es denunciante la dificultad, tanto legal, como social, que tienen las trabajadoras para cogerse la baja por enfermedad profesional o accidente laboral, aunque la causa directa sea la actividad laboral o el accidente se haya producido en el lugar de trabajo. **Ocho de las diecinueve entrevistadas y dos de las seis participantes al taller afirman explícitamente haber tenido problemas, con la parte empleadora y/o con las instituciones sanitarias, para coger la baja por accidente laboral, enfermedad profesional o por enfermedad común.** Aunque no se encuentran grandes diferencias en los relatos sobre este asunto entre personas de nacionalidad española, extranjera y con doble nacionalidad, los casos más graves han sido descritos por personas de origen extranjero.



Maite concilia su trabajo en ayuda domiciliaria para una empresa de servicios con el trabajo de empleada de hogar en una casa particular. El invierno pasado enfermó de una gripe muy fuerte y frente a esta situación la empleadora respondió así:

Esos 15 días que me dio (el médico) estuve de baja de la empresa y la señora quería que yo le trabajara. Veá usted. Le digo: ¿cómo quiere que te trabaje? Me ve la empresa y hasta me multa, me echa, y por tu trabajo. Esos 15 días me los descontó ella (E5, nacionalidad extranjera, 50 años).

Así lo explican Ainhoa y Enara, respectivamente:

Me operaron de la nariz estando en la casa de los señores empresarios y sí, tuve que cogerla y sí, me pagaron el mes igual que si hubiese trabajado, sin ningún problema (¿y te presionaron para volver?) sí, sí. Me llamaba constantemente a ver cuándo iba a ir. Fui en seguida que pude, fui pronto, antes de que me dieran el alta (E16, nacionalidad española, 65 años).

Tuve un accidente en mi casa y me abrí aquí (la ceja). Yo no puedo ir a trabajar así. Y claro, estuve..., me dieron la baja. Me dieron una semana de baja y yo no podía ir. Y a mí me llamaba mi jefe: ¿cuándo vienes que no tengo ni una camisa planchada? (...) Ellos dependían de mí. Me decían "no te enfermes por favor". Yo decía pero yo también soy humana. Entonces a mí eso, todo lo que yo veía que pasaba ahí, yo llegué a tener migrañas. (E17, nacionalidad extranjera, 43 años).

Por ejemplo, Batirtze y Leire cuentan:

No, no me lo reconocieron como enfermedad laboral. No le preguntan a uno nada. (T6, nacionalidad extranjera, 36 años)

(¿Fuiste al médico?, ¿le dijiste que el dolor tenía relación con el trabajo?) No, me lo preguntó, pero solo me recetaban antiinflamatorios con Ibuprofeno, algunas cosas más. Tengo problemas de espalda siempre, siempre. El planchado también es agitado, la espalda te afecta muchísimo, los riñones y, sí... (...) La espalda y los brazos (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

Hay que señalar que las trabajadoras no se sienten respetadas. Cuando están empoderadas, son conscientes de sus derechos y quieren hacerlos valer. Tal y como lo denuncia Clara:

Fui al médico con un ataque de ansiedad, después de tener un problema con el chaval, de un enfrentamiento tremendo de unas faltas de respeto. Y el médico me dio la baja, como una baja normal por una enfermedad. Pero yo no soy una persona enferma, ni lo he sido. Es una baja por una situación laboral... (E4, doble nacionalidad, 62 años).

Entre los diferentes obstáculos con los que se encuentran las empleadas de hogar para coger la baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo se encuentra el hecho de que, aun queriendo y teniendo motivaciones para coger la baja, no pueden hacerlo por no estar aseguradas en el SEEH y no contar con un contrato por escrito. Así lo cuenta Leire:



No podía cogerme la baja, porque no tenía contrato (...) Entonces si quería seguir teniendo los ingresos que tenía, pues tenía que seguir trabajando, aunque tuviese los dolores de espalda (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

Leire no podía permitirse económicamente dejar el trabajo no tenía derecho a coger la baja remunerada y finalmente entró en una situación de estrés y de sobrecarga física y emocional que tuvo consecuencias graves.

Era el estrés del estudio, más el trabajo y más lo de tu vida personal, que al final (tuvo desarreglos en la menstruación) tomaba hormonas, pero era una pastilla para regular la menstruación, y hierros el mes que no tenía menstruación (E14, nacionalidad extranjera, 22 años).

Además, las trabajadoras se sienten obligadas a relegar sus necesidades, incluso poniendo en riesgo su salud. Traemos a colación varios ejemplos.

Romina se cayó en el parque cuando estaba cuidando de una niña que se quería escapar. Como tenía miedo porque había una carretera cerca, corrió para agarrar a la pequeña, cayó y se torció el tobillo. Por miedo, presión y/o sentimiento de culpabilidad no quiso pedir la baja y la empleadora tampoco le sugirió que fuera al hospital. De esta manera siguió yendo a trabajar con el pie hinchado. Y explica:

O sea, cuando vi que ya no podía andar le dije: no puedo ir a trabajar, porque no puedo andar. "Oh, qué faena me estás haciendo, no sé qué...". {Le dije}: bueno, pues lo siento mucho, pero no puedo andar. Pero cuando me escayolaron, yo ya sabía que era para rato. Entonces me escayolaron y todavía le di la opción de que yo podía ir. "Si quieres voy con mi hija para que mi hija haga las cosas y yo me siento..." (E3, doble nacionalidad, 64 años).

La presión es tal que incluso la trabajadora ofrece que le sustituya su hija, para no hacerle "una faena a su empleada". A partir de las entrevistas se entiende que esta actitud no es de extrañar puesto que los despidos improcedentes en este sector cuando la trabajadora está de baja son habituales.

Además de todos los problemas descritos para que se reconozca a las trabajadoras su derecho de baja por enfermedad o accidente y su derecho al auto-cuidado, hay que tener en consideración todos los riesgos a los que están expuestas en sus centros de trabajo, que son los hogares de las personas empleadoras.

Como hemos visto anteriormente, este sector queda excluido de la LPRL. Derivado de la infravaloración histórica y social, no existe apenas conciencia sobre los riesgos que el trabajo de hogar y cuidados tiene para la salud física y mental de las empleadas.

Los riesgos a los que están expuestas las empleadas de hogar, los hemos divididos en dos grupos:

- I. **Salud Física:** Viviendas inadaptadas a las necesidades de cuidado y para asegurar la integridad física de las trabajadoras; agotamiento físico; agresiones por la persona dependiente con enfermedad mental; manipulación de productos dañinos y peligrosos.
- II. **Salud mental:** Estrés; falta de autoestima y depresión; desajuste emocional por acompañar a personas dependientes.



5.2.1. Salud Física

A. VIVIENDAS INADAPTADAS A LAS NECESIDADES DE CUIDADO Y PARA ASEGURAR LA INTEGRIDAD FÍSICA DE LAS TRABAJADORAS

Una de las grandes diferencias entre realizar tareas de cuidados como SAD y en el empleo de hogar es que **las casas donde trabajan las empleadas de hogar no están adaptadas este tipo de trabajo ni para las necesidades de cuidado que tienen que satisfacer.**

Según los relatos de las entrevistadas hay hogares donde es muy difícil llevar a cabo las tareas diarias. Cinco de las diecinueve entrevistadas, tres de las cinco participantes en el grupo de discusión y cuatro de las seis participantes en el taller corporal mencionan este tema.

Por ejemplo, para una trabajadora duchar, lavar y cambiar diariamente a la persona enferma en un baño no acondicionado puede llegar a ser una tarea extremadamente difícil y que expone a la trabajadora a riesgos de caídas, golpes, lesiones musculoesqueléticas, etc. En este sentido Irune cuenta:

Yo le llevaba al baño y él se tenía que agarrar al lavabo para que yo le pudiera quitar el pantalón, limpiar y todo y el baño era tan pequeño y yo tenía que estar tan justa que a veces yo pensaba que yo no puedo aguantar, que tenía que salir corriendo y ya, ya voy a devolver....pero no puedo, baño pequeño, estás tan justa que vamos....esto es lo peor (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

En otros casos, como cuenta Pilar, una participante del grupo de discusión, la familia hace un esfuerzo para acondicionar los ambientes, pero el grado de dependencia va en aumento y los cambios resultan insuficientes. Así lo relata:

Sí, yo he tenido bañeras así, que le hicieron un amago de ponerle una silla de estas. Mientras ella caminaba muy bien, pero luego empezó a ir en silla. Y el baño, sí que cambiamos el lavabo poniéndolo un poco más estrecho para que no ocupara tanto. A ver, el baño estaba adaptado medianamente, pero el sitio era mínimo. Que como daba un giro mal a la abuela la tiraba al váter. Pero tampoco se gastan el dinero en un baño nuevo (G1, nacionalidad española, 34 años).

Si la casa no está acondicionada y provista de elementos adecuadas para movilizar a las personas dependientes, los accidentes laborales pueden ser muy frecuentes. Por este motivo, se producen daños y/o enfermedades; especialmente cuando hay que manipular a una persona mayor, con un peso significativo y sin la ayuda de ningún tipo de grúa, ni de herramienta sanitaria. Como relata Luisa:

Es que es muy grande y cuando lo movilizas sí que notas tirón en la espalda. (E19, doble nacionalidad, 21 años).

Estando este sector excluido de la LPRL vigente, hay un desconocimiento total de cuáles son los riesgos a los que están expuestas las empleadas de hogar y cuáles son las obligaciones de la parte empleadora. Actualmente no hay ninguna norma específica que obligue de manera detallada a la parte empleadora a proporcionar un ambiente de trabajo salubre y apto a las tareas a realizar. Por ejemplo, no existe ninguna normativa que explique las **condiciones concretas y necesarias de habitabilidad para que en el trabajo interno la trabajadora pueda descansar adecuadamente y tener su espacio**, por lo que las trabajadoras están expuestas a riesgos de estrés, ansiedad y depresión por agotamiento tanto físico, como mental.



B. AGOTAMIENTO FÍSICO

Gran parte de las trabajadoras internas tiene jornadas laborales de más de 60 horas semanales lo que implica que no se respetan los descansos marcados por ley y que se generan graves riesgos para la salud de estas mujeres.

Son varios los testimonios de las mujeres que han participado en el proceso de investigación que dan fe de esta situación. **Seis de las diecinueve entrevistadas aseguran haber estado trabajando de interna en hogares que no respetaban sus horas de descanso.** En el grupo de discusión no salió este tema, pero en el taller corporal tres de las seis participantes lo mencionaron explícitamente, especialmente la falta de descanso nocturno.

María, interna, de 67 años cuenta que la situación de dependencia de la mujer a la que cuidaba era tan avanzada que ella no podía descansar:

La verdad que me pasaba toda la noche sin dormir, porque estaba pendiente de la señora de que no se fuera a caer (E6, nacionalidad extranjera, 67 años).

Este hecho tiene consecuencias tanto físicas como mentales. Las físicas obviamente son desajustes de sueño, cansancio, fatiga y falta de descanso. Tener que estar permanentemente pendiente y alerta genera mucho estrés y ansiedad, tal y como veremos en los relatos del apartado de salud mental.

En general, las jornadas intensivas de las empleadas internas y la presión que ejerce sobre las externas para que hagan todo lo que el hogar necesita en el tiempo establecido ponen en riesgo la salud e integridad física de las trabajadoras. En el taller corporal, Roxana comenta que su estado de salud ha empeorado desde que empezó a trabajar en este sector, hace seis años. Lo resume de esta forma:

La espalda, el dolor de cabeza, la gastritis es lo que más me ha afectado [desde que trabajo en el servicio doméstico]. (T5, nacionalidad extranjera, 42 años)

C. AGRESIONES FÍSICAS

Otro tema que sale de los relatos de las empleadas participantes en el proceso de investigación es el de las agresiones físicas. **Cinco de las diecinueve entrevistadas y dos de las seis participantes en el taller corporal se refieren a agresiones físicas, de mayor o menor intensidad, sufridas durante su trabajo con personas con necesidades especiales o enfermas seniles y mentales.**

Por la infravaloración del sector, por la necesidad económica y por muchos otros factores, las trabajadoras acaban desarrollando cuidados especiales a personas dependientes con enfermedades mentales, sin herramientas físicas, ni psicológicas para hacer frente a estas agresiones.

Las entrevistadas comentan que es frecuente que cuando se contrata a la persona trabajadora la persona a cuidar esté en buenas condiciones; pero teniendo en cuenta que la mayor parte de las veces se trata de enfermedades degenerativas, las situaciones van empeorando, las agresiones se vuelven cada vez más peligrosas y la trabajadora se encuentra sola en el domicilio sin posibilidad de defenderse.



Como relata Matxalen:

Y bueno, en principio sí, bien, pero ahora a veces, cuando le dan esos ataques, unos nervios altos que yo, ya digo, cuando se pone así ya no sé, digo, esperemos que no le pase nada, porque le dé un derrame en la cabeza o eso, porque dice que la cabeza le... Y a veces era agresiva, que me cogía por aquí, por el cuello (E10, nacionalidad española, 45 años).

Según el grado de dependencia de la persona y el tipo de enfermedad, las agresiones pueden ser leves o graves pero, como asegura Miriam, en todo caso tienen consecuencias físicas.

Tenía una abuela que yo mantenía el brazo morado porque estaba mal de la cabeza me pegaba, me pellizcaba (T1, doble nacionalidad, 41 años).

Las mujeres que sufren lesiones físicas se sienten infravaloradas e infra-pagadas por los riesgos a los que están expuestas y por el estrés que conlleva tener que hacer frente a estas situaciones.

D. MANIPULACIÓN PRODUCTOS DAÑINOS Y PELIGROSOS

El sector de la limpieza toma muy en serio las consecuencias que la manipulación de los productos químicos puede tener en la salud de las trabajadoras, por ejemplo, sobre la piel (dermatitis, alergias...). Sin embargo, en el empleo de hogar las trabajadoras también están expuestas a ese tipo de afecciones y no se toma ninguna medida de prevención. **Tres de las diecinueve mujeres entrevistadas, dos de las cinco participantes en el grupo de discusión y una mujer de las seis del taller corporal mencionan haber tenido reacciones alérgicas a algunos productos de limpieza.** Como explica Daniela:

Tengo en todo el cuerpo, todo, todo el cuerpo lo tengo lleno de esas cosas que no sé qué es... Me pica muchísimo. Tengo todo... las piernas... No sé, algo me está causando alguna alergia, obviamente estoy agarrando algún producto. Su detergente... Porque los cristales también los lava con una cosa que huele a amoníaco, entonces no sé si me está cayendo algún producto que se me está regando por el cuerpo, y puede hacer esa reacción alérgica que hace que me pique y me incomoda mucho. (E2, nacionalidad extranjera, 38 años).

El contacto con agentes biológicos, químicos y físicos puede originar manifestaciones de tipo alérgico o inflamatorio, que afectan a la piel en las zonas de contacto y a las vías respiratorias, originando dificultades en la respiración. Pero puesto que este es un sector invisibilizado e infravalorado, ni la parte empleada ni la parte empleadora tienen información o formación en prevención sobre los riesgos que se derivan de este manejo, ni indicaciones sobre la necesidad de utilizar mascarillas, guantes y otros utensilios de protección.

Recordemos que las empleadas de hogar realizan tareas de limpieza, pero también de cuidados; y atendiendo a personas dependientes y enfermas manipulan diariamente medicamentos y sustancias médicas sin tener conocimiento de cómo manipularlas y cómo evitar riesgos para la salud.



5.2.2. Salud mental

En muchos sectores laborales, desde hace algunas décadas se habla de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral y sobre las consecuencias del trabajo sobre la salud mental y psíquica de las trabajadoras; en el caso del empleo de hogar no ha habido voluntad política suficiente para abordar a fondo el tema; por tanto, nuestro objetivo es visibilizar las situaciones a las que tienen que hacer frente estas trabajadoras y dar a conocer sus problemáticas.

Los estudios realizados sobre los factores psicosociales en el entorno laboral de otros sectores pueden ser de aplicación en el ámbito del empleo de hogar. En estos estudios se aplican diferentes modelos para cuantificar y visibilizar los riesgos sobre la salud mental de la clase trabajadora. Un modelo que nos parece aplicable al empleo de hogar es el **modelo de desbalance esfuerzo-recompensa** de Siegrist (1996), puesto que una de sus hipótesis es que lo que puede enfermar a las personas que trabajan es el desequilibrio entre esfuerzo invertido y recompensa recibida. Se entiende que elevados esfuerzos unidos a bajas recompensas pueden provocar un aumento de la tensión, leves desórdenes psiquiátricos y quejas psicósomáticas (Siegrist 1996). Según este modelo, las recompensas por el esfuerzo pueden provenir de tres fuentes (Díaz y Mauro 2012):

1. La monetaria, a través de un salario adecuado.
2. Apoyo social, en forma de respeto social y apoyo de las instituciones.
3. Seguridad, explicitada en perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo.

A. ESTRÉS

Siguiendo este modelo de desbalance esfuerzo-recompensa, en el marco de las entrevistas las mujeres hablan del estrés sufrido debido a la falta de reconocimiento del trabajo realizado, a la vulneración de derechos y al exceso de tareas e hiperresponsabilidad.

Aunque bien es cierto que hoy en día el estrés está presente en casi todos los sectores laborales, en el caso de las trabajadoras de hogar se generan algunas situaciones peculiares. Por ejemplo, el hecho de que el centro de trabajo de la persona empleada sea el hogar de sus contratantes, es decir, su espacio más íntimo, donde salen todas las manías y rarezas de cada quien, y donde la trabajadora se siente casi siempre en un espacio ajeno, desprotegida y vulnerable (Anderson 2000).

Ello sumado a la **pretensión de que la trabajadora sea “multifunción”**, es decir, que desarrolle trabajos de cuidados mientras lleva a cabo labores domésticas, **frecuentemente genera situaciones de estrés en las trabajadoras.**

Este tema de la “trabajadora multifunción” y las consecuencias en su salud mental ha sido nombrado hasta 21 veces en el taller corporal; y diez de las diecinueve entrevistadas también hacen referencia a ello, sin diferencias notables entre las autóctonas y las migradas.

Seis de las diecinueve entrevistadas comentan que aunque son contratadas solo para limpiar, terminan realizando tareas de cuidado. En su relato, Begoña explica que hay que ser un poco psicóloga cuando se va a



limpiar a las casas, porque mucha gente necesita hablar y entablar una conversación o algún tipo de relación. Considera que hay que tener cuidado con lo que se dice, puesto que estas relaciones interpersonales no se basan en la amistad, sino que es una relación marcada por la desigualdad y por lógicas de poder.

Aunque entras a limpiar las casas ellas siempre te cuentan algo, porque sabes es como en peluquería cada uno te cuenta, pues donde trabajo yo parece que tengo las orejas libres para que me cuenten. De verdad y además de esto tu vienes trabajas haces tus cosas y te cuentan sus problemas...y sales y dices madre mía por dios (...) Otra cosa es que siempre tienes que tener buen humor (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

Ainhoa relata que no solo tenía que cuidar de dos gemelos pequeños, sino que mientras lo hacía tenía que planchar. Así relata la situación:

Mucha plancha, que a mí no me gustaba hacerlo cuando los niños estaban por ahí, porque el niño ya empezaba a gatear, me tiraba de los cables, me pasaba por debajo del plancheo, le...yo con mucho miedo de que les cayese agua hirviendo de la plancha, yo estaba temblando de miedo cuando estaba planchando (...) pues a mí lo que más me molestaba era planchar por el riesgo que conllevaba con los niños, eso es lo que no...que a ver, planchar me gusta pero en esa casa no por ese motivo (E16, nacionalidad española, 65 años).

En este caso concreto es la trabajadora quien se preocupa por la salud de los niños y por el peligro que corren y no sus progenitores. Como la responsabilidad durante las horas de trabajo es suya, parece que los progenitores se desinteresan; ella quien tiene que asumir el cuidado de los hijos y las camisas planchadas. En esta situación, la trabajadora padece el estrés ante la dificultad de conciliar las tareas de cuidado con las tareas domésticas.

Esta situación es más frecuente de lo que parece, tal y como demuestran los estudios sobre los usos del tiempo en las tareas domésticas. Como explican algunas teóricas, (Bianchi y González-Rábago 2014) es muy difícil medir el tiempo que se invierte en las tareas de cuidado por la simultaneidad con la que se realizan otras tareas. Tanto el cuidado remunerado como el no remunerado tienen esta peculiaridad. A causa de su multidimensionalidad es muy difícil medirlo y muchas veces se genera estrés en la persona trabajadora. Solicitar a empleada que mientras plancha eche un ojo a las/os niñas/os es infravalorar la energía y atención que requieren las tareas de cuidado.

Enara es consciente de los **problemas de salud acarreados por la hiperresponsabilidad que se exige en el empleo de hogar**. Habiendo trabajado muchos años en un hogar, como externa, pero con jornada completa y habiéndose dedicado a la limpieza de la casa, preparación de comidas, planchado y lavado de ropa, además del cuidado de tres criaturas, y habiendo acompañado a la familia en momentos muy difíciles (intento de suicidio de la madre y proceso de separación de los progenitores), entiende que todo ese esfuerzo emocional y físico ha influido en su estado de salud, y así lo explica:

Pero yo sí estoy consciente de que yo mis enfermedades las cogí ahí. Ahí subí muchísimo de peso, porque yo no entré muy muy gorda y fue un bum. Yo creo que es el estrés, mucho estrés (E17, nacionalidad extranjera, 43 años).



Como hemos mencionado, cuidar equivale a estar pensando todo el tiempo en el objeto del cuidado, y si la persona cuidada tiene una dependencia grave la implicación física y mental será mayor. Esta preocupación continuada, especialmente en las personas que trabajan en modalidad de interna con personas enfermas o que trabajan de externa pero muchas horas, tiene consecuencias físicas y mentales muy evidentes. Este aspecto estuvo presente en varias ocasiones durante el taller corporal; casi la totalidad de las mujeres participantes hacen referencia a esta situación, de manera más o menos directa.

Bea y Juana así lo explican:

Y esto de aquí del pecho que siento a veces tensión, yo creo que es la preocupación. Siento como uff... como si me estuviera, no sé, ahogándome... como si me faltase respiración. (T2)

Estuve 5 meses y lo pasé un poco mal. Me dolía más el estómago, porque como soy delicada del estómago, pues me atacaba más ahí (T3).

En otras ocasiones, **la relación de poder y dependencia que puede generarse entre la parte empleadora y la trabajadora termina produciendo situaciones de estrés**. Marina cuenta que permanecer en casa con la empleadora mientras desarrolla su trabajo le genera estrés, puesto que controla todo lo que hace:

No, no, como sabía su carácter, que quería todo bien, en orden... Entonces, yo estaba con una ansiedad de acabar, de hacerlo bien (...) Pero sabiendo cómo es ella, (...) como es una persona un poco delicada, no es fuerte... se ofende. Se ofende, no... Se siente mal, la palabra que usa. Entonces para no escuchar eso, te apuras, te pones como nerviosa para hacerlo bien (E8, nacionalidad extranjera, 51 años).

B. FALTA DE AUTOESTIMA Y DEPRESIÓN

Continuando con el modelo de desbalance esfuerzo-recompensa, otra causa de enfermedades mentales es la ausencia de apoyo social, en forma de respeto social y apoyo de las instituciones. **El total de las empleadas de hogar que han participado en este estudio, sin diferencias destacables según el origen, denuncian que es prácticamente inexistente el reconocimiento social de su trabajo, careciendo de cualquier recompensa simbólica y emocional por parte de los hogares y la sociedad**, lo que puede generar falta de autoestima y casos de depresión. Así lo explica Ainhoa:

El desprecio ese y el aprovechamiento, por ejemplo, los niños, que yo he cuidado a esos niños como si fuese... vamos, mejor que mis propias hijas, y ese desprecio y ese maltrato (...) Pues ya estaba un poquito saturada de... de que cada vez abusaban más (E16, nacionalidad española, 65 años).

Ocho de las diecinueve mujeres entrevistadas, sin diferencias destacables por sus orígenes, hablan detenidamente de situaciones familiares de los hogares en los que trabajaban que afectaron a su vida personal, que hacían que se sintieran infravaloradas y despreciadas; en dos casos, con graves consecuencias para la salud.



Teresa Brennan argumenta que: “cuando uno soporta la carga afectiva del otro, sea por transferencia directa, sea porque la ira de otro, se convierte en tu depresión” (Brennan 2004, 6) citada en (Gutiérrez Rodríguez, 2013). Hay personas y familias con las que es fácil y agradable trabajar, mientras que hay hogares donde se crean situaciones violentas y hostiles.

Irune trabajaba sin papeles en una casa en donde, a la dificultad de cuidar a una persona con una dependencia muy avanzada, se le sumó la imposibilidad de disfrutar de descansos y de la libertad de salir:

Es muy difícil como psicológico porque tú no puedes ni salir, estas en casa 22 horas al día, tú solo sales dos horas para ver gente en la calle, en la terraza puedes ver el sol, pero no gente (...) no quieres ni vivir, ni nada, piensas solo en el dinero (E13, nacionalidad extranjera, 33 años).

C. DESAJUSTE EMOCIONAL POR ACOMPAÑAR A PERSONAS DEPENDIENTES

Las empleadas de hogar, con o sin estudios al respecto, establecen en su trabajo un fuerte compromiso emocional con las personas dependientes (Díaz y Mauro 2012). Este compromiso también aumenta, en algunos casos, porque son conscientes de que son las únicas responsables del cuidado, a diferencia de lo que, por ejemplo, ocurre en una institución sanitaria, donde se reparten las responsabilidades entre la plantilla, lo que disminuye el riesgo de desajustes emocionales y alteraciones de la salud mental. En concreto, seis de las diecinueve mujeres entrevistadas y tres de las seis mujeres participantes en el taller corporal relatan que en algún momento han trabajado con una persona mayor enferma, siendo ellas las únicas responsables de su cuidado.

Matxalen y Pilar expresan como sentían esa responsabilidad:

A nivel emocional, me sentía mal, muy mal. (E10, nacionalidad española, 45 años)

Te vas con un cargo de conciencia a casa, depende de lo que te haya contado o cómo esté (...) Si la dejas mal, ya estás con la cosa: Joder, la he dejado mal...Que vale, que tienes que intentar separar el trabajo de tu vida, pero... (G1, nacionalidad española, 34 años).

Además, muchas de las enfermedades que padecen las personas dependientes son degenerativas, lo que significa que la condición de salud de la persona va empeorando y conlleva en muchas ocasiones el fallecimiento.

En el taller corporal casi todas las participantes hablan de la implicación emocional que existe cuando la persona a la que se cuida está muy enferma y comentan cómo afecta a su salud mental esa situación. En dos de las entrevistas se hace referencia a lo duro e intenso que es acompañar a una persona hasta la muerte. Así lo explica Begoña:

...digo mejor para mi limpiar casas, prefiero trabajo físico que mental, porque es un trabajo horroroso. Entrar en el mundo de ellos, que es un poco difícil, pues empiezas, sabes, a descuidarte. (...) Una psicóloga de la asociación me ha explicado que si vas a estar así vas a explotar. Te toca cuidar de gente con cánceres y con enfermedades todo el rato, hasta el año pasado, con una señora que cuidaba que se murió con cáncer



de mama; y de allí dije que no, no voy a buscar con abuelos o enfermos y voy a seguir limpiando casas, porque si no pues salgo fatal, y se incluyen familia, mi marido y todo, entonces para mi mejor limpieza de casas (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

Este tipo de situaciones han sido estudiadas en el caso de profesionales sanitarios dedicados a los cuidados paliativos. Se definen como “*burn out*”, o en español, síndrome del estrés laboral asistencial, el agotamiento de energía experimentado por los y las profesionales cuando se sienten sobrepasadas por los **problemas de los y las pacientes**, para dar cuenta del cansancio emocional y físico (Gómez Cantorna et al. 2012).

Para que las y los trabajadores no padezcan de este síndrome, en las instituciones sanitarias se hace hincapié en algunos factores que pueden proteger a las personas que realizan cuidados paliativos; entre otros, mayor satisfacción en el desempeño del trabajo, formación específica en el tema, trabajo en equipo, cuidado en el tipo y estilo de vida, como ejercicio físico y disfrute del tiempo de ocio. Estas medidas de prevención y protección, desgraciadamente, no se adoptan en el empleo de hogar.

En este sentido, Begoña hace referencia a la necesidad de desahogo, a la necesidad de tener encuentros con una psicóloga o con un grupo de personas que estén en la misma situación, para compartir experiencias y para aliviar el dolor y el agotamiento emocional:

Acompañarles a la muerte puuuuf, en esa clínica trabaja gente preparada, a mí por ejemplo me han preparado, al principio funcionaba bien; pero, al final, yo al principio en la asociación (a través de la cual consiguió el trabajo) tenía la psicóloga y estaba bien porque por lo menos podías desahogar, necesito algo; con el marido y la familia no, esto es como las mujeres cuando estas embarazada, se juntan porque tienes que pasar por esto para entender qué se prueba, si no, no entiendes. (E12, nacionalidad extranjera, 40 años).

En su caso, ha acompañado hasta la muerte a una señora joven con cáncer de mama, y como esta persona no tenía familiares cercanos, ni amistades, ella fue su mayor apoyo. La mujer estaba ingresada en un hospital especializado en casos terminales, y su trabajo consistía en hacerle compañía.

Especialmente en el marco del taller corporal sale a la luz que muchas trabajadoras tienen **ataques de ansiedad, estados avanzados de estrés y problemas del sueño**. Para mantener sus trabajos y aguantar jornadas intensivas se ven obligadas a tomar medicamentos y relajantes. Así lo relata Batirtze:

La cabeza, se comía uno mucho la cabeza, porque ella se levantaba de noche. Le compraron una alfombrilla y eso tenía como un mando y yo tenía una pieza en mi mano. Nada más pisar la alfombrilla me sonaba. Estaba todo el rato despertándome, me dormía, cuando me despertaba asustada pensando que se había levantado. Dormía pero no, eso era una tensión constante. Si se levantaba, me tenía que levantar porque si se llega a caer o algo, problema para uno. Como la señora toma sintrom, sangra mucho. Entonces, un corte eso era...sangraba mucho. Tenía que estar uno muy pendiente de noche. (...) Yo me tomaba un relajante, diocepan. Mira ahora todavía estoy con que la voy a sentir a media noche, que va a levantar...estoy todavía con el ritmo de... de la señora. No se relaja uno (T6, nacionalidad extranjera 36 años).



Tres de las diecinueve mujeres entrevistadas también hacen referencia a la diferencia que existe entre cuidar a personas enfermas mentales y/o mayores, y cuidar a criaturas. Coinciden en que, si bien estas últimas pueden tener más energía y requieren más movilidad y concentración, la sensación es más gratificante puesto que están al comienzo de la vida, mientras que las personas mayores y/o enfermas terminales ya finalizando la misma:

No es como cuando cuidas a un niño que es todo alegría y con la persona mayor les ves cómo va decayendo y tal, y la mujer solita, y te da mucha pena, me afectaba (E15, nacionalidad española, 45 años).

Además, aun estando preparadas, consideran que es difícil ver a las personas sufrir cuando, por ejemplo, padecen enfermedades mentales agudas; como en el caso de Luisa quien, aun habiendo hecho el curso de gerontología, admite se veía afectada al trabajar con este colectivo. Así lo explica:

Al principio me afectaba mucho el saber que no...que no estaban en este mundo, que por ejemplo, con los pisco (personas con enfermedades mentales), que están a su bola que no entienden, pues a mí personalmente me afectaba (E19, doble nacionalidad, 21 años).

En todo caso, es importante señalar que las empleadas de hogar son diversas, viven condiciones laborales y situaciones sociales diferentes, y cuentan con sus propias estrategias para enfrentarse a estas situaciones. Hay algunas que por su carácter, formación, edad, empoderamiento u otros factores **saben poner límites a los riesgos laborales que pueden sufrir mental y psicológicamente, y se ven afectadas en menor medida.**

Aintzane, por ejemplo, sabe cómo hacer frente a esos riesgos:

Porque desde que yo me di esa caída, yo me fastidié mucho los pies. Pero del resto, no, porque psicológicamente yo no me he permitido que me afecte (E3, doble nacionalidad, 64 años).





5.3. Objetivo N° 3. Reflexiones y reivindicaciones de las trabajadoras de hogar

La situación del empleo de hogar es compleja; se dan situaciones de vulneración de derechos y violencias machistas, racistas y clasistas, y ese hecho apela a la sociedad para que cambie esta situación y plantee una organización de los cuidados en condiciones de justicia. No se trata únicamente de un conflicto entre parte empleadora y empleada; el planteamiento debe hacerse de una manera amplia e integral, dando respuesta a los múltiples aspectos que hemos ido visibilizando, desde los diferentes ámbitos que atañen a los diversos agentes sociales, entre otros: plataformas y espacios feministas, colectivos de mujeres, sindicatos, instituciones públicas, entidades privadas con y sin ánimo de lucro, organizaciones no gubernamentales, familias demandantes de cuidados, las propias empleadas de hogar.

Es fundamental no victimizar a las mujeres que trabajan en este sector. Más bien, nos hemos encontrado con treinta mujeres socializadas en un sistema machista, capitalista y racista, que realizan este empleo como parte de su estrategia personal de resistencia y supervivencia económica.

En sus discursos han relatado diferentes posicionamientos y formas de ver, sentir y entender su situación. Algunas mujeres han compartido reflexiones profundamente reivindicativas; otras ni tan siquiera habían tenido la oportunidad de plantearse de manera crítica y estructural sus propias vivencias y experiencias individuales como empleadas de hogar. En muchas ocasiones, las mujeres no cuentan con el tiempo necesario o con los espacios de reflexión para desarrollar una conciencia colectiva sobre el trabajo de cuidados, el empleo de hogar y el lugar que ocupan y quieren ocupar ellas.

En los objetivos anteriores hemos analizado las reivindicaciones de las mujeres en torno a sus derechos económicos, laborales, de Seguridad Social y de salud en el trabajo; han manifestado a través de sus testimonios que quieren un tratamiento justo y equitativo de la legislación, protección por parte de las instituciones públicas competentes en la materia, el respeto de sus derechos como trabajadoras, así como un espacio de trabajo libre de todo tipo de violencias y de riesgos para su salud física y mental.

En este tercer y último objetivo de la investigación nos centraremos en las reivindicaciones que surgen desde sus propias reflexiones, en torno a los siguientes temas: (a) centralidad de los cuidados en la sociedad; (b) dignificación y reconocimiento social, económico y político; (c) urgencia de que el empleo de hogar tenga el mismo tratamiento que el resto de sectores; (d) necesidad de generación de redes.



5.3.1. Centralidad de los cuidados en la sociedad

Es fundamental poner en el centro el cuidado de la vida, para que sea una cuestión prioritaria a nivel social y político. De esta manera lo expresa Lorea:

Y yo creo que aunque es un trabajo que degradamos muchísimo, es un trabajo honorable porque es cuidar las personas, servir a las personas. Es que como la sociedad ha degradado tanto nosotros mismos, las personas, tampoco le damos importancia, pero creo que deberíamos darle importancia y mejorar la situación de los empleados de hogar por el maltrato, por favor, debemos cuidar eso (E9, nacionalidad extranjera, 31 años).

Esta mujer explica muy bien la degradación que el sistema capitalista ha hecho del ser humano. El sistema capitalista no da importancia a las personas, a los seres humanos, a la sostenibilidad de la vida, y la consecuencia de esto es la infravaloración de todas esas actividades invisibles, pero necesarias, para que la sociedad se reproduzca y continúe existiendo.

Tal y como lo expresa Esti:

Y cogí el libro, lo estuve descubriendo, leyendo y era eso: El mundo sin las mujeres no es nada. No vale para nada. Necesita gente para los niños, porque si no, no hay gente para el futuro y para los ancianos que también tienen sus derechos a seguir viviendo (G2, nacionalidad española, 51 años).

En sus palabras está el reconocimiento del trabajo de hogar y de los cuidados que han hecho históricamente y siguen haciendo las mujeres de manera gratuita dentro de las familias o de manera precarizada en el mercado laboral, y apunta a la insostenibilidad del modelo de sociedad en el que vivimos.

La sociedad actual está basada en un modelo de trabajo hecho en sus inicios para hombres autónomos 'que tenían una mujer en casa que se ocupaba de la reproducción del hogar'. La situación social de las mujeres ha cambiado, pero las condiciones laborales siguen siendo pensadas por y para sujetos autónomos (Izquierdo, 2003).

5.3.2. Dignificación y reconocimiento social, económico y político

Las mujeres desean una valoración y reconocimiento social, que se traduzca también en un reconocimiento económico y de derechos. **El total de las trabajadoras que han participado en este estudio están de acuerdo en que el sector sufre una profunda infravaloración social.** Comentan que este desprecio se percibe tanto por parte de la sociedad, que no valora el empleo de hogar y de cuidados, como por parte de los hogares que las contratan.

Así lo remarca Clara:

La falta de reconocimiento, la falta de un salario en condiciones, el exceso de trabajo y la carga laboral que tienen muchas empleadas. (E4, Doble nacionalidad, 62 años).



En **la totalidad de los discursos de las participantes en la investigación se expresa que el reconocimiento que reciben depende de la persona o familia que contrata**. Como cuenta Maite, en algunos hogares son muy conscientes de la importancia del trabajo que se realiza:

Yo creo que ellos son muy conscientes, porque los niños son pesados. Para levantarlos, ¡buah! Yo he visto, cuando ellos están ahí (...) Entonces ellos se encargan de los niños. Entonces me dicen: Nancy, ponte a hacer cosas, que yo me encargo de los niños. ¡Bah! Les cuesta levantarlos. (...) Entonces, por dentro, ellos ven el trabajo que yo llevo, ¿sabes? Dicen: "Maite, ¿cómo haces tú?" (E18, doble nacionalidad, 51 años).

En sus discursos, y de manera directa o indirecta, la totalidad de las trabajadoras defiende que el empleo de hogar debería ser tratado por la sociedad como otro trabajo cualquiera. **Nueve de las diecinueve mujeres entrevistadas afirman preferir trabajar en otro sector, por la infravaloración social, económica y de derechos del empleo de hogar**. Así lo explicita Lorea que tiene experiencia en el sector, y que es consciente de la importancia del trabajo de cuidados, y que, actualmente, trabaja como traductora:

Y por eso no nos gusta ese trabajo, tiene muy mala fama, aunque es un trabajo honorable cuidar a las personas, pero el modo de pagar es muy malo y por eso a nadie le gusta. Y también creo que está mal visto por la sociedad y que por eso no nos inclinamos hacia ese trabajo y preferimos otro. Pero, debería tener el derecho de cobrar al menos el paro o el subsidio si hay. Creo que es tener un trabajo normal y corriente como los demás, que si hay seguro, que si hay subsidio, si hay paro, debería tener eso, y mejorar las condiciones de empleados de hogar y luego aplicarlos por ley, a no ser que solo estén para tenerlas en los libros y sin cumplirlas, que muchas veces también está pasando. (E9, nacionalidad extranjera, 31 años).

Las mujeres reivindican salarios dignos, conscientes de que el trabajo que desarrollan es clave para el funcionamiento y organización actual de la sociedad. En el grupo de discusión se han comparado los salarios y derechos laborales de las trabajadoras de hogar con los de otras profesiones, reivindicando que ellas deberían cobrar más de lo que actualmente perciben, puesto que tienen la responsabilidad del cuidado de personas, lo que es fundamental para la reproducción de la sociedad. En relación a esto Mónica dice en el grupo de discusión:

A mí personalmente pienso que esto debería ser pagado más que un ingeniero. Porque el tener yo en mis manos la salud de tu padre y de tu madre, eso para mí... uauhh (G5, nacionalidad extranjera, 50 años).

5.3.3. Urgencia de que el empleo de hogar tenga el mismo tratamiento que el resto de sectores

Esta es la reivindicación que más se ha repetido. **En el trabajo de campo, doce de las diecinueve entrevistadas, dos de las integrantes del taller corporal y las cinco participantes en el grupo de discusión hacen mención a esta necesidad urgente de equiparar los derechos laborales y de Seguridad Social en el empleo de hogar con los de otros sectores**.

Las trabajadoras insisten en que realizan un trabajo muy duro e importante para la sociedad, por lo que no se comprende que no puedan disfrutar de los mismos derechos que el resto; denuncian además que la discriminación legal que sufren no responde a una causa objetiva lógica. Así lo expresan Sandra y Enara:



Pues yo pienso que debería tener unas condiciones como cualquier otro trabajo, o sea, hacer contratos con tus derechos, con tus pagas y con tus vacaciones (E15, nacionalidad española, 45 años)

Especialmente las empleadas de hogar, en la Seguridad Social para nuestra jubilación no tenemos muchos derechos que tiene el régimen general. Ahora sé que hay bajas ya por enfermedad en las empleadas de hogar, pero en mis tiempos no había, no había. Y para el tipo de cotización también. Si toda la vida has sido empleada de hogar, no tienes una buena cotización para cobrar una buena pensión, como la ha tenido uno que ha trabajado en el régimen general (E17, nacionalidad extranjera, 43 años).

5.4. Necesidad de generación de redes

Tres de las cinco participantes del grupo de discusión ponen sobre la mesa que las trabajadoras están “solas”. Es decir, tienen muy poco apoyo social, institucional, y muchas veces teniendo que enfrentar la discriminación del sector en soledad es probable que carezcan de información, desconozcan sus derechos y cómo defenderlos.

Como cuenta una de las mujeres del grupo de discusión:

Lo que nos falta aquí es más información de donde tenemos de ir. Yo buscaba, asociación de mujeres que trabajan en el servicio del hogar y en Vitoria no salía nada. (G2, nacionalidad española, 51 años).

Otra mujer del grupo de discusión expresaba:

Alguna asociación de estas, pues informarte, sino en casa no te enteras. Es interesante, porque a veces no sabes ni por dónde empezar. Y saber que puede haber esto y acudir y puedes informarte. A veces no sabes ni...no tienes ni idea. (G3, nacionalidad española, 45 años).

Muchas veces es necesario realizar una consulta y/o compartir lo que ocurre en el puesto de trabajo con una compañera o con gente experta que pueda entender su situación, pero no se saben a dónde acudir. **No solamente tienen dificultad para agruparse y organizarse a causa de la precariedad del sector y de la exclusión social en la que viven muchas de ellas, sino que tampoco hay asociaciones en la ciudad de Vitoria-Gasteiz que actualmente les estén brindando ayuda y apoyo tanto legal, como psicológico y/o emocional como empleadas de hogar.**

Sin información, sin apoyo institucional, infravaloradas socialmente como profesionales y sin ser visibles en la sociedad, las trabajadoras lo tienen muy difícil a la hora de luchar por sus propios derechos y salir de relaciones laborales de explotación y violencias, especialmente si se encuentran en situación de exclusión social y con necesidades económicas graves.

Por tanto, **los apoyos institucionales, familiares y/o del mundo asociativo, amigas, compatriotas o personas que también trabajan en el empleo de hogar son fundamentales.** Maite comparte su experiencia, cuando anima a denunciar a una amiga que está sufriendo violencia en su puesto de trabajo. Así lo relata:



Digo: ¿y cómo aguanta eso, Ane? ¿Pero cómo aguanta? Es que no lo aguanto, yo no lo aguanto. "Maite, ¿pero cómo hiciste tú al comienzo...?" Digo: a ver, que tienes que hablar. "No, no, no, mira, Sara, como se llame, no me parece, me estás faltando al respeto, si tú quieres que yo te respete, respétame". "¿Cómo es que ella te va a hablar a gritos?" ¿Cómo es que...? Que esta cama está mal hecha y vuelve y se la deshace. ¿Pero qué es eso? Eso es un acoso laboral que no lo podemos permitir (...) jo. Yo le dije: pues Ane, como has terminado mal, o sea, están en eso, si él no te liquida como es, que vas para cinco o cinco años y medio, tú demándalo. "Y ellos saben que se les va a caer el pelo, porque ellos no pueden tener una niña sin Seguridad Social" (E18, doble nacionalidad, 51 años).

Las trabajadoras extranjeras son las que más se refieren a estas situaciones. Son ellas las que, en general, recién llegadas al país de destino, carecen de redes tanto familiares como sociales. En esas situaciones la soledad y la desinformación aumentan, pudiendo conllevar situaciones más graves de aislamiento y vulneración de derechos.



6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES





6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La invisibilidad en la que se ha mantenido el trabajo de cuidados, y las relaciones de poder y dominación que se producen en el sistema capitalista, machista, racista y clasista ponen en serio peligro la sostenibilidad de la vida y determinan la falsa dicotomía entre seres independientes y dependientes, ignorando que los seres humanos requerimos de cuidados en todas las fases de nuestra vida, en mayor o menor medida, y que por tanto, somos seres interdependientes, siendo necesario reivindicar el derecho a los cuidados.

Sin embargo, ante la falta de centralidad del cuidado y sostenibilidad de la vida en nuestra sociedad actual, nos encontramos con que carecemos de una organización pública, integral y justa, que dé respuesta a este derecho. Así los requerimientos de cuidados se resuelven de manera individualizada y de manera precaria, básicamente, mediante dos vías: o bien, a través de mujeres que por imperativo social asumen de manera gratuita este trabajo; o bien, a través de la contratación de mujeres empobrecidas, migradas y discriminadas que asumen estas tareas. Respecto de las mujeres que trabajan en el sector del empleo de hogar y de cuidados, frecuentemente y de manera normalizada se encuentran con la falta de reconocimiento social, la discriminación legal, la vulneración de derechos y el riesgo de sufrir violencias machistas, racistas y clasistas, en su centro de trabajo que es el hogar de la parte empleadora.

La OIT estima que, en el mundo, hay más de 55 millones de mujeres empleadas de hogar; y 11 millones de niñas, de entre 5 y 17 años, ejerciendo tareas de empleo de hogar (OIT, 2013). En el estado español, (Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016) se calcula que, en el año 2015, había más de 614.200 personas trabajando en el sector, de las cuales casi el 90% (89,70%) son mujeres. Y en el año 2015, las afiliaciones a la Seguridad Social en el sector llegaron casi a las 425.000, por lo que se estima que existe una informalidad de aproximadamente el 30%.

En lo que respecta a la CAPV, en diciembre de 2015 había un total de 29.543 personas afiliadas al SEEH en la CAPV, de las cuales 28.112 eran mujeres (95,2%). En el Territorio Histórico de Araba se llegaban a un total de 3.152 mujeres afiliadas en el SEEH, de las cuales 1.253 eran extranjeras. Por tanto, el empleo de hogar, no sólo es un nicho laboral para las mujeres extranjeras, sino que es la primera actividad en cuanto a número de contratos generados para las mujeres.

A continuación, recopilamos las conclusiones y recomendaciones más relevantes derivadas del trabajo de campo y los dos talleres realizados con las aliadas de esta investigación.



6.1. Recomendaciones para trabajar a nivel social en relación con el empleo de hogar

6.1.1. Organización pública y justa de los trabajos de cuidado de la vida y del empleo de hogar

Es fundamental volver a poner en el centro el cuidado de la vida, y que sea una cuestión prioritaria a nivel social y político. Es necesario focalizar nuestra atención en una organización pública y justa de los cuidados, haciendo hincapié en los cambios demográficos, sociales, económicos, familiares, políticos y de género, para cambiar y transformar los engranajes actuales que perpetúan situaciones de injusticia dentro de la organización social.

6.1.2. Dignificación y reconocimiento social, económico y político del empleo de hogar

El total de las trabajadoras que han participado en este estudio están de acuerdo en que el sector sufre una profunda infravaloración social. Comentan que este desprecio se percibe tanto por parte de la sociedad, que no valora el empleo de hogar y de cuidados, como por parte de los hogares que las contratan.

6.1.3. Urgencia de que el empleo de hogar tenga el mismo tratamiento que el resto de sectores

Esta es la reivindicación que con más fuerza ha salido tanto durante el trabajo de campo como en el taller participativo con las aliadas. En concreto, más del 60% de las mujeres que han formado parte de este estudio hacen mención a esta necesidad de equiparar los derechos laborales y de Seguridad Social en el sector del empleo de hogar.

6.2. Recomendaciones en relación con cambios legislativos necesarios para dignificar el empleo de hogar

A pesar de las reformas legislativas realizadas en el año 2011, aún existen determinadas situaciones legales claramente discriminatorias. A continuación, recogemos una serie de recomendaciones:

6.2.1. Modificación urgente del Sistema Especial de Empleo de Hogar, en dos aspectos:

6.2.1.1. Reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo en este sector

Se trata de uno de los aspectos más relevantes y mencionados por las empleadas. En concreto, el 30% de las mujeres hablan detenidamente de este aspecto. Se trata de un derecho que no se recoge en el SEEH, a diferencia del régimen ordinario, sin que exista una causa objetiva que justifique que no sea necesario contar con



esta prestación en el caso del empleo de hogar. Cotizar por dicha contingencia no incrementaría de manera desproporcionada ni la cuota empresarial, ni la cuota obrera, y generaría la protección necesaria en este sector especialmente vulnerado y vulnerable. Solo se requiere de voluntad política para poder hacer esta modificación legislativa y reconocer a las empleadas de hogar los mismos derechos que en cualquier otra profesión.

6.2.1.2. Revisión de la tabla de bases de cotización de las empleadas de hogar para evitar la informalidad del sector y el perjuicio en cálculo de las prestaciones

Las bases de cotización en el SEEH se calculan en base a tramos, establecidos en función del salario bruto mensual. Hemos detectado en este estudio dos situaciones: o que las trabajadoras se mantienen en el mercado informal, cuando no llegan al salario bruto del primer tramo para no generar "sobre cotización"; o, las empleadas de hogar, que tienen una retribución superior al tramo superior, sufren un perjuicio grave en el cálculo de sus prestaciones por enfermedad, incapacidad o jubilación, dado que no se adecúa la base de cotización a su salario real.

6.2.2. Modificaciones del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

6.2.2.1. Recomendación para regular los casos de fallecimiento de la persona contratante en el empleo de hogar

En el sector doméstico es frecuente el cese de la relación laboral causado por muerte de la parte empleadora, considerando que muchas veces se cuida a personas mayores enfermas cuyo estado de salud suele empeorar de forma paulatina hasta el momento del fallecimiento.

El 20% de las mujeres que han participado en este estudio han visto cesados sus contratos laborales a causa del fallecimiento de la persona cuidada. Se considera una rescisión de la relación laboral que únicamente genera el derecho a una mensualidad de salario, lo que sumado al hecho de no tener prestación por desempleo, genera una situación de tensión, ansiedad y vulnerabilidad en las empleadas de hogar.

Consideramos que es importante revisar este supuesto y ofrecer un mayor nivel de protección a las empleadas de hogar, especialmente en los casos en los que existe una relación prolongada en el tiempo, reconociendo la antigüedad en la relación laboral como empleada de hogar.

6.2.2.2. Regular criterios objetivos para calcular la retribución en especie

Otra de las discriminaciones legales que es necesario mencionar es la retribución en especie, a calculado en base a un porcentaje; puede descontarse hasta el 30% del salario, en concepto de alojamiento y/o manutención. No es justificable que el cálculo de esta retribución en especie se realice en base a un porcentaje; lo adecuado sería fijar criterios objetivos que permitan cuantificar este alojamiento y manutención. Además, frecuentemente, se comparte habitación con la persona cuidada, o se come la misma comida, sin tener en cuenta las necesidades, gustos y deseos de la empleada.



6.2.2.3. Regular la jornada nocturna

Existe un vacío legal en torno a la jornada nocturna o régimen de pernocta, que responde a la necesidad de cuidados de las familias, especialmente con personas dependientes. Ante la insuficiente respuesta pública-institucional, la contratación de empleadas de hogar con horas de presencia que se prolongan hasta la noche, de trabajadoras que realizan su jornada en la franja vespertina o de internas, se ha convertido en una práctica habitual. Sin embargo, este supuesto no se encuentra ni nombrado, ni regulado en la normativa vigente, generando una discriminación legal y vulneración de derechos a las trabajadoras, además de inseguridad jurídica a las familias contratantes.

Además, llama la atención esta omisión si tenemos en cuenta que el Convenio nº189 de la OIT, así como la Recomendación nº 201 hacen especial énfasis en la importancia de la regulación de la jornada nocturna por parte de los estados.

6.2.2.4. Revisar la regulación de las horas de presencia

Las horas de presencia no siempre se compensan en dinero o descanso, y lo que está ocurriendo, especialmente en el trabajo de interna, es que a la jornada ordinaria se le añaden estas horas. Por tanto, nos estamos encontrando que en la mayoría de los casos se termina trabajando 60 horas semanales, sin la retribución adecuada.

6.2.3. Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para incluir a las empleadas de hogar dentro de su ámbito de aplicación

La LPRL expresamente excluye de su ámbito de aplicación la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, puesto que, a criterio del Ministerio de Trabajo estas normas están pensadas para las empresas y no resultan de aplicación al ámbito del hogar familiar. Sin embargo, en otras profesiones, como por ejemplo las vinculadas al SAD se aplica esta ley y se adecúan las viviendas, se forman a las profesionales y se realiza un control y seguimiento de los riesgos derivados de su trabajo.

Por tanto, esta exclusión resulta gravemente discriminatoria, además de que expone a las empleadas de hogar a una serie de riesgos derivados de su actividad laboral, sin que exista la posibilidad de exigir protocolos de prevención, ni formación, ni adaptación de los hogares que son los centros de trabajo.



6.3. Alertas para la Inspección de Trabajo y entidades competentes en la materia, en relación con vulneración reiterada de derechos de las empleadas de hogar

Durante las entrevistas un 15% de las mujeres reivindican explícitamente un mayor apoyo por parte de las instituciones públicas; y un 16% del total que participaron en el trabajo de campo mencionan la falta de control en el sector.

Las entidades públicas competentes y la Inspección de Trabajo, excusándose en la imposibilidad de imponer mecanismos de control en los hogares, por el hecho de que son lugares íntimos y privados, contribuyen a generar un ambiente en el que parece que *'todo vale'*, dejando este sector en la casi completa impunidad. La incapacidad (más bien la no voluntad) de controlar si la ley se está cumpliendo o no, determina la imposibilidad de sancionar; y por ende, genera una situación de desprotección y vulnerabilidad de las mujeres.

Las mujeres denuncian que si la Inspección de Trabajo no hace su labor y nadie controla lo que ocurre dentro de los hogares, se deja el cumplimiento de las normas al albedrío de las personas que contratan.

Además, esta situación de desprotección y vulnerabilidad se agudiza cuando las mujeres son migradas y se encuentran en una situación irregular respecto de su residencia legal en el país.

6.3.1. Informalidad en el empleo de hogar

A continuación, detallamos los aspectos en los que la Inspección de trabajo e instituciones competentes deberían hacer un seguimiento y control pormenorizado:

6.3.1.1. Ausencia de contrato de trabajo escrito

Una de las consecuencias de esta informalidad es la frecuente ausencia de contratos por escrito, que genera que no haya claridad a la hora de definir las tareas a realizar en el marco de las relaciones laborales. Más del 70% de las mujeres que han participado en la investigación comentan que la mayoría de las veces en las entrevistas de trabajo no se definen todas las tareas con exactitud, con la consiguiente inseguridad jurídica que esto genera, además de la vulneración de derechos y desprotección a la hora de poder exigir los mismos.

Especialmente, no se contemplan diferencias entre el trabajo de cuidado y el trabajo de hogar. Este aspecto sale especialmente en los relatos de las trabajadoras que tienen experiencia como internas.

6.3.1.2. Falta de alta en la Seguridad Social

El 40% de las mujeres que han participado en este estudio afirma haber tenido problemas con la parte empleadora para que le den de alta en la Seguridad Social. A pesar del incremento de altas en el SEEH a partir del año 2012, a nivel estatal, se estima que la tasa de cobertura es de un 69,1%, por lo que nos encontramos con un porcentaje de más de un 30% de trabajadoras en el mercado informal.



6.3.2. Descuentos salariales por la cuota empresarial de Seguridad Social

Otra situación que también es muy común y que las trabajadoras mencionan es que, en algunos hogares, no quieren hacerse cargo de la cantidad de dinero que corresponde a la parte empleadora y descuentan del salario de la trabajadora la cuota de la Seguridad Social.

6.4. Vulneraciones de derechos laborales y de Seguridad Social

La Inspección de trabajo y entidades competentes deben también vigilar y controlar los abusos y vulneraciones de derechos que ocurren dentro del mercado formal del empleo de hogar. Concretamente:

6.4.1. Incremento de tareas sin incremento salarial

Más de la mitad de las empleadas que han participado en el proceso de investigación, tanto internas como externas, tanto con nacionalidad extranjera, española, como con doble nacionalidad, afirman que alguna vez han tenido una relación laboral en la que las tareas se incrementaron, de manera unilateral, sin incrementar la retribución salarial y con el mismo horario.

6.4.2. Frecuentemente no se respetan los horarios de trabajo, ni la compensación de las horas extraordinarias, ni las horas de presencia; tampoco el derecho de tiempos de descanso, festivos y vacaciones

Casi el 50% de las mujeres entrevistadas relata que, en algunas ocasiones, los horarios de trabajo no se respetan. Parece que en ocasiones esto sucede, porque la parte empleadora se aprovecha de la relación interpersonal que se establece entre la empleada y la persona dependiente, además de la hiperresponsabilidad que muchas trabajadoras tienen como consecuencia de la socialización en una sociedad machista y patriarcal.

Una de las peculiaridades de las labores de cuidados es que son tareas urgentes, necesarias, inevitables que no entienden ni de festivos ni de descansos. Es decir, las personas dependientes son dependientes las 24 horas. Los hogares, donde sus miembros trabajan en el mercado laboral en una sociedad sin recursos públicos adecuados para satisfacer las necesidades de cuidado, ni derechos laborales que contemplen la sostenibilidad de la vida, necesitan de una persona que cuide de sus dependientes y que no les falle 'nunca'. Por tanto, frecuentemente no se respeta el derecho de descanso, festivos y vacaciones de la empleada de hogar.

Finalmente, no siempre se compensan en dinero o descanso ni las horas extraordinarias, ni las horas de presencia realizadas.



6.4.3. Imposibilidad de conciliación vida personal/familiar y laboral

Más del 40% de las mujeres que han participado en la investigación hablan de la dificultad que tienen de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Hemos de indicar que únicamente las trabajadoras migrantes relatan haber sufrido esta experiencia de imposibilidad de conciliar su vida laboral con su vida familiar.

6.4.4. Vulneración del derecho a coger la baja por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común

Más del 30% de las mujeres que han participado en esta investigación afirman explícitamente haber tenido problemas, con la parte empleadora y/o con las instituciones sanitarias, a la hora de coger la baja por accidente laboral, enfermedad profesional o por enfermedad común. Entre los distintos obstáculos, se encuentran los casos de trabajadoras que aun queriendo, y teniendo motivaciones para coger la baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo, no pueden hacerlo por no estar aseguradas en el SEEH, y por no contar con un contrato por escrito.

Por otra parte, las trabajadoras que sí se encuentran dadas de alta en el SEEH, frecuentemente, se sienten obligadas a relegar sus necesidades, incluso poniendo en riesgo su salud, por la violencia simbólica, psicológica y emocional que se genera en la relación laboral, y acudir a su puesto de trabajo, a pesar de su contingencia de salud.

6.4.5. Incumplimiento de permiso por maternidad

Esta situación se manifiesta en incumplimiento de derechos básicos como la baja y descanso por embarazo, dejando desprotegida a la mujer en un momento de máxima vulnerabilidad.

6.4.6. Despidos improcedentes

Al ser un sector socialmente y legalmente infravalorado, hay muy poca consciencia sobre las bajas por enfermedad. En cifras, más del 25% de las trabajadoras entrevistadas dejó un trabajo o fue despedida por estar enferma o embarazada.

Según comentan las trabajadoras entrevistadas, este tipo de despidos improcedentes, el no reconocimiento de la antigüedad y del finiquito, son más frecuentes de lo que parece.

6.4.7. Falta de preaviso

Asimismo el incumplimiento del preaviso es frecuente en este sector y no existen controles o inspecciones que protejan a las empleadas de hogar.



6.5. Canales de acceso al empleo de hogar informales y necesidad de una entidad de intermediación laboral oficial y pública

Hoy en día existen algunas agencias privadas de colocación y de servicios domésticos que, frente a la escasa respuesta público-institucional para satisfacer las necesidades de cuidados, especialmente en los casos de dependencia, sacan rédito de esta situación, teniendo a disposición un mercado muy lucrativo y sin demasiados controles, con los consiguientes casos de abusos de poder hacia las empleadas de hogar, que se producen en determinadas ocasiones.

El 20% de las mujeres que han participado en esta investigación indica que el sector necesita una entidad de intermediación laboral oficial y pública para que no se den situaciones de abuso de poder; o, en el caso de que sucedan, para tener un espacio al que acudir para preguntar sobre derechos y obligaciones de las dos partes, tanto de la empleada como de la empleadora.

6.6. Recomendación dirigida a los sindicatos para promover e impulsar la negociación colectiva del sector del empleo de hogar

Como consecuencia de que las empleadas de hogar se encuentran aisladas, dispersas y en una situación de precariedad, las posibilidades de realizar una negociación colectiva son escasas, por lo que disminuyen sus posibilidades de mejorar sus condiciones económicas y laborales, más allá de la negociación individual que puedan llevar a cabo.

El 20% de las mujeres mencionan la ausencia del ejercicio de derechos laborales colectivos. Este hecho lleva a que la empleada de hogar se encuentre en una posición de clara desventaja para negociar, acordar y exigir sus derechos durante toda la vida de la relación contractual, perpetuándose en determinados casos condiciones de auténtica explotación laboral.

En cualquier caso, pareciera que en este sector no se puede hacer un convenio colectivo porque la parte correspondiente a la patronal serían los hogares individuales, que en la actualidad no están ni organizados, ni asociados. Sin embargo, en otros países como Italia, Francia y Alemania sí que se ha conseguido hacer un convenio colectivo.

Por tanto, entendemos que es posible generar las condiciones necesarias para negociar un convenio colectivo en este sector, y recomendamos a los sindicatos que consideren las necesidades y derecho de este colectivo y que promueven un acuerdo o convenio que mejore sus condiciones laborales, o se determine cuál es el convenio de aplicación.



6.7. Reflexión dirigida a los colectivos feministas, asociaciones de mujeres y otras entidades asociativas de Vitoria-Gasteiz

Tres de las cinco participantes del grupo de discusión ponen sobre la mesa que las trabajadoras están “solas”. Es decir, tienen muy poco apoyo social, institucional, y muchas veces teniendo que enfrentar la discriminación del sector en soledad es probable que carezcan de información, desconozcan sus derechos y cómo defenderlos.

Las trabajadoras de hogar tienen dificultad para agruparse y organizarse a causa de la precariedad del sector y de la exclusión social en la que viven muchas de ellas, pero además, en la actualidad, en Vitoria-Gasteiz tampoco hay asociaciones que les brinden ayuda y apoyo tanto legal, como psicológica y/o emocional.

6.8. Visibilizar y denunciar a las violencias machistas, racistas y clasistas

La infravaloración social del trabajo de cuidados y el empleo de hogar a nivel histórico, y la necesidad del sistema capitalista, patriarcal y racista en el que vivimos de mantenerlo en la parte invisible del iceberg hacen que este siempre haya sido un trabajo informal, minusvalorado, desprestigiado y dominado. Esa herencia aún está viva y las mujeres que realizan tareas de empleo de hogar la sufren en sus propios cuerpos y en sus historias de vida. Desgraciadamente, las situaciones de violencias machistas, racistas y clasistas no son hechos aislados y excepcionales, sino que caracterizan a este sector donde se ejercen y concretan los sistemas de dominación, asimetrías y relaciones de poder a los que las mujeres quedan expuestas.

Teniendo en cuenta todos los sistemas de dominación que interactúan en la relación de empleo de hogar, a continuación se detallan las situaciones concretas de violencias machistas, racistas y clasistas que se vive en el empleo de hogar.

Las mujeres que han participado de este estudio han relatado casos de acoso, abuso e incluso agresiones sexuales en su ámbito de trabajo. Más del 30% de las mujeres entrevistadas denuncian haber recibido ofertas sexuales en la búsqueda de trabajo. Mencionan este tema solamente las trabajadoras extranjeras, lo que indica que son las mujeres migradas las que están más expuestas a este tipo de abuso. En cualquier caso, esto no quiere decir que las empleadas de hogar vascas o españolas no hayan sufrido este tipo de abusos y violencias; sin embargo, este son experiencias más frecuentes cuando las mujeres se encuentran en un grado mayor de vulnerabilidad social y económica.

Nos parece crucial visibilizar estas situaciones de violencias que se producen en el ámbito del empleo de hogar, para desnaturalizarlas y contribuir a que se desarrollen recursos sociales y públicos, para prevenir, proteger y dar cobertura a las mujeres que vivencian estas situaciones.



6.9. Temáticas a trabajar tanto con la parte empleadora de hogar, como a nivel social

6.9.1. La empleada de hogar no es un miembro de la familia, ni se le puede exigir un *surplus emocional*

La parte empleadora exige a las empleadas de hogar un *surplus emocional*, para que actúen como miembros de la familia y brinden una atención especial a la persona cuidada y/o dependiente de la misma manera en que lo hubiera hecho un familiar con quien tiene un vínculo emocional. La parte empleadora frecuentemente paga un salario muy bajo con derechos laborales inferiores al resto de los sectores, para contratar a una persona que sea capaz de hacer trabajo físico (planchar, limpiar, preparar la comida) y que, adicionalmente, desarrolle trabajo emocional y afectivo (educar, acompañar, mimar, estimular) como si fueran psicólogas, pedagogas o educadoras sociales. En muchos casos se da por hecho ese *surplus* de afecto, cuando es un trabajo específico, que requiere un alto nivel de implicación emocional y efectiva.

6.9.2. El empleo de hogar es una profesión laboral más

En ocasiones, se considera a la trabajadora como un objeto, propiedad de la parte empleadora; generándose una relación violenta de posesión, que dentro del ámbito del hogar se expresa sin límites, en una relación de servidumbre o esclavitud. Estas situaciones de violencia y control extremo ejercido sobre las mujeres se agudizan en el trabajo interno.

Por tanto, es crucial entender que el empleo de hogar es una profesión laboral como cualquier otra.

6.10. Recomendaciones a la parte empleadora para cuidar que el trabajo de sus empleadas se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene

La parte empleadora es responsable de identificar y prevenir los riesgos derivados de las tareas de hogar y de cuidados, para asegurar la integridad física y emocional de las trabajadoras. A continuación se recogen los riesgos identificados por las trabajadoras que han participado en el taller corporal:

6.10.1. Agotamiento físico

Las jornadas intensivas para las empleadas internas o la presión que se hace a las empleadas externas, a jornada completa o con muchas casas, para que hagan todo lo que el hogar necesita en el tiempo establecido, ponen en riesgo su salud e integridad física.



6.10.2. Agresiones físicas

Más del 20% de las mujeres hablan de agresiones físicas, de mayor o menor intensidad, a consecuencia del trabajo con personas con necesidades especiales, con personas enfermas seniles y mentales.

6.10.3. Manipulación productos dañinos y peligrosos

20% de las mujeres mencionan explícitamente haber tenido reacciones alérgicas a algunos productos de limpieza.

6.10.4. Estrés

El 80% de las mujeres hacen referencia a que la idea de “trabajadora multifunción” les genera una situación de estrés. Como consecuencia de la hiperresponsabilidad que se exige en el empleo de hogar, se generan problemas de salud mental y estrés.

6.10.5. Falta de autoestima y depresión

La falta de reconocimiento social de su trabajo, careciendo de cualquier recompensa simbólica y emocional por parte de los hogares y la sociedad, puede generar falta de autoestima y casos de depresión.

6.10.6. Desajuste emocional por acompañar a personas dependientes

El 30% de las mujeres comentan haber trabajado en algún momento cuidando a una persona mayor enferma que vive sola, siendo ellas las únicas responsables de su cuidado. En el marco del taller corporal, sale a la luz que muchas tienen ataques de ansiedad, estados avanzados de estrés y problemas del sueño. Para mantener sus trabajos y aguantar esas jornadas intensivas se ven obligadas a tomar medicamentos y relajantes.



6.11. Temáticas a trabajar con las empleadas de hogar

6.11.1. Necesidad de aprender a poner los límites

En algunos casos, las situaciones que se viven en los hogares llegan a ser realmente intensas y delicadas, y resulta difícil poner límites entre la esfera laboral y personal, entre el tiempo de trabajo y no trabajo, y las tareas acordadas y las urgencias y emergencias que surgen. Por tanto, es crucial trabajar y desarrollar esta capacidad para poner límites.

6.11.2. Deconstruir el surplus emocional

Muchas trabajadoras se sientan orgullosas y alaben sus cualidades de buenas cuidadoras y de que los cuidados que ofrecen son de calidad, reconociéndose como eficientes cuidadoras y/o limpiadoras. Más del 20% de las mujeres cuentan con satisfacción y orgullo cómo las personas cuidadas aprecian su forma de ser y de trabajar. Sin embargo, es importante identificar cómo estos roles nos perjudican en nuestra vida personal y a la hora de poder exigir nuestros derechos.



7

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN





7. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Sumergiéndonos en los relatos del grupo de trabajadoras de hogar de Vitoria-Gasteiz salen a la luz muchos temas, que por cuestiones de metodología, extensión y profundidad del análisis no se han podido desarrollar.

Entre las líneas de estudio que se abren a partir de este estudio exploratorio, destacamos:

1. Investigar más en profundidad las trayectorias migratorias de las mujeres extranjeras que trabajan en el empleo de hogar, para hacer un diagnóstico de las condiciones materiales, emocionales y psicológicas con las cuales entran en el sector.
2. Ahondar en las relaciones de cuidado desde la distancia que mantienen las empleadas de hogar extranjeras que tienen familia en origen. Haciendo hincapié en la manera en la que la organización del cuidado familiar se ha transformado a causa de la migración.
3. Recoger información sobre las estrategias desarrolladas por las mujeres extranjeras no comunitarias para obtener el permiso de residencia y de trabajo a través de contratos en el empleo de hogar.
4. Analizar de qué manera la crisis afecta a los varios grupos de personas en el empleo de hogar, especialmente a las personas que tienen familia que depende de sus remesas en origen.
5. Investigar más en profundidad la organización social del país de destino para entender de dónde deriva la necesidad de empleo de hogar. En este sentido, puede resultar interesante investigar la parte empleadora: cuáles son sus discursos en relación al sector del empleo de hogar y cuáles son sus necesidades.
6. Estudiar en detalle los servicios y derechos relacionados a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para detectar las carencias del sistema público de cuidados. También estudiar su evolución para proponer mejoras.
7. Abordar de manera más concreta la situación de las trabajadoras en modalidad interna.
8. Llevar a cabo estudios más detallados y profundos, tanto cuantitativos como cualitativos sobre el estado de salud de las empleadas de hogar. Además, hay que señalar que siendo un trabajo feminizado, esta situación está afectando a la salud de un número importante de mujeres.
9. Estudiar cómo funcionan los canales de búsqueda y de intermediación en el empleo de hogar. Poniendo hincapié en entender cómo funcionan las agencias de intermediación y cuáles son los mecanismos para controlar su legalidad.
10. Hacer una aproximación más completa del sector llevando a cabo una investigación con un alcance más extenso. En el empleo de hogar los perfiles son muy variados y se necesitan estudios que abarquen más población para llegar a tener datos más representativos.
11. Profundizar los conocimientos sobre las experiencias de asociaciones y organizaciones que trabajan en pro de los derechos de las trabajadoras de hogar en Euskadi.

8

BIBLIOGRAFÍA





8. BIBLIOGRAFÍA

Abel, Emily K. y Margaret K. Nelson. 1990. "Circles of Care: An Introductory Essay." En *Circles of Care. Work and Identity in Women's Lives*, 4–34. Women and Work. New York: State University of New York Press.

Aguirre, Rosario, y Batthyany, Karina. 2003. *Uso Del Tiempo Y Trabajo No Remunerado: Encuesta En Montevideo Y Área Metropolitana*. Montevideo: UNIFEM/Universidad de la Republica Oriental de Uruguay.

Aierdi, Xabier y José Antonio Oleaga. 2011. *Estudio Sobre Las Mujeres Inmigrantes Extranjeras de La Sociedad Vasca*. Emakunde.

Alvira Martín, Francisco. 1983. "Perspectiva Cualitativa-Perspectiva Cuantitativa En La Metodología Sociológica." *REIS-Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 22 (83): 53–75

Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books.

----- . 2007. "A Very Private Business Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers." *European Journal of Women's Studies* 14 (3): 247–64.

Arango, Luz Gabriela. 2010. "Género E Identidad En El Trabajo de Cuidado." En *Trabajo, Identidad Y Acción Colectiva*, Editado por Toledo, E. y Neffa, J., 81–107. México: Plaza y Valdés.

ATH-ELE. 2012. "Valoración de La Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia Acerca de La Aplicación de La Nueva Normativa Sobre Servicio Doméstico." <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/66/87/46687.pdf>.

----- . 2017. "Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia." <http://www.ath-ele.com/>.

Balbo, Laura. 1978. "La Doppia Presenza." *Inchiesta*, no. 32: 3–11.

Baldock, Cora Vellekoop. 2000. "Migrant and Their Parents: Care Giving from the Distance." *Journal of Family Issues* 2 (21): 205–24.

Benería, Lurdes. 2005. "El Debate Inconcluso Sobre El Trabajo No Remunerado." En *Más Allá Del Debate Sobre El Trabajo Doméstico: Antología*, editado por Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper. México: UNAM

----- . 2011. "Crisis de Los Cuidados, Migración Internacional Y Políticas Públicas." En *El Trabajo de Cuidados. Historia, Teoría Y Políticas.*, 359–89. Madrid: Catarata.

Benston, Margaret. 1977. "Para Una Economía Política de La Liberación Femenina." En *La Liberación de La Mujer. Año Cero*, 83–96. Barcelona: Granica Editor.

Bettio, Francesca; Annamaria Simonazzi y Paola Villa. 2006. "Change in Care Regimes and Female Migration: The 'Care Drain' in the Mediterranean." *Journal of European Social Policy* 16 (3): 271–85.

Bhavnani, Kum-Kum y Margaret Coulson. 2004. "Transformar El Feminismo Socialista. El Reto Del Racismo." En *Otras Inapropiables. Feminismo Desde Las Fronteras*, 51–61. Madrid: Traficantes de Sueños.

Bianchi, Gisela. 2015. El impacto de la crisis económica en el empleo de hogar. Una mirada desde la población andina. Ponencia presentada en Inequality in the 21th Century. SASE 27th Annual Conference, en SASE y London School of Economics and Political Science.

Bianchi, Gisela y Yolanda González-Rábago. 2015. El cuidado de personas en la familia. "Dos décadas de cambio social en la C.A.E a través del uso del tiempo: Encuesta de Presupuesto de Tiempo 1993-2013". Eustat, pp. 147-179.

BOE. 1985. "Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar". Núm. 193, p 25617



- BOE. 2011. "Real Decreto 1620/2011, de 14 de Noviembre, Por El Que Se Regula La Relación Laboral de Carácter Especial Del Servicio Del Hogar Familiar." Núm. 277, p 119046
- Borderías, Cristina. 2003. "La Feminización de Los Estudios Sobre El Trabajo de Las mujeres. España. En El Contexto Internacional (1969 - 2002)," no. 48: 57–124.
- Brennan, Teresa. 2004. *The Transmission of Affects*. Ítaca: Cornell University Press.
- Cachón, Lorenzo. 1995. "Marco Institucional de La Discriminación Y Tipos de Inmigrantes En El Mercado de Trabajo En España." *Reis*, no. 69: 105–24.
- . 2009. *La España Inmigrante: Marco Discriminatorio, Mercado de Trabajo Y Políticas de Integración*. Barcelona: Anthropos.
- Carrasco, Cristina. 2001a. "La Sostenibilidad de La Vida Humana: ¿Un Asunto de Mujeres?" *Mientras Tanto*, no. 82: 43–70.
- 2011. "La Economía Del Cuidado: Planteamiento Actual Y Desafíos Pendientes." *Revista de Economía Crítica* 11: 205–25.
- 2013. "El Cuidado Como Eje Vertebrador de Una Nueva Economía." *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1): 39–56.
- Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns. 2011. "Introducción. El Trabajo de Cuidados: antecedentes Históricos Y Debates Actuales." En *El Trabajo de Cuidados. Historia, Teoría Y Políticas.*, 13–96. Madrid: Catarata.
- Carrasquer, Pilar. 2013. "El Redescubrimiento Del Trabajo de Cuidados: Algunas Reflexiones Desde La Sociología." *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1): 91–113.
- CC.OO Construcción y Servicios. 2016. Folleto informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos.
- Castañeda Salgado, Martha Patricia. 2008. *metodología de Investigación Feminista*. 1ª ed. Guatemala: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades-CEIHC_ de la Universidad Autónoma de México.
- Cohen, Rina. 1991. "Women of Color in Withe Households: Coping Strategies of Live-in Domestic Workers." *Qualitative Sociology* 14 (2): 197–215.
- Comas d'Argemir, Dolors. 1995. *Trabajo, Género Y Cultura. La Construcción de Desigualdades Entre Hombres Y Mujeres*. Barcelona: Icaria: Institut Català d'Antropologia.
- Dalla Costa, Mariarosa. 2006. "La Sostenibilidad de La Reproducción: De Las Luchas Por La Renta a La Salvaguardia de La Vida." En *Laboratorio Feminista, Transformaciones Del Trabajo Desde Una Perspectiva Feminista. Producción, Reproducción, Deseo Y Consumo.*, 59–78. Tierra de nadie.
- Dalla Costa, Mariarosa, y Selma James. 1972. *El Poder de La Mujer Y La Subversión de La Comunidad*. México: Siglo XXI.
- 1975. *Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.
- Daly, Mary, y Jane Lewis. 2011. "El Concepto de 'Social Care' Y El Análisis de Los estados de bienestar." En *El Trabajo de Cuidados. Historia, Teoría Y Políticas*. Madrid: Catarata.
- Davis, Ángela. 2004. *Mujeres, Raza Y Clase*. Madrid: Akal.
- Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. 2011. *Estudio de Situación Laboral de Las Personas Empleadas En Servicio Doméstico de La CAPV*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.
- Díaz, Ximena y Amalia, Mauro. 2012. Riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en Chile. Publicado en: *Personas que cuidan personas: Dimensión humana y trabajo en salud*. Ed. Ansoleaga Moreno Elisa, et al. Organización Panamericana de la Salud, Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales y Sociedad chilena de administradores en atención médica y hospitalaria. Santiago, Chile.
- Dones i Treballs, Grupo. 2003. *Malabaristas de La Vida. Mujeres, Tiempo Y Trabajo*. Barcelona: Icaria.



- Durán, María Ángeles. 2014. *Las Personas Mayores En La Economía de Euskadi*. Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Ehrenreich, Barbara, y Arlie Russell Hochschild. 2004. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Henry Holt and Company.
- Engels, Friedrich. 1968. *El Origen de La Familia, de La Propiedad Privada Y Del estado*. San Sebastián: Equipo Editorial.
- Esquivel, Valeria. 2011. "La Economía Del Cuidado: Un Recorrido Conceptual." En *Aportes Al Debate Del Desarrollo En América Latina. Una Perspectiva Feminista*, 39–56. ONU Mujeres.
- Esteban, Mari Luz. 2003. "Género Y Cuidados: Algunas Ideas Para La Visibilización, El Reconocimiento Y La Redistribución."
- Esteban, Mari Luz, y Otxoa Isabel. 2010. "El debate feminista en torno al concepto de cuidados". CIP-Ecosocial – Boletín ECOS nº 10.
- Evers, Albert, y Ivan Svetlik, eds. 1993. *Balancing Pluralism. New Welfare Mixes in Care for the Elderly*. Avebury/European Centre Vienna: Aldershot.
- Ezquerro, Sandra. 2011. "Crisis de Cuidados Y Crisis Sistémica: La Reproducción Como Pilar de La Economía Llamada Real." *Investigaciones Feministas* 2: 175–94.
- Federici, Silvia. 2012. *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Common Notions. Oakland, CA: PM Press.
- Felgueroso Florentino (@ffelgueroso) "Empleados del hogar: diferencias entre EPA y Afiliación SS. Si mide empleo irregular, estamos en mínimos históricos". 11:25-16 Marzo 2016. <https://twitter.com/ffelgueroso/status/710170014045872128>.
- Folbre, Nancy. 2006. "Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy." *Journal of Human Development and Capabilities* 7 (2): 183–99.
- Fox Keller, Evelyn. 1991. *Reflexiones Sobre Género Y Ciencia*. Política Y Sociedad 4. Valencia: Alfons el Magnánim.
- Galcerán, Monserrat. 2006. "Introducción: Producción Y Reproducción En Marx." En *Laboratorio Feminista, Transformaciones Del Trabajo Desde Una Perspectiva Feminista. Producción, Reproducción, Deseo Y Consumo.*, 13–27. Madrid: Tierra de nadie
- Gálvez, Lina y Juan Torres. 2010. *Desiguales: Mujeres Y Hombres En La Crisis Financiera*. Icaria Antrazyt 328. Barcelona: Icaria.
- García Castro, Mary. 1993. "¿Qué Se Compra Y Qué Se Vende En El Servicio Doméstico?" En *Muchacha, Cachifa, Criada, Empleada, Empregadilha, Sirvienta Y ... Nada Más. Trabajadoras de Hogar En América Latina Y El Caribe.*, Ed. Elsa M. Chaney y Mary Garcia Castro, 99–116. Caracas: Nueva Sociedad.
- García-Mina, Ana y María José Carrasco. 2004. *Cuestiones de género en el fenómeno de las migraciones*. Univ Pontifica de Comillas.
- . 2004. *Género Y Desigualdad. La Feminización de La Pobreza*. Madrid: Universidad Ponficia Comillas.
- García Sainz, Cristina. 2012. *Inmigrantes En El Servicio Doméstico: Determinantes Sociales, Jurídicos E Institucionales En La Reorganización del Sector Doméstico*. Ágora 36. Madrid: Talasa.
- Gimeno, Beatriz. 2012. "Cuidado Con El Cuidado." Blog. *Beatriz Gimeno*. <http://beatrizgimeno.es/2012/03/21/cuidado-con-el-cuidado/>.
- Glenn, Evelyn Nakano. 2000. "Creating a Caring Society" 29 (1): 84–94.
- Gobierno Vasco. 2013. *Comparecencia de La ATH-ELE En La Comisión Del Empleo Del Parlamento Vasco*. Parlamento Vasco. <https://www.youtube.com/watch?v=uISM9eD0Wks>.
- Goffman, Erving. 1969. *La Vita Quotidiana Come Rappresentazione*. Bologna: Il Mulino.



- Gómez Cantorna et al. 2012. Niveles de estrés en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos. Publicado en Gerokomos Vol. 23, No. 2, Barcelona
- Gómez Urrutia, Verónica. 2010. "Género, Ciudadanía Y Cuidado: Aportes Al Debate En América Latina." *Estudios Demográficos Y Urbanos*, 75, 25 (3): 713–32.
- Gorban, Débora. 2012. "Empleadas Y Empleadoras, Tensiones de Una Relación Atravesada Por La Ambigüedad." *REIS-Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 140: 29–48.
- Gorfinkiel, Magdalena y Celia Fernández. 2016. "Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España." *Serie condiciones de trabajo y empleo*, No. 82. OIT, Ginebra.
- Graf Blazquez, Norma. 2008. *El retorno de las brujas: incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres en la ciencia*. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades
- Graham, Hilary. 1991. "The Concept of Caring in Feminist Research: The Case of Domestic Service," 25, 61–78.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación. 2010. *Migration, Domestic Work and Affect: A Decolonial Approach on Value and the Feminization of Labor*. Routledge Research in Gender and Society 26. New York [etc.]: Routledge.
- . 2013. "Trabajo Doméstico-Trabajo Afectivo: Sobre Heteronormatividad Y La Colonialidad Del Trabajo En El Contexto de Las Políticas Migratorias de La UE." *Revista de Estudios Sociales*, no. 45: 123–34.
- Harding, Sandra. 1987. "Introduction: Is There a Feminist Method?" IE *Feminism and Methodology*, editado por Sandra Harding, 1–14. Indianapolis: Indianapolis: Indiana University Press.
- . 1996. *Ciencia Y Feminismo*. Madrid: Morata.
- Herrera, Gioconda. 2007. "Migración Ecuatoriana a Europa: De La Vertiginosa Salida a La Construcción Espacios Transnacionales." En *Nuevas Migraciones Latinoamericanas a Europa*, editado por Isabel Yepez y Gioconda Herrera. Quito: Universidad de Lovaina, GRIAL.
- . 2008. "Mujeres Ecuatorianas En El Trabajo Doméstico En España. Prácticas Y Representaciones de Exclusión E Inclusión." En *Las Migraciones En América Latina. Políticas, Culturas Y Estrategias.*, 73–93. Buenos Aires: Catálogos.
- . 2011. "Cuidados Globalizados Y Desigualdad Social." *Nueva Sociedad*, no. 233: 87–97.
- . 2013. *Lejos de Tus Pupilas: Familias Transnacionales, Cuidados Y Desigualdad Social En Ecuador*. Quito: Flacso-sede Ecuador.
- Himmelweit, Susan. 2011. "El Descubrimiento Del Trabajo No Pagado: Las Consecuencias Sociales de La Expansión Del Trabajo." En *El Trabajo de Cuidados. Historia, Teoría Y Políticas.*, editado por Carrasco, C., Borderías, C., y Torns, T., 199–224. Madrid: Catarata.
- Hochschild, Arlie y Anne Machung. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2001. *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows Od Affluence*. Lo Angeles: University of California Press.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette, y Ernestine Avila. 1997. "I'm Here, but I'm There: The Meanings of Latina Transnational Motherhood." *Gender and Society* II (5): 548–71.
- Hughes, Cristina. 2002. *Key Concepts in Feminist Theory and Research*. London: Sage Publications.
- Ikuspegi- Observatorio Vasco de la Inmigración. 2017. Mercado Laboral y mujer inmigrante. Un binomio indisoluble en el País Vasco.



- Izquierdo, María Jesús. 2003. "Del Sexismo Y La Mercantilización Del Cuidado a Su Socialización: Hacia Una Política Democrática Del Cuidado". En Congreso Internacional Sare 2003: "Cuidar cuesta: costes y beneficios del *cuidado*, 121–54. Gasteiz: Emakunde-Istituto Vasco de la Mujer.
- Lagarde, Marcela. 2003. "Las Mujeres Cuidadoras Entre La Obligación Y La Satisfacción." En Congreso Internacional Sare 2003: "Cuidar cuesta: costes y beneficios del *cuidado*. Gasteiz: Emakunde-Istituto Vasco de la Mujer.
- Legarreta, Matxalen. 2006. "Sobre El Trabajo Y Los Trabajos (o Las Polisemias Del Trabajo). Reflexiones Desde Una Perspectiva Feminista." En *Laboratorio Feminista, Transformaciones Del Trabajo Desde Una Perspectiva Feminista. Producción, Reproducción, Deseo Y Consumo.*, 217–32. Madrid: Tierra de nadie.
- 2012. "El Tiempo Donado En El Ámbito Doméstico-Familiar. Estudio Sobre El Trabajo Doméstico Y Los Cuidados." Bilbao: Universidad del País Vasco.
- León, Margarita. 2013. "A Real Job? Regulating Household Work: The Case of Spain." *European Journal of Women's Studies* 2 (20): 170–88.
- León, Margarita y Zyab Ibáñez. 2014. "Resisting Crisis at What Cost? Migrant Care Workers in Private Households." En *Care and Migrant Labour: Theory, Policy and Politics*, 110–29. Oxford: Palgrave.
- Lister, R, F. Williams, A. Antonnen, M. Bussemaker, U. Gerhard, S. Johansson, J. Heinen, et al. 2007. *Gendered Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-National Context*. Bristol: Policy Press.
- López, B., B. Planet, y A. Ramírez. 2009. "La Política de Contingentes En 1993 Y 1994." *Observatorio de Inmigración Marroquí En España*.
- Lutz, Helma. 2002. "At Your Service Madam! Women and Domestic Workers in Europe." *Feminist Review*, no. 70: 89–104.
- Martínez Buján, Raquel. 2006. "El Cuidado de Ancianos: Un Nicho Laboral Para Mujeres Inmigrantes Y Un Reto de Gestión Para Las Entidades Del Tercer Sector." *Revista Española Del Tercer Sector*, no. 4: 99–127.
- . 2009. "¿Y Qué Pasa Con Mi Cuidadora? Inmigración, Servicio Doméstico Y Privatización de Los Cuidados a Las Personas Dependientes." *Zerbitzuan*, no. 45: 99–109.
- Martín Palomo, María Teresa. 2008. "Los Cuidados Y Las Mujeres En Las Familias." *Politica Y Sociedad* 45 (2): 29–47.
- Mather Celia, 2015. Los trabajadores domésticos en Europa se organizan. EFFAT. Bruselas
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2017. Seguridad y Salud. Consulta página web: <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/preguntas-frecuentes/seguridad-salud/index.htm>
- Ministerio de la Presidencia. 1998. "Instrucciones Relativas Al Contingente de Autorizaciones Para Trabajadores Para 1998. Anexo 11."
- Molinier, Pascale. 2008. "Trabajo Y Compasión En El Mundo Hospitalario." *Cuadernos de Relaciones Laborales* 2 (26): 121–38.
- 2011. "Antes Que Todo, El Cuidado Es Un Trabajo." En *El Trabajo Y La Ética Del Cuidado*, Editado por Luz Gabriela Arango Gaviria y Pascale Molinier. Medellín: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, Departamento de Trabajo Social - Centro de Estudios Sociales y Fundación Esperanza.
- Molyneux, Maxine. 2005. "Debate Sobre El Trabajo Doméstico." En *Más Allá Del Debate Sobre El Trabajo Doméstico: Antología*, editado por Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper, 13–15. México: UNAM.
- Moreno Luceño, Lurdes et al. 2004. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Publicado en *eduPsykhé*, Vol. 3, No. 1, 95-108
- Moya, David. 2006. "La Evolución Del Sistema de Control Migratorio de Entrada En España." En *Veinte Años de Inmigración En España: Perspectivas Jurídica Y Sociológica (1985-2004)*, 47–84. Barcelona: Fundació CIDOB. Centro de Investigación de Relaciones Internacionales y Desarrollo



Mujeres con Voz, Sortzen consultoría. 2014. Acoso sexual y mujeres migradas trabajadoras de hogar. Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas. Calala fondo de mujeres. Emakunde. Diputación Foral de Bizkaia. Ayuntamiento de Getxo.

Murillo, Soledad. 1996. *El Mito de La Vida Privada : De La Entrega Al Tiempo Propio*. Madrid: Siglo XXI.

Naredo Molero, María. 2013. *Violadas Y Expulsadas: mujeres Víctimas de Violencia Sexual En Situación Administrativa Irregular*. Madrid: Fundación Aspacia.

Narula, R. 1999. "Cinderella Need Not Apply: A Study of Paid Domestic Work in Paris." En *Gender, Migration and Domestic Service*, edited by Janet H. Momsen. London: Routledge.

Nogueira Domínguez, Julia y Joseba Zalakain Hernández. 2015. La discriminación múltiple de las mujeres trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Emakunde.

Observatorio Valenciano de las Migraciones. 2009. *El Contingente Laboral de Trabajadores Extranjeros No Comunitarios. 22. Miradas Sobre La Inmigración*. Fundación Ceimigra.

Blanco, Cristina. 2007. "Inmigración Y Política Migratoria En España. Líneas Maestras Y Su Evolución En El Marco de La Unión Europea." En A. Panfichi (Ed.): *Migraciones Internacionales*. Lima (Perú) Pontificia Universidad Católica del Perú OIM (223 -258).

OIT. 2014. "C189-Convenio Sobre Las Trabajadoras Y Los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189)." *Organización Internacional Del Trabajo*.

Otxoa, Isabel. 2012. La Seguridad Social del Empleo doméstico: evolución y perspectivas. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco

Paperman, Patricia. 2011. "La Perspectiva Del Care: Le La Ética a Lo Político." En *El Trabajo Y La Ética Del Cuidado*, editado por Luz Gabriela Arango Gaviria y Pascale Moliner. Medellín: La Carreta y Universidad Nacional de Colombia.

Parella, Sonia. 2003. *Mujer, Inmigrante Y Trabajadora: La Triple Discriminación*. Autores, Textos Y Temas 36. Barcelona: Anthropos.

----- . 2005a. "Segregación Laboral Y 'Vulnerabilidad Social' de La Mujer Inmigrante a Partir de La Interacción Entre Clase Social, Género Y Etnia," 97–138. En *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*. Coord Carlota Solé y Lluís Flaquer. Ed Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto de la Mujer.

----- . 2005b. "La Maternidad a Distancia de Las Empleadas Domésticas Latinoamericanas En España. La Vulneración Del Derecho a La Vida Familiar En El Contexto de La Internacionalización de La Reproducción," 238–73.

Parella, Sonia, y Cristina Brullet Tenas. 2005. "La Conciliación de La Vida Familiar Y Laboral de Las Madres Latinoamericanas. Una Primera Exploración Del Caso En La Ciudad de Barcelona," 257–98.

Parreñas, Rhacel. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. 1st ed. Stanford University Press.

Pérez Orozco, Amaia. 2007. *Cadenas Globales de Cuidado*. Santo Domingo, República Dominicana. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). Serie Genero, Migración y Desarrollo.

Pérez Orozco, Amaia. 2006. *Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico*. Madrid: Universidad Complutense, Facultad de Economía, Departamento de Economía Aplicada I.

Pérez Orozco, Amaia. 2006a. *Perspectivas Feministas En Torno a La Economía: El Caso de Los Cuidados*. Estudios 190. Madrid: Consejo Económico y Social.

----- . 2006b. "La Economía: De Icebergs, Trabajos E (in)visibilidades." En *Laboratorio Feminista, Transformaciones Del Trabajo Desde Una Perspectiva Feminista. Producción, Reproducción, Deseo Y Consumo.*, 233–53. Madrid: Tierra de nadie.

Pérez Orozco, Amaia, y Siria Del Río. 2002. "La Economía Desde El Feminismo: Trabajos Y Cuidados" Mujeres.



- Pérez Orozco, Amaia, y Sara Lafuente. 2013. "Economía Y (trans)feminismo Retazos de Un Encuentro." En *Transfeminismos. Epistemes, Fricciones Y Flujos*, editado por Miriam Solá y Elena Urko, 91–108. Orkoien-Navarra: Txalaparta.
- Phizacklea, Annie, y Bridget Anderson. 1997. *Migrant Domestic Workers: A European Perspective*. Brussels: Equal Opportunities Unit, European Commission.
- Picchio, Antonella. 1999. "La Questione Del Lavoro Non Pagato Nella Produzione Dei Servizi Nel Nucleo Domestico (household)." *Quaderni Del Dipartimento Di Economia Politica*.
- Platero, Lucas. 2013. "Marañas Con Distintos Acentos: Género Y Sexualidad En La Perspectiva Interseccional." *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, no. 5: 44–52.
- Queirolo, Luca, y Maurizio Ambrosini. 2007. "Lecciones de La Inmigración Latina a Europa E Italia." En *Nuevas Migraciones Latinoamericanas a Europa*. Quito: Universidad de Lovaina, GRIAL.
- Quiroga, Natalia. 2009. "Economía Feminista, Social Y Solidaria. Respuestas Heterodoxas a La Crisis de Reproducción En América Latina," *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* no. N 33: 77–89.
- Qureshi, Hazel. 1990. "Boundaries between Formal and Informalcare-Giving Work." En *Gender and Caring: Work and Welfare in Britain and Scandinavia*, editado por Clare Ungerson. London: Harvester Wheatsheaf.
- Razavi, Shakra. 2007. *The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Gender and Development Programme 3. Givevra: United Nations Research Institute for Social Development.
- Roco, Josefina. 2017. Borrador de diagnóstico participativo "Trabajadoras no domesticadas. Condiciones laborales y lugar social del empleo de hogar y de cuidados en la CAE".
- Rodríguez Salazar, Adriana. 2011. Cuidadoras invisibles: Caracterización de las mujeres latinoamericanas cuidadoras de personas mayores. Estudio de caso en Vitoria-Gasteiz. Ayuntamiento de Gasteiz, Amalur Charrua-Asociación de Mujeres por Latinoamérica.
- Rodríguez, María Luz. 2013. "Effects of the Economic Crisis on Gender Equality: The Spanish Case." En *Austerity, Gender and Labour Law*. Barcelona.
- Saitua, Aintzane, y Maruja Sarasola. 1993. "La Insumisión. El Cuidado Como Elección," *Geu Emakumeok*, no. 17: 27–29.
- Salazar, Cecilia, Elisabeth Jiménez, y Fernanda Wanderley. 2010. *Migración, Cuidado Y Sostenibilidad de La Vida*. Bolivia: CIDES-UMSA
- Sassen, Saskia. 2002. "Womens Burden: Counter-Geographies of Globalization and the Feminization of Survival." *Nordic Journal of International Law* 71 (2): 255–74.
- , 2003. *Contrageografías de La Globalización. Género Y Ciudadanía En Los Circuitos Transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Siegrist Johannes. 1996. Adverse Health Effectrjs of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Healt Psychology*. Vol. 1, No. 1, 27-41
- Stasiulis, Daiva y Abigail Bakan. 1997. "Negotiating Citizenship. The Case of Foreing Domestic Workers in Canada." *Feminist Review*, no. 57: 112–39.
- Thomas, Carol. 2011. "Deconstruyendo Los Conceptos de Cuidados." En *El Trabajo de cuidados. Historia, Teoría Y Políticas.*, editado por Cristina Carrasco, Cristina Borderías, y Teresa Torns, 145–76. Madrid: Catarata.
- Tobío, Costanza. 2013. "Estado Y Familia En El Cuidado de Las Personas: Sustitución O Complemento." *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1): 17–38.
- Tronto, Joan. 1994. *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge



Unzurrunzaga, Agustín. 2003. "En El Reino Del Absurdo, Consideraciones Sobre La Política de Cupos. El Cupo de Inmigrantes de 2002 Y Sus Efectos Colaterales." *Revista Mugak*.

Vega Solís, Cristina. 2009. *Culturas Del Cuidado En Transición. Espacios, Sujetos E Imaginarios En Una Sociedad de Migración*. Editorial UOC.

Vono de Vilhena, Daniela, Andreu Domingo, y María Helena Bedoya. 2008. "Impacto Del Control Migratorio Mediante Visado Schengen Sobre La Migración Latinoamericana Hacia España." *Papeles de Población* 14 (58): 97–126.

Williams, Fiona. 2010. "The Transnational Political Economy of Care." En *The Global Political Economy of Care: Integrating Ethical and Social Politics*, editado por Rianne Mahon y Fiona Robinson. Vancouver: UBC Press.

----- . 2011. "Towards a Transnational Analysis of the Political Economy of Care." En *Feminist Ethics and Social Policy. Towards a New Global Political Economy of Care*, editado por Rianne Mahon y Fiona Robinson. Vancouver: UBC Press.

Williams, Fiona, y Anna Gavanas. 2008. "The Intersection of Child Care Regimes and Migration Regimes: A Three-Country Study." En *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, editado por Helma Lutz. Aldershot: Ashgate.

Yeates, Nicola. 2005. *Global Care Chains: A Critical Introduction*. 44. Global Migration Perspective. Geneva: Global Commission on International Migration.

Zimmerman, Mary K., Jacquelyn S. Litt, y Christine E. Bose. 2006. "Globalization and Multiple Crises of Care." En *Global Dimensions of Gender and Carework*, editado por Mary K. Zimmerman, Jacquelyn S. Litt, y Christine E. Bose. California: Stanford University Press.

9

ANEXOS





9. ANEXOS

ANEXO I

GUIÓN DE LA ENTREVISTA

Situación laboral – entrada

1. ¿siempre has trabajado en el sector del empleo de hogar?
2. ¿De qué manera lo has encontrado el primer trabajo en el empleo de hogar?
3. ¿El trabajo ha sido dentro de tus expectativas?
4. ¿Cuáles eran tus funciones?
5. ¿Te sentías preparada para desarrollarlas?
6. ¿Cuánto cobrabas?
7. ¿Qué relación tenías con tus empleadores/as?
8. ¿Te ponían algún tipo de condiciones para desarrollar tu trabajo? (ej. uniforme, formas de vestir, limitación en los paseos, etc.)
9. ¿De qué manera se ha acabado esa relación laboral?
10. ¿Tenías contrato?, ¿quién pagaba la seguridad social?
11. ¿Después de ese trabajo han salido otros? ¿de qué manera? ¿qué tipos de trabajos?
12. Cuéntame un poco tu experiencia laboral a partir desde ese primer trabajo hasta ahora.
13. ¿Has asistido a algún curso de formación o preparatorio para desarrollar este trabajo? Si contesta si ¿Qué curso era?, ¿Cuál era el objetivo del curso? ¿Te ha gustado? ¿Te ha servido de algo?
14. ¿Te acuerdas de alguna anécdota y/o situación en particular relacionada a tu trabajo o mientras estabas en búsqueda de trabajo? (Algo que te ha hecho gracia, que te ha parecido extraño, algo que te ha gustado o no gustado, algo que te ha llevado a laguna reflexión en particular)?



Sólo si trabaja actualmente-tareas

15. ¿Y ahora estas trabajando?
16. ¿Para cuantas personas?
17. ¿Cómo has encontrado este/estos trabajo?
18. ¿Cuántas horas trabajas al día?
19. ¿Cuántos días a la semana?
20. ¿Puedes contarme en el detalle qué tipo de trabajo desarrollas?
21. ¿Te sientes preparada para desarrollarlas?
22. ¿Te ponen algún tipo de condiciones para desarrollar tu trabajo? (ej. uniforme, formas de vestir, limitación en los paseos, etc.)
23. ¿Te acuerdas de alguna anécdota o situación en particular en este/estos trabajos relacionados con las tareas que desarrollas? (Algo que te ha hecho gracia, que te ha parecido extraño, algo que te ha gustado o no gustado, algo que te ha llevado a laguna reflexión en particular)?
24. ¿Cuál es tu salario?

Salud laboral

25. ¿Cómo definirías tu estado de salud actual?
26. ¿Tomas algún medicamento?, ¿por qué?, ¿para qué?
27. ¿Cuál crees que es la causa o causas de tu malestar?
28. ¿Crees que tiene que ver con las tareas que desarrollas, el ambiente de trabajo,...?
29. ¿Mirando estas fotos, hay alguna situación que te afecta especialmente en tu trabajo?. Cuéntame un poco
30. ¿Cómo crees que influye este trabajo en tu vida personal, familiar, de pareja, de amistad?
31. ¿Recomendarías este trabajo?
32. ¿Si alguien de tu entorno decide entrar a trabajar en este sector, qué consejos les darías?



Reflexiones sobre trabajo

33. ¿Te parece importante el trabajo que desarrollas?
34. ¿Por qué crees que las personas que viven aquí, en estas sociedades, necesitan de personas contratadas para cuidar de sus mayores y niños/as?
35. ¿Cuál crees que es el mayor problema de este sector?
36. ¿Cuál crees que es la mayor potencialidad de este trabajo?
37. ¿Qué piensas sobre el trabajo que desarrollas (trabajo de cuidados)? ¿te gusta? ¿cuáles son los aspectos positivos y negativos?
38. ¿Te has encontrado alguna vez en una situación en la que te sentías que invadían tu espacio vital, con miedo?
39. Si responde que si, ¿qué situación? ¿qué es lo que te incomodaba? ¿cómo has resuelto esa situación?
40. ¿Te has encontrado alguna vez en una situación en la que te has sentido muy empoderada y/o muy apreciada?
41. Si responde que si, ¿qué situación? ¿qué es lo que te hacía sentir así?
42. ¿Tienes alguna idea sobre cómo solucionarías los problemas que tienen que ver con el trabajo de cuidados a mayores y a niños?
43. ¿Qué crees puede ayudarte a ti como trabajadora a la hora de negociar?



ANEXO II

FOTOS UTILIZADAS EN LAS ENTREVISTAS PARA ABORDAR LA SALUD LABORAL EN EL EMPLEO DE HOGAR REALIZADAS POR PABLO WEEBER CASTILLA









10



11



12





ANEXO III

GUIÓN GRUPO DE DISCUSIÓN

Presentación de la investigación: (5 min)

Presentación de las trabajadoras: (15 min)

Ronda para que cada una diga su nombre y decir 1 o 2 lados positivos y 1 o 2 lados negativos del trabajo de hogar.

TEMA 1. Entrada en el empleo de hogar (20 min)

¿Por qué habéis decidido trabajar en este sector?

¿Cómo se consigue trabajo en este sector?

¿Problemas que se ven a la hora de buscar, encontrar trabajo, negociar condiciones y tareas?

¿Alguna anécdota sobre la búsqueda de trabajo?

TEMA 2. Tareas y cómo influyen en nuestra salud (20-30 min)

¿Qué tipos de tareas se desarrollan?

¿Hay diferencia en hacer tareas de limpieza y tareas de cuidado?, ¿Cuáles?

¿Cuáles son las tareas que llevamos mejor y las que llevamos peor?, ¿por qué?

¿Este tipo de tareas y la manera en la que se desarrollan influyen en el estado de salud? ¿Algunos ejemplos de problemas de salud?

¿Qué se hace cuando una se enferma o tiene problemas de salud?

TEMA 3. REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO (20-30)

¿Creéis que es importante este trabajo para la sociedad? ¿Por qué?

¿Cuáles son los problemas de este sector? (si ha salido alguno anteriormente recogerlo)

¿Puesto que vosotras sois las expertas, tenéis alguna idea sobre qué mejorar y cómo?



ANEXO IV

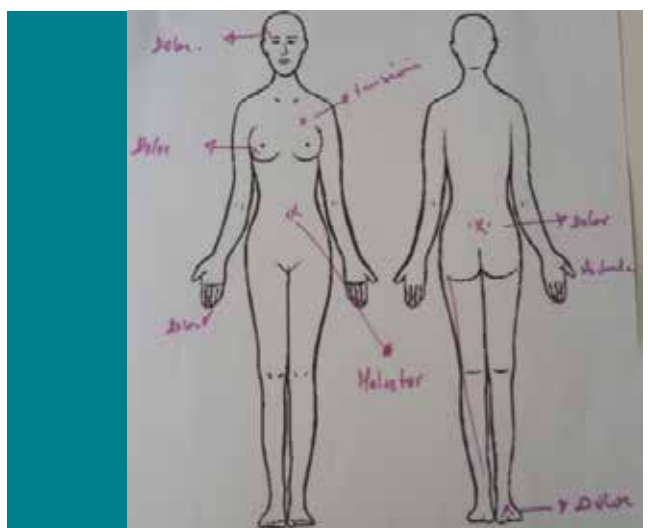
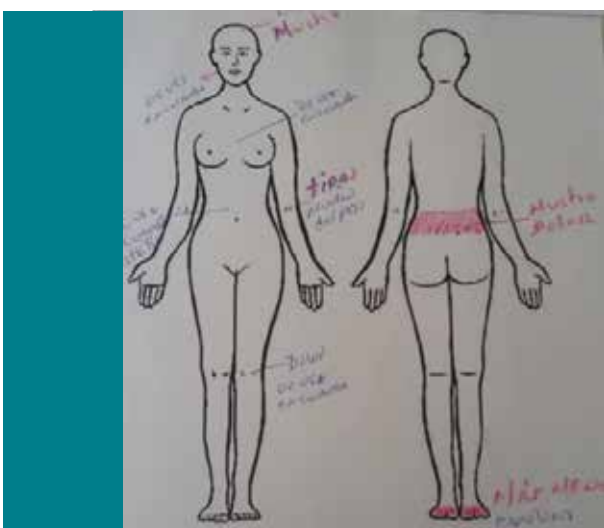
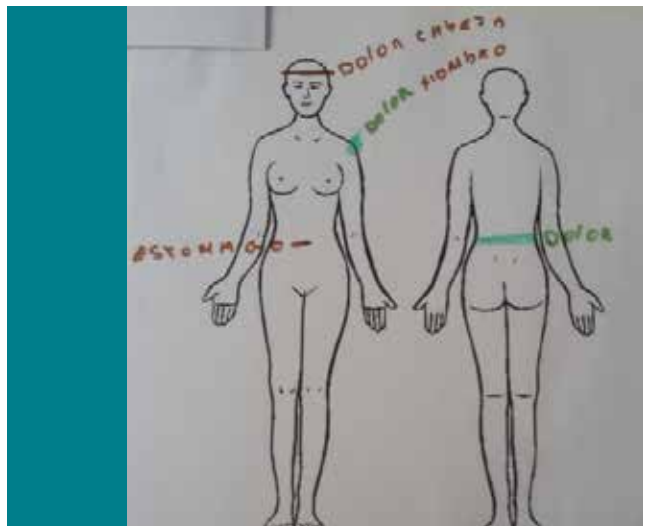
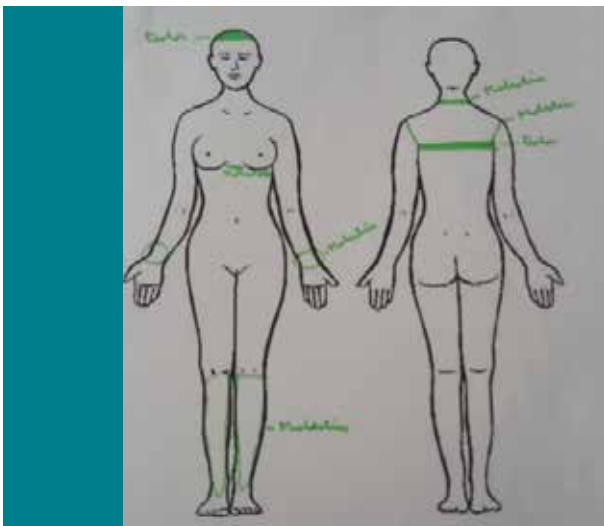
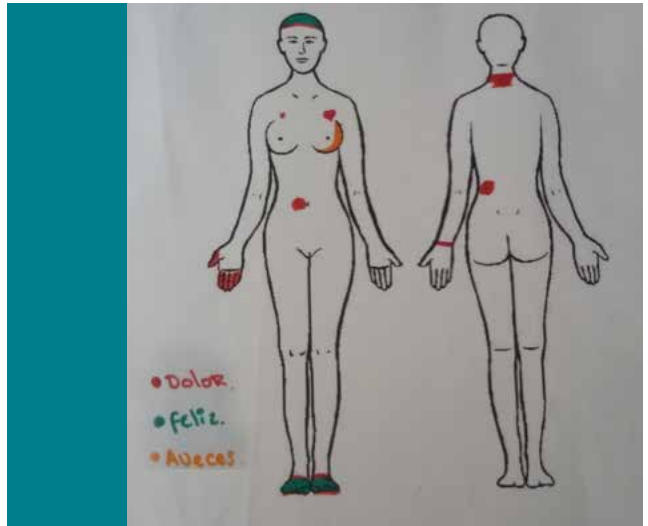
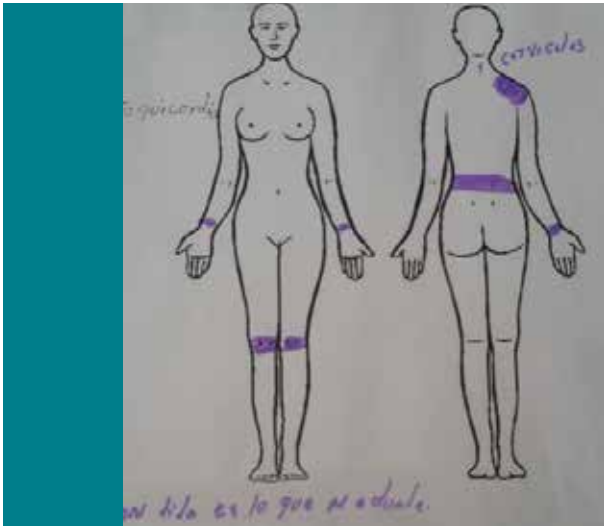
GUIÓN CORPORAL

1. Presentación
2. Dinámica movimiento
3. Dinámica chequeando mi cuerpo
4. Dinámica pintando mi cuerpo
5. Momento para compartir
- (descanso) ----
6. Dinámica línea vida
7. Momento para compartir línea vida
8. Cierre



ANEXO V

MATERIAL FRUTO DEL TALLER CORPORAL





ANEXO VI

CONSENTIMIENTO INFORMADO

IDENTIFICACIÓN INVESTIGADORA PRINCIPAL

Gisela Marisa Bianchi Pernasilici

Errotik, cooperativa feminista de iniciativa social

Móvil: 697583023

e-mail: bianchi.gisela.m@gmail.com

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Título: Una aproximación a la situación de las trabajadoras de hogar en Vitoria-Gasteiz.

Financiación: ZENTZUZ KONTSUMITU-CONSUME CON SENTIDO, proyecto de educación para el desarrollo de MUGARIK GABE, SETEM HEGO HAIZEA y MEDICUSMUNDI ARABA

Descripción del proyecto: El objetivo general de esta investigación es entender la situación de las trabajadoras en el sector del trabajo doméstico y de cuidado en Vitoria-Gasteiz. Se hace hincapié en (1) las condiciones laborales (2), cuestiones relativas a la salud laboral y (3) reflexiones de a trabajadoras sobre el sector y sobre el trabajo que desarrolla.

Duración: Diciembre 2016-Diciembre 2017

Lugar de realización: Vitoria-Gasteiz

Método: Cualitativo, análisis de entrevistas en profundidad, grupo de discusión y taller corporal.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD EN LA QUE TOMARÁ PARTE LA TRABAJADORA

Se realizará una *entrevista en profundidad* de una hora y media de duración aproximadamente.

Si usted quiere leer la transcripción de la entrevista o tiene alguna duda sobre el procedimiento, no dude en contactar con la investigadora principal en la dirección que consta en este documento.



DERECHOS DE LA PARTICIPANTE

Cláusula de voluntariedad

Su participación en este estudio es voluntaria y puede revocar el consentimiento dado en cualquier momento, sin dar explicaciones y sin que ello suponga ningún perjuicio para usted. Vendrá remunerada con 30 € como agradecimiento del tiempo donado.

Derecho de revocación del consentimiento y sus efectos

La reiterada del consentimiento para la utilización de la grabación de la entrevista podrá hacerla efectiva poniéndose en contacto con la investigadora principal en la dirección que consta en este documento

Derecho a conocer los resultados

Si usted colabora en este proyecto, una vez haya finalizado, usted tendrá a su disposición toda la información relativa a los resultados obtenidos en el mismo, respetando la confidencialidad de las participantes. Puede obtener los datos poniéndose en contacto con la investigadora principal.

Deseo ser informada/o SI NO

Derecho a decidir sobre el destino de las muestras y datos asociados

Una vez finalizada la investigación usted puede decidir si:

1. Destruir y no utilizar más la entrevista o
2. Autorizar su utilización en futuros proyectos relacionados con esta línea de investigación por parte la investigadora principal.

Derecho a la confidencialidad

Todos los datos personales que usted ha proporcionado para esta investigación son confidenciales. Estarán protegidos, tal y como obligan las leyes, y solo se utilizarán para la investigación que se explica en este documento, aunque esto puede requerir que los enviemos a otros grupos que colaboran en el proyecto. En este caso, nunca les enviaremos su nombre o cualquier dato que pudiera identificarle.

Identificación de la persona que informa: _____

Identificación del que presta el consentimiento: _____

Fecha y firma

¿ QUIÉNES Y CÓMO CUIDAN en Vitoria-Gasteiz ?

Aproximación a la situación de las EMPLEADAS DE HOGAR



Un proyecto de:



Financia:

