



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Máster

Título del trabajo: *La organización de los cuidados de personas dependientes en hogares de Valencia*

English title: *Care management of dependent people at homes in Valencia*

Autora

Irene Santiago Granero

Directora

Pilar Erdozaín Azpilicueta

Titulación de la autora

Máster en Relaciones de Género

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

2019-2020

**Resumen:** Nuestra investigación surge del interés sobre los cuidados y las personas que posibilitan el mantenimiento de la vida suministrándolos. Para ello, contextualizaremos qué son los cuidados y cómo se organiza en la sociedad española su provisión. También hablaremos de quién los proporciona, en este caso, las mujeres, y qué razones han llevado a que sean ellas y no los hombres las que se encarguen de llevar a cabo los cuidados. Repasaremos la evolución del trabajo de cuidados, a partir de las figuras de la sirvienta, la empleada y la trabajadora. Estudiaremos la legislación que empezó a partir de 1969 a organizar el trabajo de cuidados en España. Por último, analizaremos cómo se distribuyen los cuidados en la ciudad de Valencia, realizando entrevistas a trabajadoras del hogar, que son quienes se encargan de proveerlos cuando la familia no puede hacerse cargo. Estudiando sus perfiles nos encontraremos con que son todas migrantes menos una. Nos relatarán los problemas que tienen en su día a día en el trabajo, cómo tratan de resolverlos y que se encuentran con una legislación que las diferencia y precariza. Muchas de ellas se encuentran en una mala situación tras la cuarentena, habiendo perdido sus trabajos, sin derecho a subsidio por desempleo.

**Palabras clave:** cuidados, mujeres, trabajo doméstico, reproducción, inmigrantes.

**Abstract:** The aim of this research is to focus on people who work looking after others to make life easier, and on the care they provide. In order to better understand this, it is necessary to contextualise the concept of care, how it is organised in the Spanish society and how it is provided. This research will also focus on who makes this care available, that is to say, women; and the reasons why they, and not men, are the ones who are in charge of carrying out this service. Next, this paper will deal with the evolution of care work, taking into account the role of the servant, the employee and the houseworker. Furthermore, this project will also study the legislation which started to organise work care in Spain in 1969. Finally, it is also important to mention and analyse how this care work is organized in Valencia, and therefore, some interviews to houseworkers will be carried out, inasmuch as they are the ones who provide care to the families they work for. In this way, it will be shown that all these houseworkers, except for one, are immigrants. During the interviews, they will explain some everyday problems they have to face in their job, and how they try to solve these situations. Besides, they will also talk about how the current legislation makes them live under precarious conditions. Many of them are facing a bad situation after the quarantine, since they have lost their jobs and they do not have any allowance for unemployment.

**Keywords:** care, women, housework, reproduction, immigrants.

## Índice

I. Introducción	pág. 4
II. Marco teórico	
1. Los cuidados y el trabajo de cuidados	pág. 8
2. Razones políticas, ideológicas y sociales que sustentan la división sexual del trabajo	pág. 15
3. Historia del trabajo del hogar	pág. 19
4. El Régimen Especial de Empleo del Hogar (REEH)	pág. 24
III. Metodología e investigación	
1. Metodología	pág. 33
2. Investigación	pág. 36
IV. Conclusiones	pág. 62
V. Anexos	pág. 65
VI. Bibliografía	pág. 66

## Índice de gráficos

- Gráfico 1. Población dependiente en España y horas diarias de cuidados pág.36
- Gráfico 2. Población dependiente en la provincia de Valencia (en miles) pág.37
- Gráfico 3. Número de hogares unipersonales de personas mayores de 65 años en la Comunitat Valenciana y en España (en miles) pág.38
- Gráfico 4. Trabajadoras afiliadas al REEH en la provincia de Valencia pág.40
- Gráfico 5. Población extranjera en la ciudad de Valencia pág.41
- Gráfico 6. Personas originarias de países latinoamericanos en la ciudad de Valencia. Año 2020 pág.42
- Gráfico 7. Edad de las trabajadoras del hogar de la muestra (en años) pág.43
- Gráfico 8. Maternidad de las trabajadoras del hogar de la muestra pág.44
- Gráfico 9. País de origen de las trabajadoras del hogar de la muestra pág.45
- Gráfico 10. Estudios en el país de origen de las trabajadoras del hogar de la muestra pág.47
- Gráfico 11. Forma de acceso al empleo de las trabajadoras del hogar de la muestra pág.48
- Gráfico 12. Tipo de contrato de las trabajadoras del hogar de la muestra pág.50

## I. Introducción.

Este trabajo empezó realmente el verano de 2019 mientras leía por vez primera a Silvia Federici (2018). Entendí lo siguiente, a pesar de que mi entorno me había enseñado lo contrario: que las mujeres han trabajado siempre, puesto que han asumido históricamente el trabajo de su hogar, llamado trabajo reproductivo, que no ha sido valorado socialmente ni se ha visibilizado.

Ese verano le expliqué a mi abuela que ella nunca sería vista como una trabajadora, a pesar de que no ha tenido un día de descanso en su vida, cuidando a cinco personas y manteniendo una casa (y tampoco tendrá una pensión de jubilación). Y, como ella, todas las mujeres han desempeñado el trabajo reproductivo de manera “desinteresada”, han cuidado de su casa y su familia, han sido los “ángeles del hogar” protegidos y deseados, pero no recibirán ninguna compensación por ello.

A pesar de que cada vez tenemos más visibilidad en el mercado laboral (el ámbito productivo), el trabajo del hogar está muy escondido y se sigue adjudicando arbitrariamente a las mujeres: según la Encuesta de Uso del tiempo (INE, años 2009-2010) en España las mujeres dedican de media al hogar y la familia 4h 7' al día, mientras que los hombres solo 1h 54 minutos. Si bien el nivel afectivo de este trabajo no está presente en la cuantificación del tiempo dedicado, es la mejor manera para hacernos una idea de la diferente dedicación al trabajo doméstico (Torns, 2008). Con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral y la globalización, lo justo habría sido que se produjera un reparto de las tareas del hogar y de los cuidados. Sin embargo, el cuidado de mayores y dependientes sigue recayendo en las mujeres, siendo ellas las que mayoritariamente cogen excedencias para su cuidado (el 83'66% de las excedencias, 2017)<sup>1</sup>. Quienes no pueden compatibilizar ambas esferas, delegan en una tercera persona, que suele ser una mujer (el 80% de los trabajadores domésticos serían mujeres, según la OIT, 2015).

Nos han/hemos convencido de que la incorporación de las mujeres al mercado laboral tenía que consistir en esforzarse hasta llegar al nivel de los hombres y más, romper el techo de cristal. Como dicen unas señoras en la viñeta de la ilustradora Flavita Banana (2019):

- *¿Sabes qué es el techo de cristal?*
- *Pues no, pero seguro que alguna vez lo he limpiado.*

---

<sup>1</sup> Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado el 8 de septiembre de 2020 de: <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Y añade la autora como subtítulo de la viñeta: “Paca es de las que no se sientan ni un segundo en las comidas familiares”.

Cuando estas actividades pasan a ser remuneradas, son las mujeres quienes ocupan este nicho, porque se entiende que, por naturaleza, son más aptas para estas tareas, sobre todo, por la dimensión relacional y de cariño que tiene. Así, nos encontramos con que el trabajo doméstico es una tarea feminizada, tanto si sucede en el propio hogar, como si se acontece en el mercado laboral (Torns, 2008).

El brillante reflejo del techo de cristal no debe distraernos del cometido de lograr unas condiciones justas de trabajo para todas las mujeres, y llegar a estos altos puestos no pasa por delegar de manera principal en mujeres migrantes el trabajo sucio (aunque no exclusivamente), con lo que estaríamos engrosando una deuda internacional de cuidados. Ahora hablamos del “suelo pegajoso” que nos tiene atrapadas. Quizá estos pies en la tierra nos permitan ver que, aunque las mujeres pueden optar a diferentes empleos, sigue habiendo trabajos feminizados y masculinizados: los primeros suelen ser precarios, mal vistos y nada deseados, mientras que los segundos tienen mayor valor social y las personas deben aspirar a conseguirlos, a costa de todo, incluso de olvidar los derechos de una parte de la población.

Para mejorar esas condiciones, debemos estudiar cómo se organizan los cuidados y exigir que estas trabajadoras tengan, como mínimo, las condiciones que hemos exigido para los trabajadores de todos los empleos.

A pesar de que existe un régimen diferenciado para este empleo (el Régimen Especial de Empleo del Hogar, Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar), veremos que las trabajadoras no tienen los privilegios del Régimen General (a pesar de que se haya demandado año tras año por diferentes colectivos), pero tampoco disfrutan de los mínimos de su propio régimen. Este empleo resulta estar muy precarizado y exige que las trabajadoras sacrifiquen todo su tiempo, anulando casi por completo su vida personal o las posibilidades de realizar otras actividades.

No debemos olvidar que la migración es un eje muy importante que no puede apartarse y que va de la mano de la precarización: la incorporación al mercado laboral de las mujeres españolas, la escasa corresponsabilidad de los hombres y las limitaciones del modelo mediterráneo del Estado del bienestar, han generado una

crisis de cuidados que las mujeres migrantes vienen a España a resolver, problema que deberían solventar nuestras instituciones. Así, la inmigración va feminizándose y el mercado de trabajo de España se estratifica en cuanto a origen étnico, estatus migratorio, género y edad (Torns, Recio, 2012; Hernández Cordero, Paredes Morales, Luminita Tanase, 2017).

En este año 2020, debido a la pandemia por COVID-19, la cuarentena y las altas cifras de ingresos hospitalarios, muchos trabajos feminizados han resultado fundamentales a la hora de enfrentar la situación, en especial los trabajos relacionados con la salud, la limpieza y el cuidado. A pesar de que las mujeres han puesto el cuerpo en primera línea (a costa también de su propia vida), el aprecio por su esfuerzo ha ido desapareciendo conforme acababa el confinamiento: limpiar, cuidar, acompañar, nunca se han visto como actividades agradables. Una imagen impactante ha sido la de la limpiadora Valentina Cepeda, fotografiada por Verónica Povedano, que desinfectaba minuciosamente el micrófono en el Congreso de los Diputados después de cada intervención. En televisión, no es habitual ver a las limpiadoras, que acuden cuando las cámaras están apagadas.

Las situaciones precarias de las trabajadoras del hogar se han visto incrementadas, siendo muchas de las internas expulsadas de su trabajo bajo la figura del desistimiento. Otras están esperando la ayuda que el Gobierno ha prometido mediante el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo (la cuantía de la prestación es un 70% de su salario base, siendo que muchas trabajan más horas de las que cotizan y otras trabajan sin contrato), o a que se abran las fronteras para poder volver a su país, como es el caso de más de mil mujeres marroquíes<sup>2</sup>.

Para que el trabajo reproductivo mejore sus condiciones, tiene que ser visible y dejar de ser considerado prescindible y desagradable. Pero esto no se soluciona huyendo de los cuidados en pos de mejores empleos, pues siempre habrá otras mujeres que se encarguen. Es decir, hemos de valorar y asimilar que el cuidado es aquello que posibilita la vida y que, sin el trabajo realizado por las mujeres en el ámbito reproductivo, no sería posible el productivo. Hay que exigir a las instituciones públicas que se encarguen de los cuidados y que mejoren las condiciones de los trabajos feminizados, devolviéndoles su dignidad y su valor. Merecemos cuidados, pero las personas que cuidan también merecen ser cuidadas.

No se me ocurre un mejor deseo para todas las mujeres que el siguiente:

---

<sup>2</sup> RTVE Noticias. Recuperado el 17 de julio de 2020 de: <https://www.rtve.es/noticias/20200717/empleadas-del-hogar-transfronterizas-paradas-sin-subsidio-cerrojazo-frontera-ceuti/2029270.shtml>

Que el techo de cristal no nos impida ver el suelo pegajoso.

En el siguiente estudio haremos, primero, un repaso al trabajo de cuidados: quién lo ejerce, en qué consiste, cómo se legisla y por qué existe una división sexual del trabajo, destacando la esencialidad del trabajo de cuidados para mantener la vida y el bienestar de las personas. Después, entrevistaremos a trabajadoras del hogar de la ciudad de Valencia para que nos relaten sus experiencias. Observaremos que sigue recayendo este tipo de trabajo sobre las mujeres y, tras la globalización, serán las mujeres inmigrantes las que ocuparán gran parte de él. Nuestros objetivos serán elaborar y analizar el perfil biográfico y laboral de las trabajadoras del hogar, así como su situación laboral (disponibilidad de contrato de trabajo, jornadas, salarios), evidenciar las malas condiciones laborales que padecen y las razones por las que adoptan este tipo de trabajos.



## II. Marco teórico

### 1. LOS CUIDADOS Y EL TRABAJO DE CUIDADOS.

#### 1.1 Los cuidados.

Para que una vida sea mantenida y se desarrolle, es necesario que las necesidades cotidianas se satisfagan por medio de los **cuidados**. Estos cuidados se dan durante todo el ciclo vital, y no solo durante unos años concretos (Carrasco, 2006). Los cuidados son un mantenimiento material (corporal) e inmaterial (afectivo-relacional) (Pérez Orozco, 2006). En estas acciones, lo que estamos haciendo es cuidar, encargarnos y mantener la salud, la vida y la dignidad de los cuerpos, de una manera cotidiana y a lo largo del transcurso de esa vida.

De cubrir las necesidades cotidianas se han encargado las mujeres históricamente y afirmar esto es mostrar que existe una división sexual del trabajo, pero, además, una segregación vertical/horizontal en el mercado laboral (Pérez Orozco, 2006).

Sin embargo, satisfacer estas necesidades no es fácil cuando nuestro sistema socioeconómico se caracteriza por darle prioridad a los mercados y no a las personas. Además, la economía tradicional no ha estudiado que la reproducción de la vida, la producción y el mercado dependen del trabajo de cuidados, como tampoco ha tenido en cuenta la biosfera y la renovación de los recursos naturales. Se ha centrado solo en el estudio del mercado, los intercambios monetarios, el trabajo remunerado que ejercían los hombres (Carrasco, 2006). Es la economía feminista la que ha constatado que la variable de género es necesaria para el estudio de la estructura socioeconómica (Pérez Orozco, 2006).

Actualmente, el modelo de organización social de los cuidados se está quebrando, pero no disponemos de uno nuevo. El modelo anterior se ha caracterizado por la **división sexual del trabajo**, como hemos comentado, y la no responsabilidad del Estado sobre los cuidados, recayendo todo el peso sobre las familias y, por el mandato de género existente, particularmente sobre las mujeres (Pérez Orozco, 2006). Se ha venido entendiendo que los cuidados los cubre una persona concreta, por ejemplo, la madre o la esposa, pero se trata de algo colectivo que precisa de redes sociales, que poco o nada tienen que ver con lo mercantil o monetario, sino que está determinado por muchos factores (Pérez Orozco, 2006).

Así, han existido de manera excluyente, según Carrasco (2006), dos tipos de trabajos: el trabajo productivo, por un lado, realizado fuera del hogar por los hombres y que generaba un bien o un servicio a cambio de un salario, su objetivo es la obtención del beneficio. Por otro lado, las mujeres realizaban el **trabajo reproductivo** en el hogar, que es un trabajo muy amplio e indefinido, en el que tienen cabida todas las actividades cotidianas que posibilitan el bienestar de los cuerpos y el mantenimiento de la vida y su objetivo es el bienestar de las personas.

## 1.2 El trabajo reproductivo o de cuidados.

A partir de los años 70, comienzan a producirse debates entorno al trabajo no remunerado de los hogares. Esta preocupación surge por varias motivaciones, como la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el cambio de modelo familiar o los bienes y servicios que aparecen en el mercado para sustituir los servicios domésticos (Carrasco, 2006). Las discusiones que brotan siguen una línea conceptual marxista y la visión que surge es que el trabajo doméstico es un trabajo, puesto que hace falta tiempo y energía para llevar a cabo las actividades del hogar. Además, la asignación del trabajo doméstico es parte de la división sexual del trabajo y se producen bienes y servicios que son independientes de la persona que los realiza. Aunque esta definición se basa en lo mercantil y olvida la dimensión afectiva y subjetiva, supuso una oportunidad para visibilizar todo el trabajo invisible.

El trabajo doméstico o trabajo reproductivo, es como se ha denominado a todas las tareas que las mujeres han realizado en el hogar y de las que se benefician todos los miembros que conviven en este. Siguiendo a Pérez Orozco y López Gil (2011) y Carrasco (2006), defendemos que el concepto de “trabajo reproductivo” evoluciona necesariamente a **trabajo de cuidados**, ya que este ámbito incluye la dimensión relacional, afectiva, subjetiva del trabajo, no siendo puramente una tarea mecánica, resaltando la diferencia con el trabajo de mercado o productivo.

El trabajo de cuidados trata de satisfacer las necesidades de los cuerpos, pero no todos tienen las mismas necesidades. Algunas de estas demandas pueden satisfacerse en el mercado, pero no todas pasan por una relación monetaria ni todas las personas tienen los mismos recursos para pagarlos. Además, como señala Pérez Orozco (2006), con la transferencia de cuidados al mercado, aumentan las desigualdades sociales, pues no todas las familias pueden permitírselo. Así, satisface sus necesidades quien puede pagarlo, o varía la calidad del servicio que pueden permitirse. Asimismo, las enfermedades y las discapacidades están marcadas por el eje de clase y se desarrollarán influenciadas por el acceso que tengan las personas a los cuidados.

Al hablar de llevar a cabo tareas de cuidados, se ha venido planteando que la sociedad se divide entre las personas activas, las mujeres, que proporcionan los cuidados, y los hombres, sujetos que reciben cuidados de forma pasiva (Pérez Orozco, 2006). Incluso, al hablar de cuidados a las personas dependientes, no se percibe el cuadro general, en el que todas las personas necesitan de cuidados. Para dejar de lado las relaciones asimétricas entre cuidadoras/personas que reciben cuidados, tenemos que entender que las personas somos **interdependientes**: todas necesitamos cuidados y dependemos de los demás y del medio en el que vivimos, somos ecodependientes (Herrero, 2015). No somos solo activas o inactivas. Hay diferentes grados y dimensiones de necesidades.

Según Carrasco (2006), la división del trabajo en producción/reproducción se ve de manera más clara en los hombres, al solo participar de una de las partes, la productiva, que tiene unos horarios concretos. Las mujeres, por el contrario, han vivido de una manera continua estos dos espacios, adaptándose a las condiciones de ambos, que ha resultado en la creación de redes entre mujeres, ayudándose a que el movimiento entre espacio privado-espacio público haya sido posible.

Esta encadenación producción-reproducción no ha sido visible para la economía tradicional, pues no se producía en el mercado laboral y no se basaba en relaciones monetarias. Así, tampoco se ve cómo muchos servicios públicos tienen su relación con los cuidados del hogar. Un ejemplo sería la educación. Aunque se produzca en los colegios (el espacio público), la labor continúa en el hogar (espacio privado), ya que lxs niñxs precisan de cuidados para poder asistir a clase y estudiar, así como ayuda para resolver las tareas que traen del colegio.

Con esto queremos hacer ver que, aunque hablemos de la distinción entre trabajo productivo y reproductivo, nunca hay una división tajante, sino que ambas partes interaccionan entre sí.

Entendemos que hablar de “cuidar” no significa lo mismo en cualquier lugar, sino que hay una concreción histórico cultural y una organización social de los cuidados, lo que se llama **régimen de cuidados**. La **organización social de los cuidados** sería cómo se distribuyen los trabajos y responsabilidades de cuidados entre los diversos colectivos sociales y el carácter igualitario o no de esta distribución. Hay que tener en cuenta la demanda, es decir, qué cuidados consideramos necesarios y cuáles estamos dispuestas a cubrir. Además, está la visibilidad/invisibilidad de los cuidados y los diferentes agentes que los cubren, dependiendo de las diferentes culturas del cuidado (Pérez Orozco y López Gil, 2011). El coste de oportunidad de obtener cuidados (tanto emocional como económico) varía según las condiciones y el ámbito en el que se preste, así como quién lo realice y a cambio de qué (Carbonell, Gálvez, Rodríguez, 2014).

### 1.3 Quién proporciona los cuidados.

Siguiendo a Carbonell, Gálvez, Rodríguez (2014), introducimos el concepto de “el diamante del cuidado” de Razavi (2007). Está compuesto de cuatro vértices desde los que se provee el cuidado: el Estado, el mercado, la familia y la sociedad civil. Según hacia qué vértice se incline, variarán los derechos entre los individuos, especialmente en función al género o la renta. Esto nos ayudará a pensar cómo se configura la organización social de los cuidados en la sociedad que habitemos y por qué no existe un reparto equitativo entre las partes y recae más sobre un vértice u otro.

En nuestro modelo, durante la actual crisis de cuidados y con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, han surgido determinados problemas respecto a los cuidados. Y es que, al entrar las mujeres en el ámbito público, los hombres no han adoptado el trabajo doméstico de la misma manera, sino que han continuado con sus propios tiempos de trabajo mercantil y de ocio. Han surgido estos años medidas en las empresas para que los trabajadores puedan conciliar la vida familiar, laboral y personal, pero esto se ha traducido en que las mujeres hacen uso de la conciliación para seguir ocupándose de los cuidados y, por tanto, trabajando una doble jornada y/o teniendo una doble presencia en el ámbito público y privado (Legarreta Iza, 2008).

Como explica Carrasco (2006), la conciliación de estos dos ámbitos es complicada, puesto que tienen diferentes condiciones, responsabilidades y objetivos. El trabajo productivo tiene como fin la obtención del beneficio, el trabajo reproductivo quiere el bienestar de las personas. Así, mientras que en el ámbito del trabajo reproductivo existe la preocupación por las necesidades de las personas, en el ámbito productivo las mismas son utilizadas como medio para la acumulación capitalista (Pérez Orozco, 2006).

Otros aspectos a tener en cuenta en el análisis de trabajo de cuidados son los horarios y el “estar disponible” (Carrasco, 2006). Algunas de las necesidades referentes al trabajo doméstico tienen un horario propio en el que es necesario que se produzcan. Pero, que haya un horario no implica que se produzca una actividad, sino que esa necesidad se satisface, por ejemplo, con estar presente a esa hora, por ejemplo, estar en casa cuando llegan lxs hijxs del colegio. La presencia también es muy importante cuando hablamos de horario nocturno, en los que podría necesitarse algo o simplemente, estar en el lugar es suficiente. Todo ello contaría como cuidados, a pesar de no realizarse ninguna tarea mecánica.

Según el dato comentado anteriormente del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el cuidado a los mayores y dependientes en España aún recae mayoritariamente en las mujeres, que demandan el 83’66% de las excedencias

para su cuidado. En este ámbito, existe la figura de la discriminación por vinculación o asociación, que reconoce cuando una persona sufre una discriminación por estar en relación a una persona con discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, art. 2 e)<sup>3</sup>. Este artículo intentaría proteger a las personas trabajadoras que tienen a su cargo a personas dependientes, muchas de las cuales son mujeres y han visto peligrar su empleo<sup>4</sup>.

#### 1.4 Trabajadoras del hogar.

Cuando las familias no pueden hacerse cargo de los cuidados, estos acaban recayendo en familiares como los abuelos o en personas inmigrantes, siendo esto, sumado a las pocas políticas de cuidados, muy insuficientes. Además, con la globalización y la apertura de los mercados, se ha mercantilizado el trabajo de cuidados y se feminizan las migraciones. De esta manera, va creándose una **cadena global de cuidados**, que consiste en que unos hogares transfieren los trabajos de cuidados a otros, basándose en quiénes sustentan el poder (en este caso, la población española): entran en juego los factores de género, etnia, clase social y lugar de procedencia. Se da una transferencia de trabajo de cuidados entre mujeres en base a los ejes de poder (Pérez Orozco, 2006).

Como explican Pérez Orozco y López Gil (2011), el modelo de cuidado en España funciona en base a tres ejes básicos: el *hogar empleador*, que es el que contrata y tiene una falta de cuidados; el *hogar migrante*, que es el de la trabajadora y quien suministra el trabajo de cuidados; y el *hogar en origen* de la trabajadora migrante, donde también existe una demanda de cuidados. La persona empleada asume cuidados a cambio de un salario y manda dinero a su hogar de origen, suministrándole recursos para la reproducción económica y para la provisión de cuidados. Es decir, los tres hogares acceden, de una forma u otra, a su derecho a ser cuidados, solo que de una manera desigual y más precaria en el caso de los dos últimos hogares.

Como veremos más adelante, la legislación que regula estos trabajos de cuidados deja a las trabajadoras del hogar en una posición indefensa frente al hogar empleador, ya que, al contrario que en otros empleos, no puede haber una inspección laboral y el aislamiento y la poca información no posibilitan que las trabajadoras puedan denunciar (Hernández Cordero, Paredes Morales, Luminita Tanase, 2017, pp. 104). Además, al encargarse de mantener vidas, su trabajo peligra

---

<sup>3</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, *por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Recuperado el 2 de septiembre de 2020 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

<sup>4</sup> Blog AFLabor. Recuperado el 2 de septiembre de 2020 de: <https://aflabor.wordpress.com/2013/03/18/la-discriminacion-en-el-trabajo-iii-la-discriminacion-por-asociacion/>

cuando estas vidas llegan a su fin, lo que puede ocurrir en un número indeterminado de años, añadiendo más vulnerabilidad a su situación.

### 1.5 Quién recibe los cuidados.

Como hemos comentado, todas las personas necesitamos de cuidados a lo largo de nuestra vida. Sin embargo, sí que hablamos particularmente de tramos de edad en los que la población es más vulnerable, bien porque se están desarrollando y necesitan de atención, como es el caso de los menores, o porque, a partir de los 75 años, aparecen problemas que requieren de cuidados más constantes.

Frente a la imagen del hombre blanco autónomo, que no precisa de nadie para desarrollarse, la preocupación por la dependencia comienza a aumentar por el envejecimiento de la población, el cambio en el tamaño de los hogares, etc. (Bosch, Carrasco, Grau, 2006). En España, los hogares tienden a reducir su tamaño, aumentando los hogares unipersonales por diferentes motivos, como la edad, las separaciones, el aumento de familias monom/parentales, el tamaño menor de las viviendas, etc., lo que haría que los cuidados se resolvieran de manera individual (Pérez Orozco y López Gil, 2011).

Muchos mayores permanecen en sus casas o en las casas de sus hijos y las mujeres de la familia son las que se encargan de las personas dependientes. De acuerdo a Bosch, Carrasco, Grau (2006), solo han intervenido los Servicios Sociales, de manera auxiliar, cuando se entendía que la familia “fallaba”. Los cuidados deberían ser responsabilidad colectiva y no un problema privado de cada familia.

En este sentido, entre en juego la **Ley 39/2006, del 14 de diciembre**, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes, la llamada Ley de Dependencia, que reconoce el derecho al cuidado de las personas dependientes y que la autonomía de los individuos forma parte de la justicia individual y bienestar social (Pérez Orozco y López Gil, 2011). Además, es destacable que incluya a personas extranjeras que hayan residido al menos 5 años antes de demandar la prestación, entendiendo que forman parte de las personas por las que debemos preocuparnos y cuidar.

Esta ley pone a disposición de las familias la opción de pedir prestaciones de servicios (teleasistencia, Centro de Día y de Noche, residencias, etc.) y prestaciones monetarias. De estas, la prestación monetaria más demandada es la de cuidados en el entorno familiar. Sin embargo, esta prestación conlleva varios problemas y es que se entiende como una ayuda para que el entorno familiar pueda continuar con los cuidados, pero, en lugar de complementar los servicios profesionales, esta ayuda los sustituye. Es decir, en lugar de haber corresponsabilidad entre la ayuda estatal

y los cuidados por parte del hogar, un familiar se encarga a tiempo completo de la persona dependiente. Cuando el cuidado recae en una persona de la familia, esta resulta ser una mujer, porque el mandato de género sigue vigente. Muchas veces, por falta de tiempo de la familia u otras razones, deriva en la contratación irregular de las trabajadoras del hogar. Esto también ocurre porque muchos hogares no llegan a recibir la ayuda antes del fallecimiento, se demora mucho tiempo, incluso se llega a no reconocer la dependencia.

Estos sucesos significarían que no se está reconociendo el derecho al cuidado de estas personas, sino que se están delegando en la familia y su responsabilidad única. Por consiguiente, tampoco se estarían respetando la justicia individual o el bienestar social. Entendemos que el sistema en el que vivimos no tiene como objetivo el bienestar de las personas, sino la obtención de beneficio, y las personas serían un medio para conseguirlo. Si las personas no están disponibles para trabajar para obtener ese beneficio, no importarían de cara al sistema.

## 2. RAZONES POLÍTICAS, IDEOLÓGICAS Y SOCIALES QUE SUSTENTAN LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo está sostenida por muchas teorías, entre ellas filosóficas, sociológicas, médicas, etc., cuyas aportaciones coinciden que hombres y mujeres son dos antípodas en la misma especie y, como tales, no pueden desempeñar las mismas tareas ni, por lo tanto, poseer los mismos derechos.

En el siglo XVIII ve la luz *El contrato social* (1762) de Rousseau y se extiende un discurso que diferencia entre la esfera privada o el hogar y la esfera pública. Este pensamiento, va a resultar en una diferenciación dicotómica que va a situar a los hombres en la esfera pública y a las mujeres en la esfera privada. Se utiliza la dicotomía naturaleza-cultura para definir a las mujeres de acuerdo con las leyes de la naturaleza (sentimentalidad, subjetividad, debilidad, lo material) y a los hombres de acuerdo a la razón (objetividad, racionalidad, fortaleza, intelectualidad).

Carole Pateman (1995) llama a esto “contrato sexual”. Por un lado, el contrato social es la herramienta mediante la cual los hombres libres se asocian para protegerse a sí y a sus bienes y es la base a partir de la que se van a formar las sociedades modernas. Pero, por otro lado, esos hombres son los que ostentan el poder en estas sociedades y son los únicos que poseen la ciudadanía. Para las mujeres no existen esos derechos y libertades, sino que se ven sujetas a los hombres y solo podrán acceder a la ciudadanía a través del matrimonio. Este contrato conlleva una diferenciada política sexual justificada por la naturaleza, haciendo que el derecho de superioridad de los hombres no sea algo social construido, sino un orden natural que tenemos que respetar. Este orden será la base para la división sexual del trabajo, que se reforzará con el desarrollo del capitalismo: el hombre como ganador de pan y la mujer ama de casa.

Con la articulación del liberalismo y el nacimiento del mercado, se incentiva que el patrón de comportamiento sea el interés individual, por lo que la responsabilidad por la subsistencia recae en los individuos de forma particular (Carbonell, Gálvez, Rodríguez, 2014). Así, si el hombre era quien podía trabajar en el ámbito público y se configuraba como el ganador de pan, era él y no la mujer quien se desarrollaba como ser humano y podía acceder a los derechos de la ciudadanía, al contrato de las propiedades y controlar y gestionar lo que ganaran la mujer y los hijos.

El trabajo productivo, atribuido al hombre, solo puede sostenerse si detrás hay un trabajo reproductivo que ellos no tienen que realizar. El trabajo que realizan las mujeres en el hogar se atribuye a su amor por sus hijos y su marido, por lo que no sería un trabajo según esta concepción mercantilista, sino parte de su naturaleza. Se entiende entonces que es deber de las mujeres el cuidar a los hombres para que



puedan volver al trabajo en perfectas condiciones y mantener el hogar con el salario ganado. La ganancia de un salario posiciona al marido en ventaja frente a su esposa, adquiriendo el poder de negociación mientras que ella no tiene esa posibilidad. Esto se explica porque no solo el salario establece la relación entre el trabajador y el mercado laboral, sino también entre el trabajador asalariado y los no asalariados (las esposas en el hogar y quienes están en la economía sumergida) (Federici, 2018).

La capacidad de negociación de las mujeres en el seno de los hogares y en la comunidad se ve condicionada por factores político-institucionales: la privación de derechos políticos y las normas civiles y laborales. En el siglo XIX, debemos pensar en las diferencias entre diferentes países respecto a derechos políticos, unos estaban consiguiendo unos derechos para las mujeres que otros no. En los países del *Common Law* (Inglaterra, EEUU, Noruega, Canadá) la igualdad civil de las casadas se consigue a finales del siglo XIX mientras que los países con Códigos Civiles heredados del Código Napoleónico aún posicionarán a las casadas bajo la autoridad marital más tiempo (Nielfa, 1999).

En España, en el siglo XX, se va desarrollando el antifeminismo en la política, lo que tendrá consecuencias en el acceso al empleo para las mujeres. La legislación laboral se fundamenta básicamente en una restricción del acceso de las mujeres a determinados empleos, por considerarlos peligrosos para ellas; es una legislación proteccionista, que afectará también a los niños (Gómez-Ferrer, 2004). Esto se debe a la preocupación por el descenso de natalidad, bien por la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, bien por el descenso de la población debido a ambas guerras mundiales. También al temor de la competencia del trabajo femenino por los menores costes salariales.

Los conservadores ven peligrar la unidad de la familia, que es a su vez, el reflejo del orden social, y muestran en sus discursos el movimiento feminista y la emancipación de la mujer como algo contra natura. Pensemos que, si las mujeres seguían accediendo al mercado laboral, no habría nadie en los hogares para efectuar todas las tareas diarias ni para cuidar a los mayores y los menores (y mucho menos engendrarlos, recordemos la importancia de la natalidad en estos años). El discurso conservador antifeminista se va nutriendo de diferentes discursos, teorías y órdenes para desarrollarse y convencer a la sociedad española que la división de sexos era algo natural, ideado por Dios y que no debía deshacerse, bajo pena de caos social. Los diferentes discursos fueron el orden organicista, el darwinismo social, las teorías médicas, las ciencias sociales, el pensamiento filosófico, etc. Con el auge de los fascismos, este discurso se va centrando en la figura de la mujer para “rescatarla” de la emancipación (Ortega López, 2008). El fascismo halaba las cualidades propias de las mujeres como amas de casa, cuya función social es la de ser esposas y madres que mantendrían y cuidarían la unidad de la familia y, por tanto, de la nación. La familia sería el reflejo de la nación, el patriarca es el que cuidaría y decidiría lo que es mejor para el resto de miembros. En España, el

antifeminismo surgió a partir de 1890 cuando se generó la llamada “cuestión femenina”. El apoyo de la Iglesia católica a la derecha conservadora fue fundamental, ya que se utilizaba la religión católica para validar la desigualdad entre sexos. Además, comienzan a calar las teorías sociales que provenían de Europa y se refleja en las agrupaciones políticas españolas de los años 20 y 30. Se habla de que hombres y mujeres son diferentes porque poseen cualidades diferentes y desempeñan, entonces, funciones específicas. Este es el orden organicista: cada parte de la sociedad ejerce una función y existe una jerarquía; hombres y mujeres serían diferentes órganos de la sociedad, no aportando lo mismo, lo que se traduciría en que no tienen que acceder a los mismos derechos. Los partidos y la Iglesia utilizaban estas teorías en su programa (Ortega López, 2008).

En palabras de Ortega López, la mujer también era vista como la “guardiana de la moral tradicional frente a una nueva sociedad que se valoraba como materialista y corrompida” (2008, págs. 68-69). Es decir, que no solo se encargaban de la reproducción biológica, sino también de la reproducción social y cultural. Transmitían los valores políticos e ideológicos a la siguiente generación. A pesar del empeño por resaltar ese papel importante, siempre acaban recalcando la subordinación de la mujer a su marido.

Los intelectuales del siglo XX heredaron las posiciones de Hegel, Schopenhauer, Nietzsche y demás del siglo XIX en contra del progreso de las mujeres, lo que influyó en la medicina, la biología, la psicología, la historia, el arte, etc. Todo campo del saber se desarrolló con la característica de la desigualdad de sexos como uno de los pilares. Autores españoles como J. Ortega y Gasset, Eugeni d’Ors o José M.<sup>a</sup> Pemán, ayudaron en la transmisión de la desigualdad entre hombres y mujeres, obteniendo el alejamiento de las mujeres de la actividad social, política y artística. Se apelaba a la inferioridad intelectual (Ortega López, 2008). El discurso científico quiso demostrar la inferioridad física y mental de las mujeres, relegando a las mujeres a ser el género o la especie, pero nunca individuos. Esto lo podemos apreciar en problemas como el acceso desigual al consumo en las familias (Borderías, Pérez-Fuentes, Sarasúa, 2014). Con el refuerzo de la imagen del hombre como ganador de pan, no se pensaba que las ganancias no se repartirían de forma igualitaria entre los miembros de la misma familia.

Según José Antonio Primo de Rivera, la familia era la “primera sociedad”, y por ello había que protegerla a toda costa. Con la Sección Femenina enaltecerá a las mujeres según las cualidades propias de su género, instándolas a que no sigan el camino de la emancipación, que solo las llevará a ejercer funciones varoniles en competición con los hombres. Los hombres, decía, actuaban de forma egoísta, de forma externa, mientras que las mujeres eran abnegadas y se enfocaban al interior, por lo que Dios había concedido a los hombres el uso de la cabeza y, a las mujeres, el del corazón. La Falange también perpetuará la dicotomía hombre-cultura/mujer-

naturaleza exclusivista y complementaria reforzando los roles de género (Ortega López, 2008).

Siguiendo a Ortega López (2008), la cuestión femenina en España se componía de cuatro ejes: el regreso al hogar de las mujeres, la glorificación de la maternidad, la formación de las mujeres para ser buenas madres de acuerdo a los valores de la Falange y afianzar la familia como el núcleo esencial de la sociedad. En el plano político, lo que el sector conservador les “permitía” eran tareas adecuadas a su género, como la organización económica, la propaganda, el uso de la sensibilidad y entusiasmo, etc., pero se excusaban en su falta de racionalidad para no abogar por su acceso al voto o a cargos políticos.

Con la Transición, la legislación proteccionista será abolida y se intentará dejar atrás la ideología franquista. Se permitirá de pleno el acceso al mercado laboral para las mujeres y se fomentará su introducción, fundamentada por la igualdad (art. 14, Constitución Española, 1978). La economía se irá terciarizando, lo que dará más oportunidades de empleo a las mujeres, puesto que el sector servicios demandará más mujeres que hombres por su bajo coste (Hernández Cordero, Paredes Morales, Luminita Tanase, 2017). Los empleos se irán feminizando y masculinizando por la mayor o menor presencia de hombres y mujeres en ellos porque, aunque la legislación anterior es abolida, la educación continúa siendo sesgada y da lugar al acceso diferenciado al mercado laboral, es decir, hay una educación segregada que influirá en el futuro empleo (Sarasua, 2002).

Finalmente, si pensamos en cómo se produce el acceso al empleo de las mujeres en el siglo XX, debemos prestar atención al artículo de Gálvez y Rodríguez (2012). Habría al menos tres hipótesis sobre cómo se produce este acceso:

- Hipótesis amortiguadora o de “ejército de reserva”: concepción marxista de que el acceso al empleo de las mujeres se vería relacionado por las épocas de crecimiento de la economía, donde se mercantilizaría su labor. Serían despedidas en las épocas de crisis, para perpetuar el rol de “ángel del hogar”.

- Hipótesis de segregación: hay una segregación ocupacional en la que podríamos hablar de profesiones masculinas y femeninas, basadas en la división sexual del trabajo. Así se explicaría por qué los hombres rechazan la entrada de las mujeres a sus empleos, puesto que empeorarían las condiciones del mismo. No es una explicación totalmente válida, porque esta segregación no es algo universal y rígido en todos los países y momentos.

- Hipótesis de sustitución: en épocas previas a la crisis, como solución para reducir costes en las empresas, se contrataría a las mujeres y estas accederían para complementar el salario familiar de forma transitoria (cuando, por ejemplo, el cabeza de familia haya perdido su trabajo).

### 3. HISTORIA DEL EMPLEO DEL HOGAR.

A continuación, haremos un breve recorrido por el empleo del hogar y su evolución, a partir del siglo XX. Esto nos servirá para apreciar los cambios desde el servicio doméstico y poder encuadrar el actual trabajo del hogar. Para ello, también analizaremos brevemente el contexto occidental en el que surgen y evolucionan estas figuras y se va conformando el sistema económico y laboral actual, que descansa sobre el trabajo reproductivo ejercido por las mujeres.

#### 3.1 Contexto general.

Con la industrialización y la división sexual del trabajo en el siglo XIX, a las mujeres les corresponderá únicamente el hogar y sus actividades, consideradas como las funciones “propias de su género” y no trabajo. A pesar de las prohibiciones, las mujeres acceden al trabajo remunerado en múltiples ocasiones, bien de manera regular o irregular, a veces para completar el salario del marido o para poder alimentar a su familia en caso de que este faltase. Pero sin dejar de lado el trabajo efectuado en el hogar o trabajo reproductivo, realizando así una doble jornada, siendo la segunda invisible, no remunerada y extensa.

A partir del siglo XX, la incorporación al mercado laboral ocurre de manera más frecuente. Debido a la Primera Guerra Mundial, las mujeres entran a trabajar para suplir los puestos que los hombres dejan y también en la industria armamentística (Nielfa, 1999). Pero, al acabar la guerra, por la disminución demográfica y las grandes bajas sufridas, se recupera el discurso de la mujer como “ángel del hogar” y se refuerza para que se produzcan nuevos nacimientos y crezca la sensación de paz y tranquilidad (Nielfa, 1999). En los países neutrales se centrará mayormente en la industria de guerra como vendedores de armamento.

#### 3.2 Contexto español.

El contexto español en el siglo XX se va a caracterizar, principalmente, por la Guerra Civil y la dictadura franquista, que deshará toda la legislación de la República y, por consiguiente, el acceso al empleo de las mujeres. Habrá mujeres que sigan trabajando para poder mantener el hogar, pero se verá con malos ojos por la sociedad, que lo relaciona con el abandono del hogar, a pesar de la necesidad de las familias (Villar Rodríguez, 2014).

A lo largo del siglo hay un gran crecimiento de las profesiones cualificadas aptas para las mujeres, como magisterio, matrona, auxiliar de medicina, oficinistas, telegrafistas, etc., empleos a los que acceden las mujeres de clase media-alta. Las mujeres de clase media y baja accederán al servicio doméstico, de dependienta, costura, hospedaje, etc. (Villar Rodríguez, 2014). El acceso al empleo está restringido para las mujeres por tres factores: el primero es la consideración de carácter auxiliar del trabajo de las mujeres, el segundo, las ocupaciones establecidas

por la sociedad como propias de su género y tres, la ocupación de puestos inferiores debido a su bajo nivel cultural (Gómez-Ferrer, 2004). Esto dará lugar a la segregación horizontal y los empleos feminizados.

Un empleo muy común para las mujeres durante este siglo será el servicio doméstico. A continuación, haremos un breve repaso a la transformación de este trabajo, que comenzó con la figura de la sirvienta y fue ganando derechos y delimitando sus tareas conforme transcurría el siglo. Es muy importante este trabajo que analizamos, porque fue la ocupación femenina más común, sobre todo en la posguerra, permitiendo que muchas mujeres pudieran tener un trabajo y no sufrir las consecuencias de la misma.

### 3.3 De sirvienta a trabajadora.

Siguiendo a Ortega López, (2008), tras la Guerra Civil en España, la Sección Femenina de la Falange tratará de modernizar la figura de la mujer con conocimientos técnicos de salud, nutrición, higiene doméstica y demás para aumentar la productividad del trabajo del hogar y crear una sensación de bienestar y cuidado por parte de las instituciones hacia las mujeres. A pesar de ese creciente “interés” hacia las mujeres, sus derechos no están presentes en la dictadura franquista, sino que son eliminados y su acceso al empleo es altamente no recomendado. La dictadura fue el triunfo de toda la política antifeminista y proteccionista.

Los efectos de la guerra para las familias no seguidoras del régimen nuevo y para las más pudientes, duraron años y muchas familias tuvieron que ingeniárselas como pudieron para sobrevivir en una época de hambruna (De Dios Fernández, 2016). Una de las formas en las que las mujeres de clase baja podían encontrar empleo era realizando las tareas del hogar, pero en la residencia de otra familia que pudiera costearlo, siendo estas de clases más altas. En la época moderna, el servicio del hogar estaba ocupado mayoritariamente por hombres, pero, a partir del siglo XIX, comienza a feminizarse (Borrell-Cairol, 2016). Muchas veces, siendo adolescentes o más pequeñas, debían desplazarse de su provincia y vivir en el hogar empleador. Las tareas desempeñadas podían ser de limpieza, cocina, cuidado de los menores y dependientes, etc., siendo, según Borrell-Cairol (2016), sirvientas o criadas, camareras, niñeras, nodrizas de crianza, nodrizas secas, etc. Un ejemplo conocido son las pasiegas cántabras, que recorrieron el país amamantando a bebés de clase alta (algunas incluso en la corte real)<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Diario “El Correo”. Recuperado el 12 de agosto de 2020 de:  
<https://www.elcorreo.com/bizkaia/sociedad/201601/30/leche-materna-pasiega-20160127130413.html>

Según el estudio de De Dios Fernández (2016), abordaremos la evolución del trabajo del hogar a lo largo de los años 1939 a 1985, tal como se iba desarrollando de la sirvienta, la empleada, hasta llegar a la trabajadora del hogar actual:

#### A. La sirvienta:

Con la llegada del franquismo, se impone el modelo de ama de casa y se limita el acceso de las mujeres a los empleos. El servicio doméstico crece muchísimo, mientras que en Europa disminuye y se activan políticas y servicios de bienestar público tras la Segunda Guerra Mundial (Borrell-Cairol, 2016).

A pesar de su crecimiento, no es considerado un trabajo, sino más bien un régimen parecido a la adopción: se trata de un acuerdo entre la familia de una joven y la familia empleadora. En este acuerdo, la primera familia tiene una persona menos a la que alimentar, la familia empleadora gana una “chica para todo” a la que educará en los valores de feminidad de la clase media: sumisión, sacrificio, modales, etc. Muchas mujeres rurales son enviadas a la ciudad para servir en un hogar, produciéndose un gran éxodo rural, puesto que había mucha demanda y era muy grande la necesidad de escapar de la hambruna que caracterizó la posguerra española. Las personas que habían estado relacionadas con la izquierda y con menos posibilidades en la nueva época que comenzaba, tenían el servicio doméstico como vía para que las mujeres emigraran y pudieran escapar del hambre.

Esta relación semi-laboral se caracterizaba por la verticalidad, en la que una parte de la población dispone de la otra parte como mano de obra barata. La única cualidad requerida era ser mujer, así que en esta relación de poder interactúan los ejes de clase y género. Según Borrell-Cairol (2016), la alta feminización de esta actividad se debía no solo al rol de domesticidad en el que habían sido educadas las mujeres, sino también al ascenso de la burguesía, que demandaba sirvientes, y que, algunas de las actividades que formaban parte del servicio doméstico y que ejercían los hombres, fueron excluidas del trabajo y ellos buscaron otros empleos en los que se les reconociera como trabajadores. El servicio doméstico quedaba así feminizado y precarizado.

La sirvienta era responsabilidad de la familia, que se encargaba de su educación (los modales), su manutención y alojamiento. El Estado no mediaba porque se entendía que la familia, como un pilar fundamental del Estado, reproducía y promulgaba unos buenos valores católicos. Además, se entendía que la criada cuidara a los hijos de la familia que la acogía como si fueran los suyos propios. Los señores aprovechaban esta esa relación de afecto para que se sintieran atadas a las obligaciones. La división entre señoritas y sirvientas era algo que se fomentaba también en el colegio, las monjas las dividían según el poder adquisitivo de sus familias: se encaminaba a las niñas de familias humildes a servir y obedecer,

contribuyendo a la reproducción social de los valores de feminidad y el servicio doméstico como máxima aspiración.

#### B. La empleada:

En los años 60, se producen cambios culturales y legislativos. Por un lado, se empieza a terciarizar la economía, creándose empleos de servicios y, con la Ley de 22 de julio de 1961, se permite a las mujeres trabajar, con contables excepciones, pero supone una gran diferencia respecto al primer franquismo. Esta reforma permite, como vimos, articular un ejército de reserva laboral.

Se va perdiendo la figura del ama de casa tal como se conocía. Las jóvenes querían romper esa barrera y no aspirar a ser solo madres o esposas. Emigran para promocionarse y usan el servicio doméstico como medio para poder moverse y, después, acceder a un empleo mejor, pues el estilo de vida del medio rural les parece insuficiente y agotado. Es decir, emigrar ya no es una obligación: ya no eran mujeres pobres acogidas, sino que se dejaba claro que era un empleo temporal y no una especie de adopción.

Se crea la figura de la *interina*, la empleada por horas que no vive en el hogar empleador, sino que tiene la posibilidad de separar su vida personal de su vida laboral. Esto sería un gran avance, porque esta distancia les daba la oportunidad de reclamar las condiciones y negociarlas y, además, tenían la posibilidad de cambiarse a otra familia en caso de no estar satisfechas. Aunque la jerarquía social siga existiendo, las empleadas son conscientes de ello y dejan de naturalizar la relación. Las interinas no sustituyen a las internas, sino que apoyan su labor, pero se trata de una figura más independiente, por lo que había más empleadas por horas que internas. Esto da oportunidad a las mujeres casadas de ganar un sueldo fuera del hogar, y su condición de amas de casa les daba seguridad a los señores de que sabía manejar las tareas.

En 1969, se regula el empleo doméstico en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar que, si bien es insuficiente, las incluye en la Seguridad social. Así que las empleadas se verían como trabajadoras y no como sirvientas, lo que les permitiría acercarse más a los movimientos obreros y demandar mejoras, dando lugar a la siguiente evolución.

#### C. La trabajadora:

A partir de la Transición, se produce un gran cambio en la sociedad y se intenta romper con el marco ideológico del franquismo, pero muchos de esos conceptos no son revisados y continúan afectando a las relaciones laborales.

Aunque las mujeres pueden acceder al mercado laboral, no es con las mismas condiciones y oportunidades que los hombres. El mercado sigue estando dividido

por géneros y los empleos feminizados son los más precarios y más afectados por las crisis y los recortes económicos. Cambiar de “empleada” a “trabajadora” las incluye dentro del movimiento obrero y sus reivindicaciones, lo cual es importante para que ellas alcancen también sus objetivos. Salir de la casa para ir a trabajar se convierte en una liberación para las mujeres, el movimiento feminista también va creciendo y surgen políticas contra la discriminación hacia las mujeres.

El servicio doméstico ya no resulta tan interesante como opción, aunque, con la crisis de 1973, las mujeres entran en el mercado laboral y ya es muy difícil que lo abandonen.

Con la globalización, son las mujeres migrantes las que principalmente ocupan estos empleos, puesto que las mujeres españolas acceden a otros tipos de trabajo y, en lugar de haber corresponsabilidad y reparto de tareas, se recurre a otra mujer para que se ocupe del trabajo reproductivo.

### 3.4 Panorama actual.

En Europa, después de la Segunda Guerra Mundial, los Estados del bienestar se empiezan a desarrollar y a realizar políticas de sanidad, educación, Seguridad Social, acceso al empleo masculino, etc. El problema continúa siendo la división sexual del trabajo.

Siguiendo a Torns (2008), el Estado del bienestar no ha logrado mantener el bienestar cotidiano, pues sus medidas van enfocadas a la producción y a la participación en el mercado laboral. En el modelo mediterráneo, el acceso a los cuidados y la protección social se garantiza a través de los derechos del trabajador (el padre de familia, ganador de pan), del que depende el resto de miembros de la familia. Este sería el *welfare model*. Otros modelos (*care models*) universalizarían el sistema de cuidados y su organización para poder atender a todas las personas, dependientes, ancianas, etc.

Por tanto, el modelo mediterráneo va a ceder el cuidado de las personas dependientes a las mujeres y, después, a las mujeres inmigrantes por ser mano de obra más barata. Esto deriva en que las mujeres autóctonas que puedan permitirse la contratación de otra persona (clase media), tendrán otras oportunidades y mejores estudios. Las mujeres trabajadoras de clase baja serán las que más sufran la mala organización social del cuidado.



#### **4. RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEO DE HOGAR (REEH)**

El empleo del hogar está regido por el Régimen Especial de Empleo de Hogar (REEH) que, por no pertenecer al mismo régimen que el resto de empleos, contribuye a la diferenciación, invisibilidad y precariedad de las trabajadoras del hogar. Este régimen contempla muchos problemas, por ejemplo, valida el contrato verbal, que muchas veces se cambia a petición del hogar empleador sin el consentimiento de la trabajadora. Esto sucede porque, al contratar para el cuidado de una persona, se acaban asumiendo las tareas que esa persona realizaba con su familia. Además, no se suelen especificar las tareas del empleo, solo que se acompaña y cuida a una persona, pero ese cuidado incluye tareas domésticas para que se produzca el bienestar y la persona tenga sus necesidades cubiertas, además de la relación emocional, lo que hace que muchas trabajadoras no protesten por las malas condiciones. Se mantiene una ficción de familia y que la persona contratada forma parte de la misma, entonces lo que se le da no son sus derechos como trabajadora, sino favores por pertenecer al hogar.

La primera legislación para este trabajo es de 1969, pero de manera muy breve y sin empezar a tratar la situación del trabajo del hogar. En la legislación de 1985 se empieza a tratar el salario, los descansos, los tiempos de trabajo, pero sigue siendo insuficiente y muy alejado del resto de empleos. En 2011, la legislación actual, se cumplen alguna de las demandas que pedían los colectivos, pero no cambia realmente con respecto a la de 1985.

Siguiendo a Pérez Orozco y López Gil (2011) y De Dios Fernández (2016), repasaremos los tres decretos y haremos una comparación.

##### 4.1 Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

En 1969 aparece la primera legislación que regula el trabajo del hogar. De esta manera, con la creación de la Seguridad Social, el trabajo del hogar queda comprendido en un régimen especial dentro del Régimen general de la SS. Supuestamente, esta es una forma de incluir al servicio doméstico, pero, el resultado es que lo diferencia del resto de empleos, haciendo legales muchas de las informalidades que este trabajo tenía. Adelantándonos a su análisis, podemos decir que este decreto no aporta casi nada a la legislación.

Al comienzo del decreto, concretamente en el art. 4, se explica el concepto de cabeza de familia, que es quien va a ostentar el cargo de empleador:

*Uno. Se considera cabeza de familia, a los efectos de este Régimen Especial, a toda persona natural que tenga algún empleado de hogar a su servicio en su domicilio y sin ánimo de lucro.*

*Dos. En el supuesto previsto en el número dos del artículo segundo, asumirá la condición de cabeza de familia, a efectos de este Régimen Especial, la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación del grupo.*

Por el año del decreto, aún en la dictadura franquista, se sobreentiende que el “cabeza de familia” es el hombre que tenga titularidad de la vivienda y sea el sustentador principal de la familia.

Con respecto al salario, no se especifica nada, salvo lo siguiente en el art. 2 sobre las personas que se incluirían en este régimen:

*c) Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.*

Es decir, el salario no queda regulado por el Estado, sino que queda a disposición de lo que disponga el cabeza de familia. Este apartado se entiende relacionado con lo que explicábamos sobre la sirvienta en el anterior apartado, que se entendía que las familias iban a llevar a cabo los valores católicos y actuarían de manera correcta con quienes contratasen.

Según los art. 5 y 6, el alta de la empleada en la SS correría a cargo del cabeza de familia, a no ser que la jornada fuera parcial o discontinua, en cuyo caso sería responsabilidad de la trabajadora. El alta, bajas, etc. se harían a través de la Seguridad Social y en la Mutualidad Nacional de Empleados del Hogar, correspondiendo un 75% al padre de familia y un 25% a la trabajadora (art. 9).

En definitiva, aunque la entrada en vigor de este decreto supuso que se hablara del empleo del hogar, en lugar de la figura de la sirvienta, no regulaba casi nada del trabajo, solo la cotización.

#### 4.2 Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En este decreto ya apreciamos más avances en cuanto a la regulación de las trabajadoras del hogar. En primer lugar, ya se habla de las retribuciones, los tiempos de trabajo y las vacaciones, puntos básicos para regular un trabajo. También se deja atrás el concepto de “cabeza de familia”.

En el art. 1, apartado 2, se habla de “empleador”: (...) *la que conciertan el titular del mismo, como empleador (...)*. Este cambio supone una mejora y un cambio en la relación entre el hogar empleador y la trabajadora, pasando de ser un régimen semi-laboral a completamente laboral. Si es una trabajadora, deberá tener sus derechos y obligaciones y se deberá regular.

Se hace por primera vez mención al contrato en el art. 4, apartado 1:

*El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.*

Y se establecen 15 días como máximo de prueba.

A pesar de que es un avance que se obligue a que exista un contrato, se valida el contrato oral, lo que dará lugar a muchos problemas entre el hogar empleador y la trabajadora. Al no tener especificadas unas tareas, podrán modificar, añadir o eliminar más o menos tareas sin acordarlo primero con la trabajadora.

Por primera vez, se regula el salario que, según el art. 6, apartado 1, se fijará por el Salario Mínimo Interprofesional. Para el salario en especie, referido a comidas, hospedaje, etc. podrá ser, como mucho el 45% del salario mensual (art. 6, apartado 2). Se concederán dos pagas extraordinarias anuales, pero serán iguales a 15 días naturales de trabajo, no a un mes completo (art. 6, apartado 4).

Para las externas, se aplicará la normativa de trabajadores eventuales, incluyendo en el pago por hora todas las retribuciones (art. 6, apartado 5).

Se especifican también los tiempos de trabajo y las vacaciones y festivos, en el art. 7. A la semana, una interna hará 40 horas de trabajo, más los tiempos de presencia pactados (art. 7, apartado 1). Estos tiempos de presencia no se regulan, ni se explica si se pagan o no. Así, la jornada quedaría como mucho de 9 horas de trabajo por día y un tiempo de 10 horas entre jornadas, si la trabajadora no duerme en el hogar empleador. Si durmiera en el hogar, la separación sería de 8 horas, contando con 2 horas al día para las comidas.

Obviamente, estos tiempos no se cumplen. Puesto que el llamado “tiempo de presencia” es ambiguo, el hogar empleador aprovecha estas horas para que la trabajadora siga haciendo tareas, por lo que trabajan más de 9 horas al día. Porque, si la jornada es de 9 horas, hay 2 horas de descanso para las comidas y tiene que haber 8 horas de separación entre jornada y jornada, ¿qué hace la trabajadora las otras 5 horas?

El apartado 3 del art. 7 fija un descanso semanal:

*Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas de las que, al menos, veinticuatro horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo.*

Respecto a las vacaciones, son 30 días de vacaciones al año, teniendo que ser 15 de estos consecutivos (art. 7, apartado 6).

Cuando el contrato acaba y no se renueva, la trabajadora debe recibir del hogar empleador una indemnización que consiste en el salario de 7 días naturales por cada año del contrato (art. 9, apartado 3).

Aparece la figura del desistimiento (art. 9 apartado 11), mediante la cual el hogar empleador puede despedir a la trabajadora antes de que acabe el contrato, sin alegar ninguna razón. Si los servicios de la trabajadora han durado más de un año, el preaviso será de 20 días; si no, de 7 días (art. 10, apartado 2). La indemnización será la misma que cuando el contrato expira y no se renueva.

Para intentar no dejar más desprotegida a la trabajadora, se le dará una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo (art. 10, apartado 2). Para las internas, puesto que residen en el hogar empleador, no se hará efectivo el desistimiento entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, a no ser que sea por una falta muy grave (art. 10, apartado 3).

Esta figura solo existe en este empleo y es profundamente injusta, ya que, en cualquier momento, el hogar empleador podría terminar el contrato y no le acarrearía ninguna multa o queja, puesto que esta manera de proceder está regulada y la trabajadora no puede replicarlo (a no ser que denunciase por despido improcedente según art. 10, apartado 1).

Sin embargo, para comprobar si la legislación se cumple, habría que tener en cuenta lo que explica el ar. 11:

*(...) sólo podrá realizarse salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.*

Así, muy pocas veces podrá haber pruebas de que el hogar empleador no está cumpliendo el contrato o está cometiendo alguna infracción. Queda entre la palabra del empleador y la de la trabajadora.

Como última observación, en el art. 13 se detallan brevemente las condiciones de seguridad de la trabajadora:

*El titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.*

No indica en qué consisten esas condiciones de seguridad e higiene y deja el peso de la responsabilidad de la seguridad en manos de la trabajadora, en lugar de utilizar este artículo para reforzar la seguridad de la misma.

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

El Real Decreto 1620/2011 es el decreto vigente y revisa el Real Decreto 14/24/1985 en algunos artículos. Lo señalaremos a continuación.

Respecto al contrato, vimos que podía ser verbal o escrito (art. 4, apartado 1, Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto). En este nuevo decreto, se modifican varias cosas en favor del contrato escrito (art. 5), como son las siguientes:

*1. (...) Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.*

*3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.*

*4. Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito (...).*

Estas modificaciones son interesantes porque parecen ir encaminadas a la preferencia por el contrato escrito, pero, aunque los colectivos demandaban que solo se produjera por escrito, se sigue dando la posibilidad del contrato verbal. A favor de las trabajadoras está la posibilidad de pedir que, aunque en un principio fuera verbal, se haga una copia escrita del contrato en cualquier momento de su relación laboral.

Respecto a lo que dijimos de que las tareas no están especificadas, vemos cómo el apartado 4 del art. 5 afirma que la trabajadora debe recibir información sobre su contrato. Como ya comentamos, “cuidar” es un término muy amplio en el que se engloban muchas tareas. Cuando se contrata a las trabajadoras, se habla de “cuidar” o “acompañar” a las personas dependientes, y no se especifica más, porque se sobreentiende que sabrán qué deben hacer, se naturaliza el trabajo reproductivo.

Con respecto a las retribuciones, también tenemos varios cambios. Con el art. 8, apartado 2, se admite el pago mediante talón, no teniendo que ser solo exclusivamente en metálico. En el mismo apartado, se modifica el máximo de salario en especie de un 45 a un 30%. En el apartado 4, referido a las pagas extras, aumenta de 15 días al mes completo:

*El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.*

Las horas de presencia que, en el anterior decreto, no se limitaban, ahora se estipulan con el nuevo RD, como máximo, 20 horas de presencia a la semana y se pagan como horas ordinarias (art. 9, apartado 2).

Entre jornadas deberá haber mínimo 12 horas, pero para internas podría ser de 10 horas (art. 9, apartado 4):

*Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.*

El RD de 2011 ya no especifica cuál es la jornada diaria máxima, a diferencia del decreto anterior.

Por último, se modifica el pago de la indemnización. Por desistimiento, cambia de 7 días naturales por año trabajado a 12 días. Además, tendrá que comunicarse por escrito a la trabajadora (art 11, apartado 3).

En 2012, el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, añade algunas modificaciones que repercuten en este régimen. La más significativa se refiere a que, si la trabajadora hace menos de 60 horas de trabajo al mes en un hogar, será la trabajadora la que se encargue de la afiliación, baja, etc. a la Seguridad Social.

El Régimen Especial de Empleo de Hogar (REEH) se muestra como insuficiente para gestionar y legislar el trabajo del hogar. No ofrece protección a las trabajadoras, ni hay prevención de riesgos laborales. No existe ni es posible la negociación colectiva, puesto que no hay una patronal, cada hogar es un núcleo cerrado en el que tampoco caben inspecciones de trabajo por la inviolabilidad del domicilio. Esto va de la mano de la poca credibilidad que se les da a las trabajadoras si ocurren casos de violencia de género o abuso sexual, incluso son acusadas por el hogar empleador de haber robado o de no producir un buen servicio.

La relación laboral entre el hogar empleador y la trabajadora sigue siendo una relación familista, feminizada, en la que no cabe el profesionalismo, se sobreentiende que las mujeres que acceden a la actividad saben “cuidar” y “acompañar”, sin especificar las tareas concretas que han de efectuar. El contrato verbal da pie a la ambigüedad y a que el hogar empleador lo cambie y añada tareas que no estaban acordadas.

Solo en este empleo existe la figura del desistimiento, en la que el hogar empleador puede despedir a la trabajadora sin una motivación y, aunque las asociaciones han pedido que se elimine esta figura, que pone aún más en situación de vulnerabilidad a las trabajadoras, no ha sucedido todavía. Durante la cuarentena decretada por la pandemia del COVID-19 (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), muchos hogares utilizaron este tipo de despido y muchas internas se quedaron sin empleo de un día a otro (además de no tener una vivienda).

Entre todas las características del REEH, destaca también la inexistencia de la prestación por desempleo. Solo de manera excepcional, por el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, se aprobó una prestación para las trabajadoras del hogar por falta de actividad tras la aprobación del estado de alarma. La cuantía de esta prestación se trata de un 70% de la base reguladora (art. 31, apartado 3). El RD fijaba el inicio del cobro en julio de 2020, pero las trabajadoras han encontrado dificultades para las demandas de ayudas. A finales de julio, muchas trabajadoras que han perdido su empleo aún no han tenido ninguna prestación. Además, las horas que contemplan los contratos no equivalen muchas veces a las horas trabajadas, por lo que este decreto no las contemplaría.

Otras discriminaciones que tiene este régimen son las siguientes: lxs trabajadxs están excluidxs del Fondo de Garantía Salarial, no tienen antigüedad, plus de transporte, penosidad o nocturnidad. Tampoco pueden mejorar en su trabajo, porque no tienen tiempo para cursos de formación (solo acceden a ellos si llegan a su trabajo a través de empresas o de la Iglesia, y estos cursos son breves y muy básicos).

En definitiva, es un régimen insuficiente, que da lugar a la informalidad y la precariedad y la escasa o nula protección de las trabajadoras.



**III.**

**Metodología**

**e**

**investigación**

# 1. METODOLOGÍA

**1. Título de la investigación:** La organización de los cuidados de personas dependientes en hogares de Valencia.

**2. Objetivo general:** Analizar cómo se organizan los cuidados a dependientes en la provincia de Valencia y elaborar un perfil de las trabajadoras encargadas de estos cuidados, que son mayoritariamente mujeres originarias de países del sur.

### 3. Objetivos específicos:

- Búsqueda bibliográfica sobre la organización de los cuidados a dependientes y de las trabajadoras del hogar, concretamente en la provincia de Valencia.
- Analizar el perfil biográfico y laboral de las trabajadoras del hogar.
- Analizar la situación laboral de las trabajadoras del hogar: la disponibilidad de contrato de trabajo, jornadas, salarios.
- Poner en evidencia las malas condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en la provincia de Valencia.
- Destacar la contribución esencial del trabajo de cuidados para el sostenimiento de la vida y el bienestar de las personas dependientes.
- Analizar las razones sociopolíticas por las que estas mujeres adoptan trabajos de este ámbito.

### 4. Metodología/as de investigación social y justificación:

La metodología que se ha considerado más oportuna para este trabajo tiene carácter mixto: metodologías y técnicas cuantitativas y cualitativas. En una primera instancia se realizará una búsqueda bibliográfica sobre la situación de las trabajadoras del hogar en España y, más concretamente, en la provincia de Valencia, recurriendo a bases de datos bibliográficas. La revisión bibliográfica nos permitirá realizar un estado de la cuestión sobre el tema: la economía de los cuidados y la globalización de los cuidados.

En una segunda instancia se emplearán fuentes estadísticas como la Encuesta de Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (INE, 2008<sup>6</sup>) y los datos oficiales sobre afiliaciones a la Seguridad Social del Ministerio de

---

<sup>6</sup> Encuesta de Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (INE, 2008). Recuperado el 4 de agosto de 2020 de:  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#!tabs-1254736194716](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#!tabs-1254736194716)

Empleo y Seguridad Social<sup>7</sup>. Las fuentes estadísticas nos permitirán hacer una descripción cuantitativa del sector del empleo de hogar, desglosando los datos por sexo y nacionalidad en la Comunidad Autónoma de Valencia y establecer comparaciones con los datos del conjunto de España y de otras comunidades autónomas (Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016 y Hernández Cordero, Paredes Morales, Luminita Tanase, 2017). De esta forma se conseguirá una visión global del tema elegido que facilite la comprensión de los relatos de las empleadas del hogar que trabajan cuidando dependientes en hogares de la provincia de Valencia.

En tercera instancia, hemos empleado una metodología cualitativa a partir de la recopilación de relatos que se ha llevado a cabo mediante entrevistas donde se recaban datos en primera persona de la población seleccionada, mujeres residentes en Valencia y trabajadoras del hogar, con previo consentimiento informado. La entrevista se realizará de forma individual. Sigue un esquema de preguntas abiertas que lleva a que las trabajadoras puedan hablar de varios temas respecto a su vida y su trabajo e incluso sus motivaciones y preocupaciones. Al ser abiertas, dan lugar a que las trabajadoras nos cuenten sus experiencias hasta donde ellas se sientan cómodas de compartir.

Nos interesa, sobre todo, más que obtener respuestas concretas, que las mujeres entrevistadas se abran y nos relaten la experiencia de trabajar en los hogares, sus deseos y cómo esperaban que fuera el mercado laboral español, en el caso de las migrantes, y cómo compatibilizan su trabajo con el de su propio hogar. Especialmente, los problemas que tienen debido al REEH, ya que muchas están acostumbradas a no negociar las condiciones y adaptarse a las malas situaciones si a cambio tienen un empleo, por lo que todo lo que nos quieran contar de su experiencia, será bienvenido en la investigación.

Hemos acudido a Comisiones Obreras País Valencià (en adelante CCOOPV) para informarnos sobre la situación actual de las trabajadoras en Valencia y será en su sede donde entrevistaremos a las trabajadoras que acudan a asesorarse sobre algún tema de su trabajo.

## **5. Esquema de aplicación de la metodología escogida:**

Entrevistamos a 10 trabajadoras, según nos aportaban más o menos información para nuestro estudio y decidiremos la cifra exacta por saturación, es decir, cuando encontremos que ya no se puede obtenerse más información (Flick, 2018). El perfil es abierto, nos basamos en las mujeres que acudan a la asesoría de CCOOPV en

---

<sup>7</sup> Altas y Bajas de Afiliación de Trabajadores (Estadísticas, Seguridad Social, 2020). Recuperado el 4 de agosto de 2020 de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>

busca de información por algún problema en su trabajo. Las que así lo quisieron, pudieron ocultar su identidad y solo facilitaron el resto de datos, como la edad y la procedencia. Después, se realizaron las preguntas previamente preparadas, pero dejamos espacio para la conversación y que pudieran contar a su ritmo la propia experiencia del trabajo en el hogar. La duración media de las entrevistas fue de 15 minutos, dejando libertad para que pudieran extenderse en su relato.

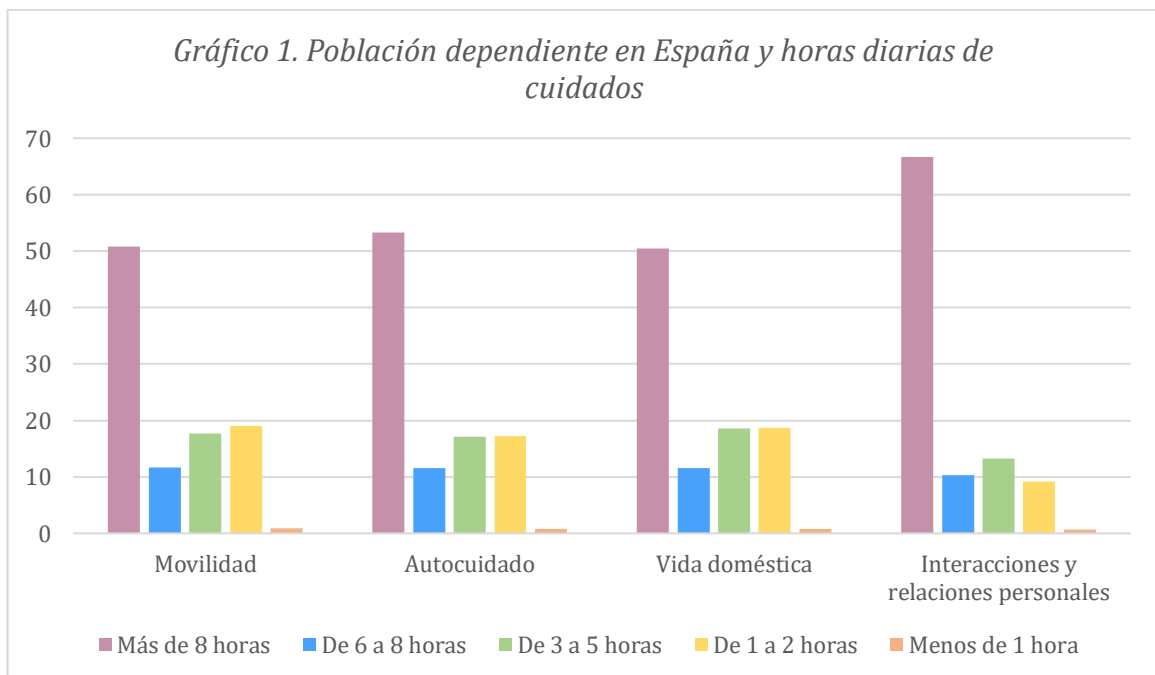
Las entrevistas se han desarrollado a lo largo de 4 días: los días 14, 21 y 28 de julio y siendo la última entrevista el 5 de agosto.

Tras esta etapa inicial, se han elaborado varios gráficos con los perfiles de trabajadoras de nuestra pequeña muestra y se han analizado todos los datos obtenidos para las conclusiones del estudio. Como dijimos antes, todas las perspectivas son valiosas y adecuadas para nuestra investigación, pues lo que pretendemos es una perspectiva holística de la situación.

## 2. INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación se centrará en la organización social de los cuidados en los hogares en la ciudad de Valencia. Esto supondrá analizar la población dependiente que necesite cuidados y de los trabajadores que se encargan de ello. Respecto a la segunda figura, nos interesará especialmente el colectivo de mujeres inmigrantes, ya que consideramos que este nicho laboral está ocupado en una gran parte por ellas, haciendo que se feminice la inmigración. El trabajo del hogar, ya feminizado, se ha ido segmentando por género y etnia con los años al necesitar de personas que entreguen todo su tiempo al trabajo, no pudiendo encontrar mujeres españolas dispuestas a hacerse cargo de dicha actividad.

En España, según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE, el 50'47% de las personas dependientes recibirían más de 8 horas de cuidados diarios respecto a su vida doméstica (preparación de comidas, limpieza de hogar, etc.) y un 53'25% necesitaba 8 horas diarias o más de ayuda para el autocuidado (como la higiene diaria). Con respecto a todos los campos de cuidados, habría que destinar en la mitad de los casos más de 8 horas diarias. Es decir, la mitad de la población dependiente de España necesitaría más de 8 horas de cuidados al día en todos los aspectos de su día a día.

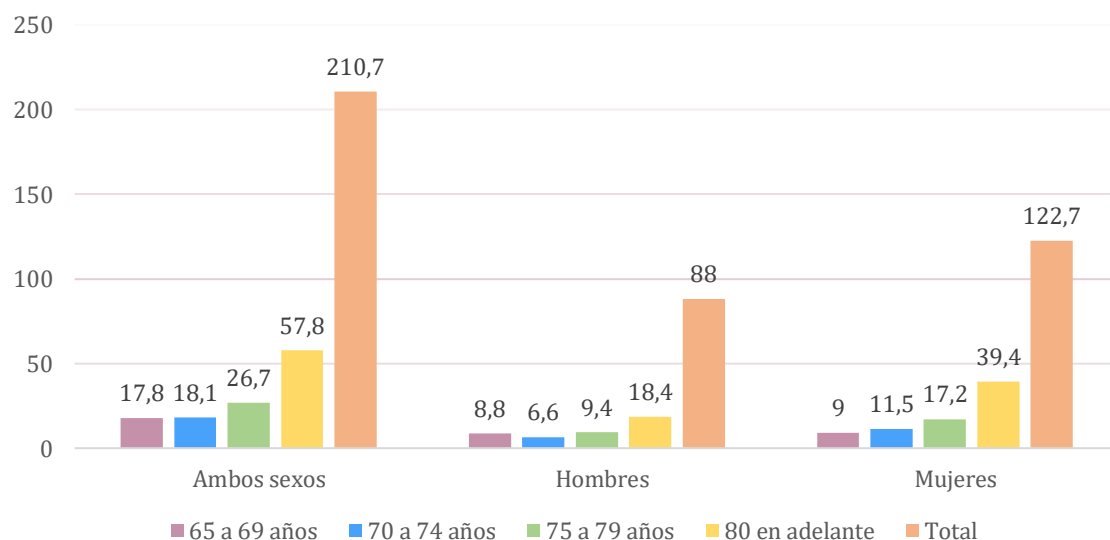


Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (INE, 2008). Elaboración propia.

El universo de nuestro estudio es la ciudad de Valencia. Estudiaremos su población dependiente (en especial, la de mayor edad), la población inmigrante en edad laboral (de 16 a 65 años) y las trabajadoras del hogar (mayormente mujeres extranjeras).

Según el Padrón Municipal de Habitantes de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, la ciudad de Valencia cuenta con 795.736 personas a 1 de enero de 2019. Según la Encuesta de Dependencia (INE, 2008), habría 210.700 personas dependientes en la provincia de Valencia. Aunque en el gráfico adjuntamos la población dependiente de 65 a 69 años, nos vamos a fijar más atentamente en la franja de edad de 75 años en adelante, que es cuando suelen empezar a aparecer problemas que requieren de cuidados constantes. En esta franja, habría 84.500 personas.

Gráfico 2. Población dependiente en la provincia de Valencia (en miles)

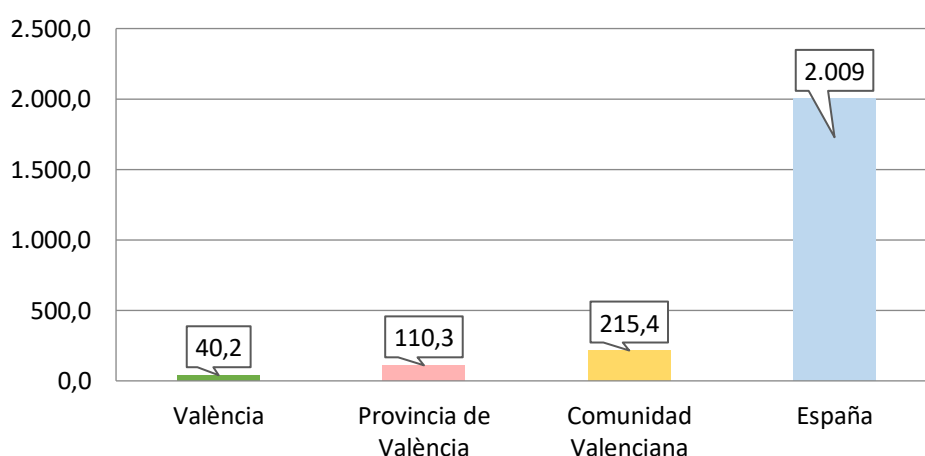


Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (INE, 2008). Elaboración propia.

Por otro lado, atendiendo a los datos sobre dependencia que proporciona la Generalitat Valenciana, a 3 de agosto de 2020, hay 56.134 personas en la ciudad que formarían parte del Sistema de Dependencia, estando 15.468 personas en lista de espera. En España, según datos de IMSERSO, hay 1.111.909 personas beneficiarias del Sistema de Dependencia a finales de julio de 2020 y las solicitudes serían de 1.850.062.

Del total de 18.625.700 hogares en España (Encuesta Continua de Hogares, INE, 2019), 2.009.100 pertenecen a personas mayores de 65 años que viven solas, es decir, un 10'79 % de los hogares. En la ciudad de Valencia, los hogares unipersonales de mayores de 65 años son 40.200 (Encuesta Continua de Hogares, Padrón Municipal de Habitantes, Ayto. de Valencia, 2018), que supone el 12'2 % de los hogares de la ciudad.

*Gráfico 3. Número de hogares unipersonales de personas mayores de 65 años en la Comunitat Valenciana y en España (en miles)*



Fuentes: Padrón Municipal de Habitantes a 01/01/2018. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de València; Encuesta Continua de Hogares, INE, 2019. Elaboración propia.

Antes hemos extraído el dato de que 56.134 personas forman parte del Sistema de Dependencia de Valencia. Sin saber cuántas de estas personas necesitarían ingreso en una residencia y existiendo solamente 28 residencias de mayores en la ciudad de Valencia, sin contar las microrresidencias, nos encontraríamos con la cifra de 2.004'78 personas por residencia.

Aunque estos datos son una estimación máxima y no cuentan con los que son atendidos por las familias, los centros de día y centros que ofrecen teleasistencia y asistencia puntual en el domicilio nos resultaban útiles para poner en evidencia los pocos medios públicos que hay al alcance de las personas dependientes. Si bien, todas las familias no pueden sostener el pago de una residencia, tampoco existen políticas públicas de calidad para el cuidado de los ancianos y personas dependientes, como repasamos al hablar de la Ley de Dependencia. Otra peculiaridad del modelo de provisión de los cuidados en España es la existencia de un nutrido grupo de mujeres ancianas y dependientes sin acceso a una pensión de jubilación privativa y/o únicamente como receptoras de una pensión de viudedad.

Por todas estas razones, no nos ha de extrañar la cantidad de hogares que contratan a una trabajadora del hogar para el cuidado de personas ancianas y dependientes.

Siguiendo a Pérez Orozco y López Gil (2011), en nuestros hogares predomina el modelo familista, en el que las responsabilidades de cuidados y bienestar recaen sobre la familia, en especial sobre las mujeres de la misma y tiende a naturalizarse y no aceptarse como trabajo. Aunque después se vaya mercantilizando, quienes ocupan estos empleos siguen siendo mayoritariamente las mujeres y, de estas, las mujeres migrantes en un porcentaje mayor que las autóctonas. Pero, por esa concepción familista, se entiende que los cuidados deben resolverse de manera privada en el hogar, por parte de cada familia, y se olvida el papel de las instituciones en el bienestar de las personas. Esto trae consecuencias como, por ejemplo, que no se demanda formación específica para el cuidado, y tampoco se definen las tareas, puesto que se sobreentiende que las mujeres saben naturalmente lo que conlleva cuidar de alguien.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), “existen al menos 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo, (...). Aunque un número considerable de hombres trabaja en el sector (...) sigue siendo un sector donde predominan las mujeres: 80 por ciento de todos los trabajadores domésticos son mujeres”<sup>8</sup>. Frente a estos datos, a finales de julio de 2020 hay 17.254 trabajadorxs del hogar registrados al REEH en la provincia de Valencia según las Estadísticas Altas y Bajas de Afiliación de la Seguridad Social, siendo 16.657 mujeres.

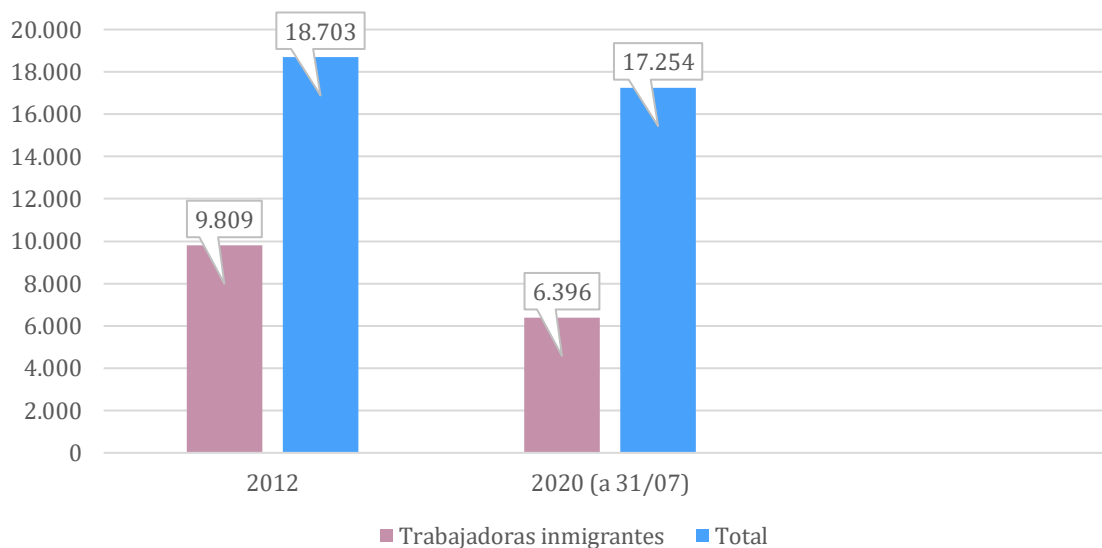
En el gráfico 4 presentamos las cifras de las afiliaciones al REEH en la provincia de Valencia del año 2012 (cuando se implanta la actual legislación para trabajadoras del hogar) y las del año 2020 (a fecha de 31 de julio). Contabilizamos también el porcentaje de mujeres extranjeras adheridas al mismo. Si bien hay que tener en cuenta que 2012 es el año en el que se establece el nuevo REEH (SEEH según la Seguridad Social), 113 trabajadorxs siguen estando adheridas a final de ese año al antiguo régimen de 1985. No hemos añadido este colectivo a las cifras de la gráfica al no conocer datos sobre su género o su país de procedencia.

---

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de agosto de 2020 de: [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang--es/index.htm)



Gráfico 4. Trabajadoras afiliadas al REEH en la provincia de Valencia



Fuente: Altas y bajas de afiliación, Estadísticas de la Seguridad Social. Elaboración propia.

Según el estudio de Bianchi Pernasilici (2018), a partir de 2012 se observa a nivel nacional un incremento de las afiliaciones de lxs trabajadorxs del hogar a la Seguridad Social con respecto a años anteriores, al aprobarse un régimen más actualizado. Aunque anteriormente, con la crisis económica, se perdieron muchos puestos de trabajo, es un empleo que se consolidaría como principal servicio para cubrir los cuidados en los hogares, por lo que las pérdidas de empleo no son tan significativas en comparación a otros sectores (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Bujón, 2018).

Para el año 2012 en Valencia, comparamos el número total de afiliaciones a final del año y el de trabajadoras extranjeras, que corresponde al 52'45 % de las afiliaciones. Sin embargo, para el año 2020, a 31 de julio, las trabajadoras inmigrantes serían el 37'07 %, aunque el total de afiliaciones solo ha variado en 1449 personas en comparación con el año 2012.

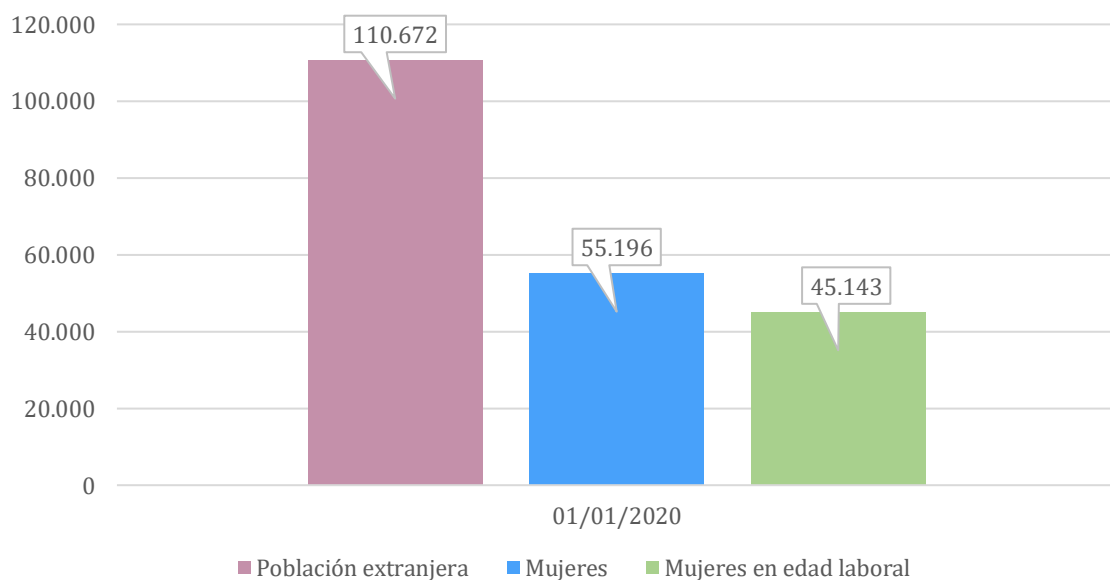
Esta diferencia en la significación relativa de las trabajadoras del hogar de origen extranjero entre 2012 y 2020 podría tener varias explicaciones, no excluyentes entre sí. En primer lugar, muchas trabajadoras inmigrantes podrían no estar dadas de alta en el Régimen en la segunda fecha, lo que a su vez podría ser por varias razones. Habría que pensar también en el número de trabajadoras (inmigrantes y no) que no están afiliadas al REEH y que, por lo tanto, permanecen en el ámbito informal. En segundo lugar, factores coyunturales tales como la situación de la pandemia por COVID-19 han podido reducir la oferta y la demanda de trabajadoras por miedo a contagios o porque las familias empleadoras hayan pasado a hacerse cargo de la provisión de los cuidados (como hemos observado en el periodo de cuarentena). La

cuarentena tampoco habría permitido que se produjeran los flujos migratorios con tanta eficacia.

Para poder realizar una estimación de la oferta de trabajadores en el sector de los cuidados, cubierta como hemos mostrado mayoritariamente por mujeres migrantes, vamos a presentar brevemente una estimación del volumen de población extranjera residente en la ciudad de Valencia.

La población extranjera en la ciudad de Valencia estaría conformada por un total de 110.672 personas, siendo 49'87 % mujeres. Si contamos con que la edad laboral sería de 16 a 65 años, aproximadamente, serían un total de 45.143 mujeres (Padrón Municipal de Habitantes a 01/01/2020. Oficina de Estadística. Ayto. de València).

*Gráfico 5. Población extranjera en la ciudad de Valencia*



Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 01/01/2020. Oficina de Estadística. Ayto. de València. Elaboración propia.

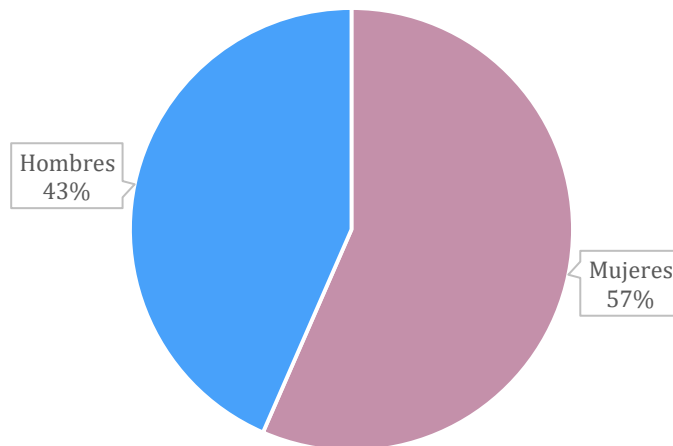
Observamos que el porcentaje de mujeres extranjeras es un poco menor que el de hombres, pero, como apreciaremos en los siguientes datos, la inmigración de personas latinoamericanas está conformada en mayor porcentaje por mujeres. En este gráfico también observamos que la mayor parte de las mujeres extranjeras están en edad laboral.

De la población extranjera, la que más nos interesa para nuestro estudio es la población sudamericana y centroamericana, ya que esta es la que se encarga

mayoritariamente, entre las personas extranjeras, del empleo de cuidados. En los últimos años, vemos que la inmigración se ha feminizado y es que hay un nicho de empleo precario en el hogar que estas mujeres están ocupando, formando parte de la organización social de los cuidados. Siguiendo a Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján (2018), este empleo demandaría personas cuyos cuerpos están disponibles a tiempo completo, siendo esta una de las razones por las que es un empleo feminizado y etnizado.

En el siguiente gráfico, observaremos las personas originarias de países latinoamericanos que residen en la ciudad de Valencia.

*Gráfico 6. Personas originarias de países latinoamericanos en la ciudad de Valencia. Año 2020*



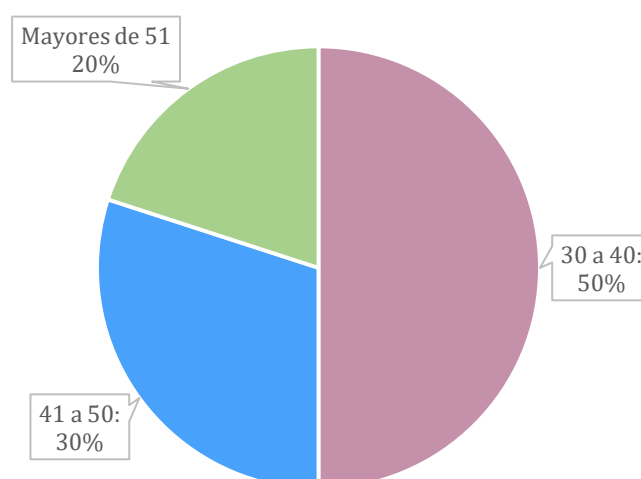
Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 01/01/2020. Oficina de Estadística. Ayto. de València. Elaboración propia.

De las personas inmigrantes, 37.980 personas son de Centro y Sudamérica, siendo de las cuales 21.460 mujeres, que serían un 19'41 % de la población extranjera total de Valencia. Podríamos decir que la inmigración latinoamericana está feminizada en comparación a los otros datos de inmigración en Valencia. Esto lo veremos reflejado en la muestra de trabajadoras del hogar.

## LA MUESTRA

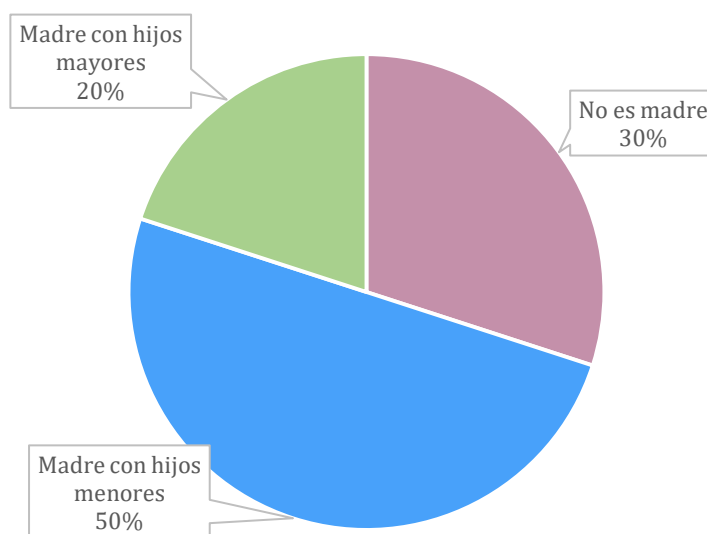
La muestra obtenida de nuestra investigación ha sido formada por las trabajadoras que visitaban la sede de CCOOPV para solicitar información sobre su empleo, del cual estaban todas inscritas al REEH, excepto una. Esta muestra está conformada por 10 trabajadoras, siendo 9 de ellas de origen sudamericano, resultando esta la característica más destacable de la muestra. Tienen entre 30 y 51 años. Con respecto a descendencia, 7 de ellas son madres, de las cuales, 5 tienen menores a su cargo. Es significativo que 7 de ellas tenía o había tenido familiares en España y 6 habían hecho Bachiller y/o estudios superiores en su país de origen. La mitad de la muestra trabaja o ha trabajado en la modalidad de interna y la otra mitad externa, por horas.

*Gráfico 7. Edad de las trabajadoras del hogar de la muestra (en años)*



Fuente: Entrevistas realizadas por Irene Santiago Granero. Elaboración propia.

Gráfico 8. Maternidad de las trabajadoras del hogar de la muestra



Fuente: entrevistas realizadas por Irene Santiago Granero. Elaboración propia.

Por tanto, la representación mayoritaria de nuestra muestra sería mujer entre 30 y 51 años, procedente de América Latina; madre con menores a su cargo en España, con familiares en el país antes de su venida y con estudios de Bachiller o superiores, que habría entrado en el trabajo de cuidado de mayores dependientes a través de personas conocidas y se habría inscrito al REEH.

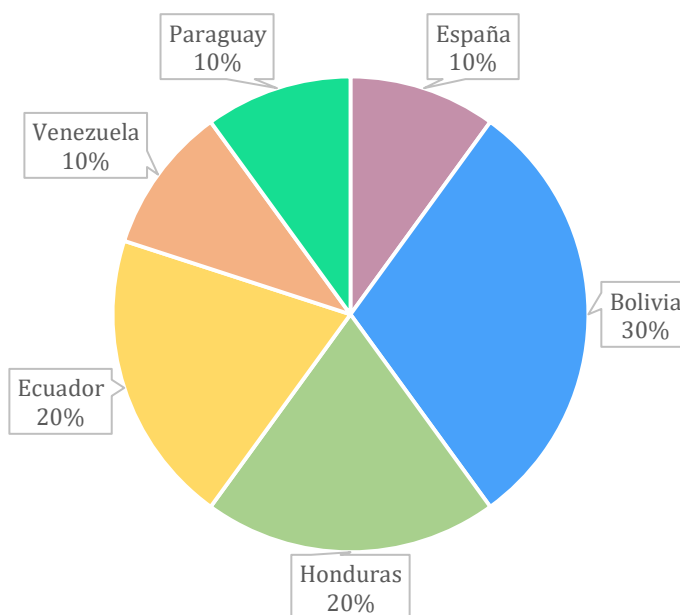
Si atendemos la Encuesta de Dependencia (INE, 2008), nos muestra que el 91'69% de las personas dependientes del país son cuidadas por mujeres españolas de 30 a 79 años. La encuesta, al hablar de cuidador principal, no se refiere únicamente a las trabajadoras del hogar, sino que engloba a familiares, cónyuges y otros servicios. Como vemos, el peso del cuidado en España corresponde a las mujeres (cónyuges, hijas, madres, trabajadoras, etc.), aunque a nivel remunerado, se reparte entre mujeres autóctonas e inmigrantes.

Nos interesa ahora desgranar las entrevistas para analizar las características de las 10 trabajadoras consultadas. Los nombres que aparecen a continuación han sido dados por las trabajadoras mismas, pudiendo resultar algunos de ellos falsos, lo que fue una sugerencia dada al comienzo de cada entrevista individual, para la protección de su identidad: Susana, Jessica, M.<sup>a</sup> Carmen, Mercedes, Ruth, Sofía, Amparo, Rocío, Maribel y Jimena.

## 1.1 Biografía.

Como hemos dicho, 9 de las 10 entrevistadas son de origen latinoamericano, concretamente, de Bolivia, Honduras, Ecuador, Venezuela y Paraguay, siendo Bolivia el mayor resultado con 3 trabajadoras.

Gráfico 9. País de origen de las trabajadoras del hogar de la muestra



Fuente: entrevistas realizadas por Irene Santiago Granero. Elaboración propia.

Les preguntamos por cuánto tiempo tenían pensado quedarse en España y muchas creían que vendrían para dos o tres años solamente y les daría tiempo a obtener el dinero suficiente para poder llevar a cabo sus proyectos (por ejemplo, acabar los estudios superiores). Es el caso de Susana, Mercedes, Ruth, Rocío y Maribel, la mitad de ellas.

Sin embargo, algunas de ellas, el caso de Jessica, tenían decidido venir sin fecha de retorno, puesto que no tenían cargas familiares en su país de origen. Otro caso, el de Amparo, es más especial, puesto que se fue de Venezuela con su marido para no volver. Sofía nos explica:

*No, no pensaba en volver, porque yo soy madre soltera y tengo que tener dinero para cuidarlos.*

Lo que observamos es que la mitad creían que podrían obtener el dinero en poco tiempo, mientras que la otra mitad venía sabiendo que sería una emigración a largo plazo. Jimena, por ejemplo, vino hace 16 años a Valencia con su marido y, una vez

separados, ha decidido quedarse para seguir trabajando y cuidando de sus hijos, uno de ellos menor.

Otro apunte que realizamos es que 7 de ellas tenían familiares en España, siendo alguno de ellos quien les ha facilitado el contacto con el hogar empleador.

## **1.2 Estudios en el país de origen.**

Durante la entrevista, algunas trabajadoras nos comentan que estaban realizando estudios superiores al Bachiller en su país de origen y tuvieron que dejarlo. Una de ellas, Mercedes, nos explica que vino a España a trabajar para obtener dinero y continuar sus estudios, pero no ocurrieron las cosas como había planeado.

*(Mercedes): Yo vine por dos años porque no pensaba quedarme. Vine para reunir dinero para pagarme la carrera y todo y se piensa que se viene... luego se complican aquí las cosas, papeles, encontrar trabajo...*

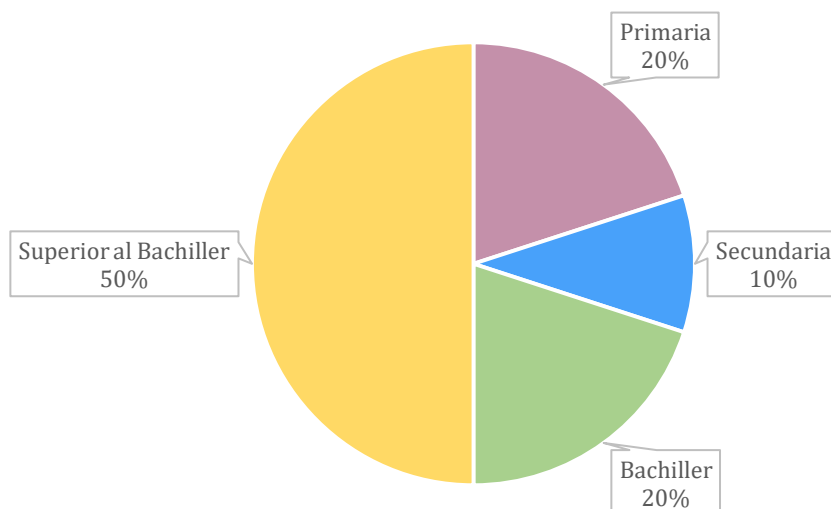
Mercedes es consciente de lo importante que son los estudios y, aunque no haya podido acabar la carrera de Enfermería en su país, en la actualidad está haciendo un grado sobre higiene bucodental y prioriza su horario de estudio en las ofertas de trabajo que busca (actualmente de limpieza).

*Yo me he enterado ahora de cómo hacer mi nómina, muchas cosas. Cuando uno se forma, adquiere conocimientos y con la última que estuve le dije las cosas se hacen así, así y así.*

Otras nos señalan que los estudios realizados en su país no han sido convalidados en España, por lo que no pueden acceder a empleos no precarizados. Es el caso de Amparo:

*... pero no tengo la titulación aquí, hice Recursos Humanos.*

Gráfico 10. Estudios en el país de origen de las trabajadoras del hogar de la muestra



Fuente: entrevistas realizadas por Irene Santiago Granero. Elaboración propia.

Por otro lado, M.<sup>a</sup> Carmen, la única trabajadora española entrevistada, lleva desde los 19 años aproximadamente cuidando a mayores. Respecto a los estudios, fueron totalmente enfocados al cuidado y las tareas del hogar, aunque ella quisiera seguir estudiando por su cuenta:

*He tenido una formación de lencería, de artes del hogar, es decir, cocina, plancha, he hecho de todo. He hecho el acceso a la universidad, he hecho cuatro años de carrera, de Filosofía, pero me queda el último año, no he terminado la carrera. Pero tengo la formación. Tengo primero el graduado escolar y luego todo lo otro.*

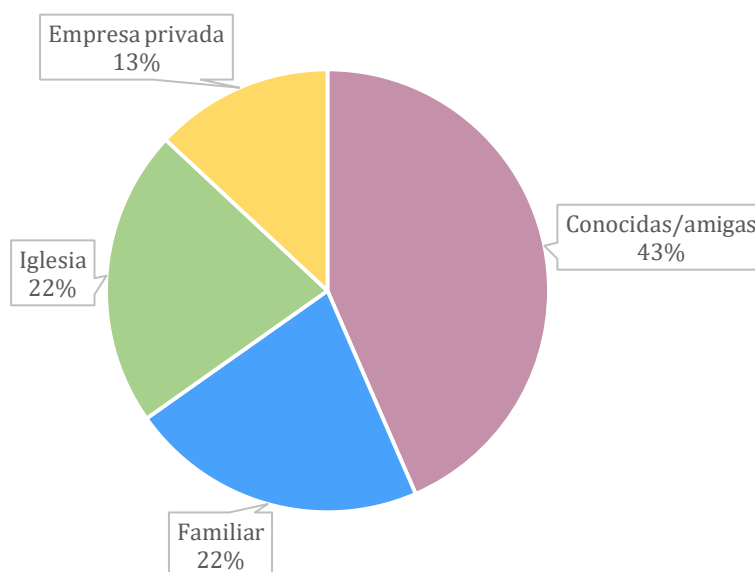
En general, las entrevistadas no poseen estudios relacionados con el cuidado, y es que el empleo, como hemos comentado, no suele demandar la profesionalización, sino que se da por hecho que las mujeres saben hacer tareas del hogar y cuidar.

### 1.3 Acceso al trabajo del hogar y formación.

Esto nos lleva a cómo encontraron el trabajo de cuidado de dependientes. Por un lado, 6 de ellas lo consiguieron por personas conocidas (amigas o familiares), mientras que las otras 4 fue por medios de instituciones y webs.



Gráfico 11. Forma de acceso al empleo de las trabajadoras del hogar de la muestra



Fuente: entrevistas realizadas por Irene Santiago Granero. Elaboración propia.

De estos cuatro medios, Mercedes y Maribel encontraron empleo por la Iglesia, pero solo Mercedes recibió formación específica para ello, sobre la preparación de la comida:

*Más que todo, la preparación de la comida, que es completamente distinta la de mi país y la de aquí y más que todo hay algunas cosas que nosotros llamamos de una manera y aquí llaman de otra.*

Contando con que Mercedes hizo dos años de Enfermería en su país, podríamos decir que el suyo es el perfil más cercano a lo profesional de los que disponemos en estas entrevistas.

Ruth se incorporó por una empresa, a la que acudió de manera presencial y en la que le hicieron cursos de cocina y limpieza, pero, ante la pregunta de si consideró útil la formación, se encogió de hombros y comentó que “eran majas”.

Por último, Rocío contactó con una empresa privada a través de internet:

*Ahorita estoy metida en una empresa y no se cómo di, me imagino que lo cogí por internet. Luego ellos me llamaron para una entrevista con una oferta y tatatá.*

Pero no le hicieron ninguna formación:

*Una entrevista y ya está, yo fui al domicilio y me dijo que ya tenía que incorporarme y que firmara todos los documentos a través del móvil.*

Las otras seis trabajadoras consiguieron su empleo gracias a personas conocidas: una prima que ya vivía en España, una amiga que trabajaba otro hogar o por el boca a boca. M.<sup>a</sup> Carmen nos cuenta más detalladamente cómo empezó ella en el trabajo de cuidados:

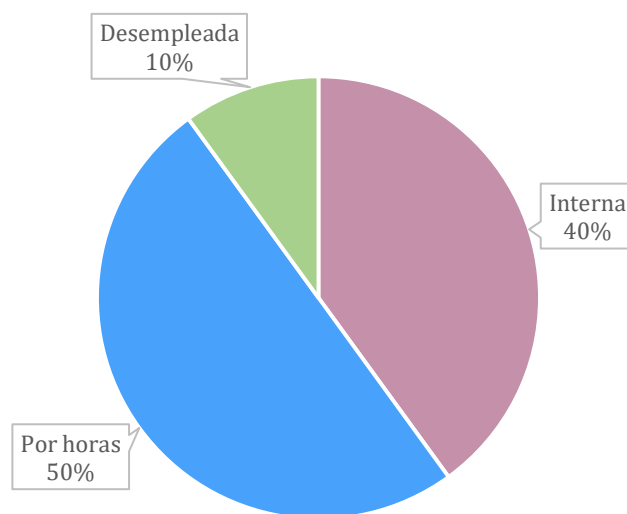
*Mis padres se fueron de emigrantes y yo estuve trabajando 9 años en la siderúrgica en Francia... Yo quería ser conductor de autobús (...). Acababa de llegar de Francia, que en Francia había mujeres que conducían... Y entonces, quería estudiar y me dijeron “no, en España tienes la posibilidad de estudiar por las noches”. Y me lo averigüé y lo vine a hacer aquí a Valencia. Y me dije “pues yo tengo que trabajar, no puedo estar sin trabajar”. Me busqué casas. La primera en la que comencé estaba hecha una mierda. Eran personas mayores, yo no tenía ni p\*ta idea del Alzheimer, no había oído hablar ni sabía lo que era. El cuarto de baño se lo dejé níquel. Y un día la hija dice “oye y ¿adónde están las chuletas de cordero que compré?”. Y le dije “ah, pues nos las hemos comido”, “Ah, ¿y tú también?” y le digo “pues sí”. Dice “no, es que las salchichas eran para ti, las chuletas para ellos”. Y yo digo “yo me largo de aquí más pronto...”. Estuve trabajando un mes, el tiempo de dejarle la cocina y el baño limpios y me largué. Tenía una compañera que conocía al portero de una finca de Menéndez Pidal (...).*

El caso de M.<sup>a</sup> Carmen es muy significativo, ya que ella, como española, no ha tenido tantos problemas como sus compañeras migrantes. Pero lo detallaremos más adelante.

#### **1.4 Contrato y régimen.**

Le preguntamos a las entrevistadas si estaban trabajando actualmente y cuáles eran las condiciones de su contrato. Para las trabajadoras que acuden a la asesoría porque la persona cuidada acaba de fallecer, anotaremos el contrato que tenían. Diferenciaremos entre trabajadoras en régimen interno, por horas y desempleada.

Gráfico 12. Tipo de contrato de las trabajadoras del hogar de la muestra



Fuente: entrevistas realizadas por Irene Santiago Granero. Elaboración propia.

En nuestra muestra, la mitad de las trabajadoras tenían un contrato por horas, es decir, eran externas, y algunas de ellas trabajaban para varias casas de la misma forma. Otras cuatro estaban en la modalidad de interna, conviviendo en el hogar empleador. Solo una de las entrevistadas llevaba un tiempo desempleada.

Seguidamente, les pedimos que nos explicaran si el contrato se cumplía o no. Hay que tener en cuenta que el REEH permite que el contrato se formalice de manera verbal, por lo que es más fácil que el hogar empleador lo cambie sin la consulta de la trabajadora o que, si es por horas, exijan después un trabajo de interna:

*(Jessica): Yo estoy trabajando de interna, primero de las 8 de la noche a 10 de la mañana y luego me dejaron que trabajara allá ahí de interna. Pero no, no descanso ni a la noche y tres-cuatro horas es lo que duermo en la noche porque me acuesto tarde, porque hemos estao en el chalet y, como a veces la señora se pone mal (...). Entonces, trabajo todo el día. Yo, es raro que descanse un ratito y si me siento de casualidad, que yo me siento delante de la señora a descansar un ratito ya ella ya me dice que quiere levantar y yo no puedo descansar porque tengo que andar detrás de ella. Y me acuesto tardísimo, yo te he dicho que yo me acuesto tardísimo terminando de limpiar la cocinilla y hacer todo. (habla con agobio)*

*(Jessica): Cuando fui a la entrevista fue así: me contrataron de para las 8 de la noche a las 10 de la mañana. Y los festivos era otra*

*chica que estaba en el día. Me lo iban a pagar a mí y el pago era 600, trabajando de lunes a domingo, o sea que no tenía... todas las noches, todas las noches. Y la semana de la chica también, que resulta de que cuando me pagaron yo le cobré los festivos y me dijeron “no, ya hablamos con mis hermanos que eso va incluido en los 600”. A mí no me dan festivos, yo lo que me dan es un mes de vacaciones al año. En los festivos, los señores se van y yo me quedo en casa encerrada.*

*(respecto a cuánta gente tiene a cargo): dos señores, pero como en el chalet vive la hija, el yerno, el nieto... Todos los que están ahí... Este año ha sido que se ha venido la pareja de la hija... Me han contratado supuestamente para la señora, pero me ha dado más faena el señor, que se ha caído y la costilla se le ha partido.*

A esta trabajadora no le respetan las horas de descanso, ni siquiera las dos horas diarias de descanso:

*¿Qué voy a descansar dos horas? Mire, ahí todo el día trabajo y eso que tienen una chica que va a ayudar a... supuestamente, va a barrer alrededor del chalet y a planchar. Pero resulta que son como 3 días que la contratan y los otros días yo tengo que planchar, yo tengo que hacer todo. (...) A veces, termino saliendo de la cocina a las 5 de la tarde, porque comen tarde. Y termino de limpiar la cocina, sacar la basura, que meter ropa del tenderete, que bajar plancha, que bajar la basura.*

El resto también nos cuenta los problemas que tienen con su contrato:

*(Amparo): Recientemente, hace cuatro meses. El contrato es de 8 horas y trabajo 24 horas, porque las 2 horas desde que empezó el coronavirus no me las dan. Y ahora que se puede salir tampoco. Ahora he estado enferma y como no llega a los 180 días por contrato, no me paga nadie.*

Rocío, que entró a través de una empresa de internet, también está teniendo dificultades:

*De interna, supuestamente 36 horas a la semana o así, más o menos 40 horas. (...) Me dijeron que entre semana yo tenía un día libre, o sea, que en el mes eran cuatro días libres. Y pone que tienes dos horas diarias libres, pero luego te las tienes que tener en el domicilio, porque no puedes salir.*

Tampoco se le ha respetado el descanso ni el salario base:

*Yo entré el 9 de junio y no he tenido ni un día libre hasta que salí el día primero (de julio). Pero ya salí del trabajo del todo porque no me interesaba y yo estaba cuidando a un matrimonio y los dos tenían Alzheimer avanzado. Entonces, me estaba matando por 700 euros. Entonces yo puse mi renuncia.*

Al parecer, en esta empresa, no se le ha explicado el REEH, puesto que, al preguntarle por más problemas, nos cuenta que la han hecho autónoma. Acude a la asesoría para que le expliquen cuáles son las consecuencias:

*Me he encontrado ahora con esta empresa, que me han hecho autónoma, que no me interesa. Que yo renuncié y ahorita estoy aquí, porque quiero ver qué se puede hacer, porque me han hecho autónoma y tengo miedo de que me puedan hacer pagar algo, como ahorita no estoy trabajando.*

En varias de las entrevistas, las trabajadoras aluden a que son autónomas, pero no se refieren a lo que conocemos por trabajador autónomo, ya que ellas trabajan por cuenta ajena. Entendemos que esta denominación es un error, fruto de no haber un colectivo unificado de trabajadoras que puedan negociar colectivamente sus derechos y, por consiguiente, piensan que trabajan solas, como autónomas.

Como hemos adelantado antes, todas las trabajadoras entrevistadas estaban inscritas al REEH, excepto una. Es el caso de Jimena, que está trabajando por horas en dos hogares y, en uno de ellos, no la han dado de alta:

*No me han dado de alta ni nada, no me pagan vacaciones, ni pagas ni nada.*

Jimena acude a la asesoría para buscar una solución a los problemas que tiene con el hogar empleador, del cual sigue dependiendo, aunque la situación no sea la deseada:

*Trabajo en dos casas, en una hay dos personas mayores, bueno, que no estoy ni dada de alta ni nada. Y a veces, tengo muy... no se si mala suerte, pero últimamente estas personas son muy... hablan mal... y ha habido unos momentos que nos hemos llegado a enfrentar. Pero bueno, estoy ahí aguantando hasta conseguir otra cosa.*

Este testimonio nos muestra el panorama general de las trabajadoras migrantes y es que, aunque las condiciones puedan llegar a ser abusivas, tardan mucho en abandonar el empleo. Esto puede deberse a muchas razones, pero podemos decir

que el desempleo para las personas migrantes es diferente de la población autóctona, puesto que, debido a la migración reciente, no disponen de una red familiar que pueda ayudarles en caso de quedarse sin trabajo (Del Río, Alonso Villar, 2014) o incluso de redes de amistades, como tampoco tienen derecho a subsidio por desempleo debido a que el REEH no lo contempla. Asimismo, las mujeres y, sobre todo, las mujeres migrantes, se exponen a trabajos temporales y precarios, por lo que las opciones disponibles para las trabajadoras migrantes que quieran abandonar un trabajo con malas condiciones son, sencillamente, encontrar un trabajo con características muy parecidas. Por eso, aunque encontramos unas condiciones abusivas, pocas trabajadoras abandonan el trabajo en cuando tienen unas condiciones problemáticas, y se aferran a este, aguantando todo lo que pueden.

Sin embargo, este no es el caso de M.<sup>a</sup> Carmen, que ha contado con mejores condiciones y, cuando hacía falta, lo ha reclamado al hogar empleador, o ha dejado el hogar inmediatamente:

*A ver, yo siempre he tenido contrato verbal. Y cuando he tenido contrato verbal siempre lo han cumplido muy bien (...). Cuando he tenido contrato escrito, ha sido las peores casas que he tenido y sobre todo la de la Gran Vía que eran los católicos, que me dijeron que me iban a pagar 750 euros más el seguro, y al final me descontaron el seguro, por lo que ganaba 715. Encima que mal pagá, mal alimentá, perdí nose cuántos kilos. (...) Yo siempre he cobrado las pagas enteras, incluso cuando no era por ley. En el 80, yo siempre he cobrado pagas enteras, siempre he tenido vacaciones pagadas y...*

*Cuando empecé en Madrid estuve un año sin tener festivos ni nada y pedí tres días de vacaciones más y me dijo qué adónde iba yo. Digo “ah, ¿pues sí?, pues que sepa que a partir de mañana todos los fines de semana me voy y se queda solo, ya se apañará”.*

Por supuesto, hay que tener en cuenta que la situación de M.<sup>a</sup> Carmen es muy diferente del resto de las entrevistadas. Ella ha desarrollado su carrera laboral en su propio país, en los años de la Transición y el comienzo de la globalización y tenía confianza de que siempre encontraría otro trabajo. Las otras trabajadoras han tenido que emigrar de su país y adaptarse a todo lo que el mercado español demandaba de ellas, aprovechándose de su desconocimiento y bajo el temor a ser deportadas.

## 1.5 Problemas en el empleo.

A continuación, trataremos algunos de los problemas que tienen en sus empleos. Puesto que la entrevista se realiza con trabajadoras que acuden a la asesoría, todas tienen problemas que plantear. Sin embargo, les cuesta bastante hablar de ello. Una, Jimena, incluso nos responde que no tiene problemas específicos en su trabajo, que solo ha venido a preguntar por la baja maternal e informarse, pero, después de ponerle un par de ejemplos, nos vuelve a contestar:

*Yo ahora vine porque me está bajando de las 12 horas a 8 horas semanales. Entonces no... En principio, trabajaba con 15, luego me bajó a 12. Y ahora me quiere bajar a 8, y claro como no se también si me va a liquidar o cuánto me va a dar el finiquito, qué es lo que me corresponde de todo eso.*

Otro problema común que observamos es que el hogar empleador no respeta las horas de descanso que marca el REEH para las internas, es decir, 36 horas seguidas en la semana y dos horas de descanso por día para las comidas (art 9, apartados 4 y 5, REEH). En el caso de Jessica, y también el de otras, la trabajadora comienza su relación laboral sin hacer ningún descanso, hasta que se encuentra agotada. Entonces, habla con la persona empleadora y esta le niega su demanda, sin saber que no está respetando los mínimos del empleo, pero se escuda en el contrato verbal inicial, que el REEH valida y ningún otro empleo hace (art. 5, apartado 1, REEH):

*Estuve casi un año trabajando de lunes a domingo sin descanso. Y ya después hablé con la hija que entonces me daban un domingo sí, un domingo no (...). Y ya lo mejor es que me voy a salir, porque mira, estoy tan cansada que, en vez de ir a conocer un lugar, lo que hago es coger cama... un cansancio. (...) Yo tengo una habitación al lado de ellos, tengo que estar pendiente de ellos, no puedo cerrar la puerta, duermo con la puerta abierta porque tengo que estar pendiente de la señora. (...) Yo salgo los sábados a las 22 y entro el domingo a las 20:30, porque yo pedí, porque estaba súper cansada, imagínese el confinamiento y todo.*

En lugar de hacer constar sus derechos, las trabajadoras, sobre todo las internas, se encuentran con que están pidiendo favores a la familia empleadora. Este problema es consecuencia del modelo familista. Nada más llegar al hogar, se les dice que “son una más de la familia” y que “pidan lo que necesiten porque son una más”. En ese aspecto, M.<sup>a</sup> Carmen lo tiene muy claro:

*Tú puedes tener cariño a los señores, te lo digo porque yo he trabajado en total con 6 familias, y yo siempre les he tenido mucho respeto y cariño, afecto, algunos más que a otros. Pero, a ver, el*

*cariño no se paga. El afecto no se paga. Trabajamos con ellos. Pero tú no tienes que absorberte por la vida de ellos y eso es muy importante a nivel afectivo.*

Se entiende que la dimensión afectiva, relacional, es parte de este trabajo, parte del cuidado. Sin embargo, por este cariño, el hogar empleador tiende a nombrar a la trabajadora como una persona más de la familia, cuando no es así: es una persona contratada para hacer un trabajo e, igual que ocurriría con cualquier otro empleo, hay un contrato con sus mínimos que hay que respetar.

Ocurriendo este alejamiento entre el perfil profesional y la trabajadora, la empleadora abusa de la trabajadora, como si fuera un miembro más de la casa pero, a la vez, le cuesta suministrarle lo básico (como el descanso, la comida, intimidad). Así sucede que, cuando se le demanda algo, la familia empleadora contesta de manera defensiva y considera que ya le suministran demasiado a la trabajadora, cuando no están proporcionándole siquiera lo mínimo:

*(Jessica): Y yo les reclamé y se dijo que yo estaba de interna, que a otras que están se le mueren los abuelos y tú tienes trabajo aquí, tú comes aquí, tú duermes aquí.*

*(Ruth): Te pintan que no vas a trabajar tanto, que de interna no haces nada, te damos de comer y todo eso, pero la comida son purés... Bueno, no me quejo de los purés... pero se me atorán. No te dejan casi descansar. Yo por ejemplo quería salir muchas veces, digamos, para aprender a conducir y todo eso, pero no te dejan, porque te dicen “No, te estoy pagando de interna y de interna tienes que estar todas las horas”.*

Muchas familias se valen del pago en especie, que en el REEH en situación de interna sería el 30 % como máximo (art. 8, apartado 2, REEH). Algunos hogares empleadores reservan comidas de menor calidad y precio, como nos han contado Ruth y M.<sup>a</sup> Carmen, afectando a su rendimiento.

Algunas situaciones que padece Jessica sobrepasan los límites. Sus empleadores estarían infringiendo el art. 7 del REEH, por el que el hogar empleador está obligado a que la trabajadora tenga unas condiciones eficaces de salud y seguridad:

*Mira, yo estaba enferma de la columna, de los riñones y yo le decía, digo, que estoy súper mal. Y aun así como si no le valiera, no me dice “vete a descansar”, o yo que se, o no trabajes, ve que yo voy a hacer las cosas, no. Aún así, más faena, cuando yo estoy más que me duele la columna, cuando más, más están.*



*Ando súper estresada. Aquel día yo me quemé con la olla. Porque llevaba prisa porque ya era la hora de comer, era un puchero y cuando vino la hija se me vino a ver y ¡pum! Porque supuestamente ya no tenía aire y todo, la olla y cuando fui a cogerlo me quemé. Me quemé toda la barriga, que tengo la mancha. No fui al hospital, ellos me compraron una crema...*

Amparo tiene claro que las funciones que ejerce son de cuidadora, pero observa que está tomando todas las decisiones, como si ella fuera la única familia que tiene la persona dependiente:

*Yo soy cuidadora, ¿verdad? Yo limpio, yo cocino, yo hago las compras, baño a la señora. La señora se fracturó una vértebra de la columna, los días del hospital los pasé con ella, la hija fue na' más dos veces a verla. Yo soy la que decide los médicos, si la veo que está malita... es más, le dio una bronquitis antes del coronavirus, que yo creía que era coronavirus... ni llamaba. Es que tienen una forma de ser diferente, porque ellos se criaron en Suecia, la madre vino a España y ella se quedó con una tía (...) no ha tenido el cariño... no es el cariño que se le tiene a una madre.*

En este caso, el hogar empleador delega todas las responsabilidades a la trabajadora y no quiere saber más sobre el tema y, por consiguiente, tampoco están para la labor de mejorar el contrato:

*Hay una dificultad por las horas, ellos quieren pagar lo menos posible y tener la mejor calidad, porque yo a la señora me dedico en cuerpo y alma y la señora me quiere, y ahora estoy a reposo y la señora ni quiere comer. Entonces, no me puedo quejar del trabajo en ese sentido. Lo que sí son las horas que yo veo que deberían ser más justas, porque si sabes que tienes una buena trabajadora, que te está cuidando a tu madre, que te está atendiendo, que te la tiene como una reina... ¡coño! Me la vas a pagar 8 horas y un contrato miserable.*

En este testimonio de Amparo volvemos a ver cómo el cariño hacia la persona que se cuida hace que las responsabilidades hacia esa persona aumenten y, por tanto, la trabajadora tenga que aguantar todo tipo de situaciones. Nos recuerda a los estereotipos que hay entorno a la maternidad y cuidado de mayores en las familias, donde se dice que las madres/hijas tienen que sacrificarse por amor a su familia y eso es algo natural y hasta deseoso, ya que “es tu familia” y la idea de pertenencia es importante e indiscutible.

Mercedes nos confirma la idea del sacrificio, cuando se ve en la necesidad de renunciar a sus derechos básicos para obtener algo más importante, en este caso, la cotización a la Seguridad Social:

*Yo donde una señora que estoy trabajando, estoy trabajando... pues más de 15 años, que mi hija tiene 15 años, y para que ella me... yo antes me cotizaba a la Seguridad Social, era autónoma (...). Como vino la época de la crisis, yo ahí pagaba 160 euros cada mes, y en la época de la crisis ese dinero no lo iba a pagar porque tenía otra prioridad y como luego ya mi marido encontró trabajo y estaba un poquito mejor, entonces quería volverme a cotizar otra vez. Pero esta vez fui a la Seguridad Social y me dijo que ellos tenían que cotizarme, yo el porcentaje que me corresponde y ellos el porcentaje que corresponde a ellos. (...) les dije que yo simplemente quería pues como yo trabajo por horas, pues le dije págame 10 y de ahí me descuentan y de ahí se paga, bueno ni esas. Me dijo que entonces si me ponía enferma le iba a mandar, que luego pediré lo que corresponde, las vacaciones que si las pagas y eso. Entonces le dije que a mí lo que me interesaba más era la Seguridad Social, por lo que pueda pasar, para tener ya la espalda cubierta y como ya llevo años aquí ni voy a pedirle el mes de vacaciones ni las pagas ni... yo quiero la Seguridad Social y ya está.*

A veces, las trabajadoras intentan obviar lo que les molesta para no entrar en problemas con el hogar empleador, pero se encuentran con que se van acumulando las cosas, como nos cuenta Jimena:

*A veces les hablas y tienen muy mala contestación con uno. Y claro, es que yo nunca les he faltado al respeto, pero ya cuando te hablan mal, hay un momento... Porque hay otra chica igual, que esa chica, o sea, no se calla nada. Y como yo veo eso, pues ya al final, pues yo igual, tengo que decir las cosas como son. Pero bueno, estamos ahí y bueno, ya estoy viendo otra cosa para conseguir y dejarlos, porque también, no tengo ningún beneficio, no me cotiza nada y tampoco me... Es que no tienen ningún detalle con uno, ni por las fiestas ni nada. Y bueno, últimamente, he ido a trabajar tres días las 24 horas y por día me han pagado, no llega a 65 euros. Entonces, claro, cuando ha pasado eso, ya ha sido cuando me he enfadado. Porque le dije que yo voy al hospital por una noche a cuidar una persona y me pagan 50*

*euros. Y ahí he estado 24 horas un fin de semana, dos fines de semana y me han dado 60 euros.*

Tras esta declaración, le preguntamos exactamente el problema por el que acude a la asesoría:

*He venido a ver a Alberto porque estoy por horas y no me pagan vacaciones y me han dicho... Yo le dije un día, que ahí (la otra casa en la que está) ya llevo 8 años, estoy dada de alta pero no me pagan ni vacaciones ni pagas ni nada. Y cuando le he dicho de las vacaciones, me ha dicho que no tengo derecho a vacaciones porque yo estoy trabajando por horas.*

En el REEH, las trabajadoras por horas deben cobrar las vacaciones y las pagas extraordinarias en el importe por hora (art. 8, apartado 5, REEH), pero este hogar no lo ha incluido y, ante la petición de la trabajadora, se atiene a la cuantía acordada inicialmente.

M.<sup>a</sup> Carmen nos cuenta sobre una estratagema que realizan muchos hogares empleadores para verificar si la trabajadora es de fiar:

*Mira, a mí nunca me habían hecho la trampa, que yo lo había oído nombrar, de dejar dinero por ahí a ver si lo pillabas. Pues ahí me lo dejaron, en los católicos, me lo dejaron para ver si limpiaba (...) y yo, quitando las cosas para limpiar bien, vi que habían 300 euros. Y yo dije “oye, que sea la última vez que me dejáis dinero en medio, que sea la última vez” (...). Es la peor experiencia que he tenido.*

También se suele comentar una variante de esta situación, en la que la persona empleadora deja algo de suciedad a propósito en algún lugar de la casa (por ejemplo, debajo del sofá), para comprobar si la trabajadora limpia verdaderamente. Aunque estas anécdotas suenan cómicas e inverosímiles, nos encontramos con una gran falta de confianza hacia la trabajadora por parte del hogar empleador, situación que no ocurre en el resto de trabajos, donde se suele confiar en la profesionalidad de la plantilla.

Otra característica observada, en cuanto a las trabajadoras internas, es que no desarrollan una vida diferente a la laboral, por lo que acaban residiendo en el hogar empleador y, aprovechándose, el hogar empleador sigue utilizando los servicios de la trabajadora:

(M.<sup>a</sup> Carmen): *Las condiciones de interna, es decir, que tú vives en la casa, y si, cuando eres migrante, el problema es que, si no tienes casa, tú te quedas los fines de semana a dormir. Entonces eso es un error, porque el sábado y el domingo es tu día libre, pero si tú te quedas a dormir en la casa donde trabajas... Al menos como yo que, cuando estuve 6 años y medio en Madrid, los fines de semana sí que me los cogía, ¿sabes? Pero es muy raro que las que están trabajando después los fines de semana no se queden a comer, entonces les mandan y eso. Y también, los horarios, hay muy poca gente que respeta los horarios de las internas.*

Algo que ocurre bastante, según nos comenta el asesor de CCOOPV, es que las trabajadoras acuden a informarse cuando ya ha fallecido la persona a la que cuidaban y termina la relación laboral. Entonces, quieren informarse de lo que les corresponde y comienzan a contar los problemas que tenían en el empleo:

(Ruth): *Desgraciadamente, se ha muerto la señora. No me pagaron nada, hasta ahora no se nada de ellos. Y me ha dicho ahora el asesor que vaya a decirles que me tienen que dar una carta de despido, porque no me han dado nada... Falleció el jueves pasado (el 16/07/2020). Tengo que ir a darle eso (unos papeles facilitados por el asesor) para ver si vamos a continuar la relación laboral o nada.*

(Sofía): *No me dejaban salir, decían los fines de semana, pero no me dejaban salir, me dijeron que sí y luego no me los daban. (...) Se ha muerto la señora y vengo a informarme si me toca algo de indemnización.*

## **1.6 Negociar sus derechos.**

Pese a todos los problemas que nos cuentan las trabajadoras, pocas de ellas se atreverían a pedir a la familia empleadora que revisaran los términos de su contrato. Estas son algunas de las respuestas cuando les preguntamos:

(Jessica): *O sea que yo no soy de esas que me gusta que me paguen más por una cosa. Yo soy una de esas personas que me pueden decir anticuada. Soy rara, porque no tengo ese corazón, que tienen los*

*demás, que tienen aquel coraje para hacer las cosas. Yo no. Primero, no me gusta lastimar a nadie.*

(Ruth): (Respecto a pedir las horas libres): *Discutir a mí no me gusta. ¿A dónde voy a ir esas dos horas? (...)*

Las trabajadoras no desconocen que su situación laboral está siendo demasiado injusta. Mercedes nos lo comenta:

*Actualmente las empleadas de hogar estamos muy desamparadas, porque no tenemos derecho al paro, ni cotizamos en la Seguridad Social...*

Pero, de todas ellas, solo Maribel interpuso una denuncia contra la familia empleadora:

*No, problema no... Bueno, sí que tuve que me acusaron de haber robado, que era como una terrorista y todo eso, sí, sí que me dijeron. Y no me pagaron porque no tenía los papeles y me hicieron trabajar de gratis. Pero vine aquí y me dijeron que había que denunciar y eso hice. (...) no me pagaron, pero me dijeron que le habían puesto una buena multa, por haberme hecho trabajar sin documentación.*

En estas declaraciones, podemos constatar que las trabajadoras del hogar aguantan todo tipo de situaciones con tal de no perder su empleo. Siendo este el empleo que más trabajadoras inmigrantes demanda, no es de extrañar que teman perderlo y no encontrar otro diferente. En caso de que ocurriera la extinción del contrato, la trabajadora encontraría otro hogar empleador con los mismos problemas o bastante parecidos, a juzgar por las similitudes entre las entrevistas. Como hemos comentado antes con Del Río y Alonso villar (2014), las inmigrantes no suelen tener una red familiar o de amistades que las pueda ayudar en caso de quedarse sin empleo y por eso, llegan a aguantar las malas condiciones de su empleo en lugar de abandonarlo.

Desde el principio de la relación laboral e incluso antes, el trabajo del hogar ya cuenta con varios problemas. Para empezar, aunque existe una legislación para el empleo, los hogares empleadores muy poca vez se atienen a esta, dejando de lado el profesionalismo y naturalizando y feminizando el trabajo. Tampoco hay una sindicación potente de trabajadoras del hogar, ni una patronal unificada a la que reclamarle mejores condiciones, por lo que la negociación colectiva no es posible en este empleo. Otros problemas, por ejemplo, es que el empleo ocurre en una

vivienda y no puede suceder una inspección de trabajo, o demostrar lo que ocurre en esta. Muchas veces, si la trabajadora ha tenido algún problema, el hogar empleador alude robos, mentiras o similares para no enfrentar una queja formal. La trabajadora queda privada de derechos y posibilidad de reclamarlos, a no ser que acuda a un sindicato y este trámite una demanda. Pero, como hemos visto en el caso de Maribel, ella no percibió el dinero que no le habían pagado, sino que se tuvo que conformar con que el hogar empleador recibiera una multa.

Así, vemos cómo muchas veces se conforman con las condiciones que tienen y no tratan de cambiarlas, hasta que algo interrumpe esa relación laboral, como la muerte de la persona que cuidaban. Nueve de ellas acudieron a la asesoría de CCOOPV para informarse de sus derechos laborales y cómo podían solucionar sus problemas. Varias de ellas expresaban que necesitaban un cambio de situación y que hablarían con el hogar empleador, pero, como hemos visto, no era de su agrado tener que pedir nada, por lo que es posible que se conformen con lo que les concedan, aunque sea mínimo.

#### IV. Conclusiones

Somos conscientes de que esta es una muestra pequeña, así que no podemos extrapolar su alcance a la experiencia de todas las trabajadoras del hogar, ni sus resultados ni sus historias, pero sí que son testimonios y situaciones muy características del trabajo del hogar.

En nuestra muestra de Valencia hemos recogido los testimonios de 9 trabajadoras inmigrantes y una española, que nos han relatado diferentes problemas en su trabajo, relacionados con la legislación que plantea el REEH y también con sus propios empleadores, que no cumplen las condiciones mínimas. Existen también buenos hogares empleadores que cumplen la legislación y establecen una buena relación laboral, pero hay demasiados testimonios que nos impiden no preocuparnos por los problemas de este trabajo. Muchas de las entrevistadas se quejaban de problemas que no se darían en cualquier otro trabajo regulado y no contaban con medios suficientes para poder mejorar su situación, otras de ellas se quedarán sin empleo con la muerte de la persona que tenían a su cargo, por lo que han de buscar otro hogar, enfrentándose a los problemas del REEH de nuevo.

Podemos decir que las trabajadoras del hogar están viviendo una situación precaria en la que están desprotegidas. Por un lado, están desprotegidas por el régimen en el que están afiliadas, que es insuficiente y, por otro, desprotegidas en el hogar empleador, donde no se cumple ni el REEH ni, en muchos casos, el contrato que tienen. Están sin oportunidad de mejorar sus condiciones mediante la negociación colectiva, pues este trabajo no lo permite, ni el hogar empleador forma una patronal a la que reclamar. No tienen subsidio por desempleo o una red que las ayude. A las trabajadoras de nuestra muestra no les conceden las 36 horas semanales de descanso, como tampoco se cumplen las 40 (más 20 de presencia) horas semanales de trabajo, sino que trabajan muchas horas más sin remuneración y ni siquiera las vacaciones son contempladas en la relación laboral. En definitiva, están a total disposición del hogar empleador.

Por tanto, se encuentran solas, cada una responsable de su propia negociación, la cual no llevan a cabo por varias razones, como “no querer molestar” o poder acceder a un trabajo sin mucha demora. Además, no solo tienen que preocuparse por el hogar en el que trabajan, sino también hacerse cargo del suyo: algunas son madres solteras, otras no reciben mucha ayuda de sus parejas, otras han tenido que dejar a sus hijos en su país de origen y envían sus salarios...

Las migraciones, como hemos visto, están feminizándose en los últimos años, y el trabajo del hogar es una de las primeras opciones para estas mujeres, siendo la limpieza por horas el segundo destino que encuentran. Muchas tampoco conocen la legislación del trabajo al que optan y, por no molestar o por no perderlo, no

demandan los derechos que tienen. Prefieren aguantar y pasar desapercibidas, como les ocurre a las trabajadoras de nuestra muestra, a pesar de haber acudido a una asesoría.

La situación actual que vivimos por la pandemia de COVID-19 ha puesto todas estas desigualdades al descubierto y las trabajadoras han esperado soluciones. Pero, de nuevo, las soluciones han sido insuficientes. Las trabajadoras aún están esperando la prestación económica. Tampoco se puede esperar que todas las trabajadoras del hogar tengan protección y distanciamiento social en su trabajo, pues eso queda a disposición del hogar empleador, según ampara el REEH, pero no hay medidas extraordinarias por la pandemia o forma de asegurar que las condiciones mínimas se cumplan.

Por lo que vemos, el trabajo del hogar sigue siendo un trabajo precarizado, desvalorizado. Pero no solo el trabajo del hogar remunerado, sino también el que se sigue realizando por las mujeres en sus hogares. Los cuidados han sido un asunto a la orden del día durante la cuarentena y hemos asistido a la creación de redes vecinales, en las que se ofrecía ayuda a los vecinos más mayores o a familias sin recursos. Pero, otras veces, estos cuidados han sido penados. Un ejemplo, el dueño de un restaurante del barrio del Cabanyal en Valencia, así como una voluntaria y una trabajadora social han sido multados por repartir comida de forma gratuita a las familias más necesitadas del barrio durante el estado de alarma<sup>9</sup>.

Con respecto al trabajo del hogar, las organizaciones de trabajadoras siguen demandando que se ratifique en España el Convenio 189 de la OIT<sup>10</sup>, que iguala los derechos de las trabajadoras del hogar con el resto de trabajadores. Este convenio demanda para los países que lo ratifiquen que se aseguren de la seguridad y la prevención contra todo acoso y discriminación en el trabajo del hogar (art. 5 y 6), contratos escritos (art. 7), el respeto de las horas de trabajo y las horas libres (art. 10), posibilitar las inspecciones de trabajo (art. 17 apartado 2), regular las agencias privadas de contratación (art. 15), etc. En definitiva, no generar diferencias entre este trabajo y el resto.

Tenemos claro que los cuidados son los que hacen posible el desarrollo y el bienestar de las vidas, por lo que no podemos perder de vista su importancia y seguir resaltando el enorme trabajo que realizan diariamente las mujeres. Un trabajo tanto en sus hogares, como fuera de estos realizando trabajos del hogar, y también en

---

<sup>9</sup> Diario "El Salto": <https://www.elsaltodiario.com/represion/multan-red-de-apoyo-mutuo-cabanyal-valencia-repartir-comida-durante-confinamiento-coronavirus>

<sup>10</sup> C189, Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (Organización Internacional del Trabajo). Recuperado el 2 de septiembre de 2020 de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)



todos los ámbitos en los que participan y se encargan de que el bienestar sea un modo de proceder, contrarrestando el individualismo del sistema capitalista. Esta buena práctica debería ser la norma y no la excepción.

## Preguntas orientativas de la entrevista

1. *Dígame su edad, país de origen y la formación que tiene.*
2. *¿Cómo llegó a trabajar cuidando a personas dependientes?*
3. *En caso de ser a través de una institución, ¿recibió en esta alguna formación? ¿Considera que esta formación sirvió para algo?*
4. *¿Tiene usted contrato? ¿Cuáles son las condiciones de su trabajo? (horas, tareas, interna o no, salario, vacaciones, descansos, etc.)*
5. *¿Ha trabajado sin contrato alguna vez?*
6. *¿Cree que la persona empleadora respeta el acuerdo al que han llegado? (es decir, si hace más tareas de las acordadas, más horas, etc.)*
7. *¿Tiene hijas/os a su cargo? ¿Quién se encarga de cuidarlos?*
8. *¿Tiene pareja? ¿Se encarga de las tareas del hogar?*
9. *En caso de ser migrante, ¿cuánto tiempo lleva en Valencia?*
10. *En caso de ser migrante, ¿tenía algún familiar en España antes de venir aquí?*
11. *En caso de ser migrante, ¿tiene pensado volver a su país de origen?*
12. *Cuénteme su experiencia personal en el trabajo.*
13. *¿Ha tenido algún problema en el trabajo?*
14. *¿Está satisfecha con la persona empleadora?*

## VI. Bibliografía

Aguado, Ana, (2005). «Ciudadanía, mujeres y democracia». *Revista electrónica de Historia Constitucional*, núm. 6, pp. 11-27. Recuperado el 2 de junio de 2020 de: <http://www.unioviado.es/historiaconstitucional/index.php/historiaconstitucional/issue/view/7>

Benito Benítez, M. A., (2019). «Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género». *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol 9, núm. 2, pp. 441-481. Recuperado el 10 de septiembre de 2020 de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/522834>

Bianchi Pernalici, G. M., (2014). «¿Quiénes y cómo cuidan en Vitoria-Gasteiz? Aproximación a la situación de las empleadas del hogar». *Medicumundi Araba*, Ayuntamiento de Vitoria. Recuperado el 11 de agosto de 2020 de: <https://www.mugarikgabe.org/es/2018/09/06/quienes-y-como-cuidan-en-vitoria-gasteiz/>

Borderías, C., Pérez-Fuentes, P., Sarasúa, C., (2014). «La desigualdad en el consumo familiar. Diferencias de género en la España contemporánea (1850-1930)». *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 14, pp. 105-120. Recuperado el 10 de enero de 2020 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6999873>

Borrell-Cairol, M., (2016). «La feminización del servicio doméstico. Barcelona 1848-1950». *Revista de Demografía Histórica*, XXXIV, pp. 25-62. Recuperado el 18 de agosto de 2020 de: <http://www.adeh.org/?q=es/contenido/revista-de-demografia-historica-2016-xxxiv-1>

Bosch, A., Carrasco, C., Grau, E., (2006). «La Ley de Dependencia y el mito del homo economicus». *Revista de Economía Crítica*, núm. 5, pp. 105-107. Recuperado el 18 de agosto de 2020 de: <http://revistaeconomicacritica.org/node/393>

Carbonell, M., Gálvez Muñoz, L., Rodríguez Modroño, P., (2014). «Género y cuidados: respuestas sociales e institucionales al surgimiento de la sociedad de mercado en el contexto europeo». *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 33, pp. 17-32. Recuperado el 10 de enero de 2020 de: <https://revistas.um.es/areas/issue/view/13281>

Carrasco, C., (2006). «Presentación». *Revista de Economía Crítica*, núm. 5, pp. 5-6. Recuperado el 18 de agosto de 2020 de: <http://revistaeconomicacritica.org/node/393>

Carrasco, C., (2006). «La paradoja del cuidado: necesario pero invisible». *Revista de Economía Crítica*, núm. 5, pp. 39-64. Recuperado el 18 de agosto de 2020 de: <http://revistaeconomiacritica.org/node/393>

De Dios Fernández, E., (2016). *Sirvienta, empleada, trabajadora del hogar: Género, clase e identidad a través del servicio doméstico en el Gran Bilbao (1939-1985)*. Tesis doctoral dirigida por M. Arbaiza Vilallonga y M. Llona González, Universidad del País Vasco. Recuperado el 29 de julio de 2020 de: <https://addi.ehu.es/handle/10810/26210>

Del Río, C., Alonso Villar, O., (2014). «Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013». *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 33, pp. 87-103. Recuperado el 30 de julio de 2020 de: <https://revistas.um.es/areas/issue/view/13281>

Díaz Gorfinkiel, M., Martínez-Buján, M., (2018). «Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España». *Revista Panorama Social*, núm. 27, pp. 105-118. Recuperado el 30 de julio de 2020 de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/493346>

Erdozaín Azpilicueta, P., (2019). «Cuidadoras y sanitarias». *Archivos de la administración. De mujeres y documentos*, núm. 8. Recuperado el 26 de junio de 2020 de: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8937BDFE-21FC-4EEE-BD9E-1B0D1B192B02/458683/DemujeresyDocumentos.pdf>

Federici, S., (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Galvez Muñoz, L., Rodríguez Modroño, P., Agenjo Calderón, A., Domínguez Serrano, M., (2013). «El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración». *Estudios*, 29, Instituto Andaluz de la mujer. Recuperado el 19 de junio de 2020 de: <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2013/143451834.pdf>

Galvez Muñoz, L., Rodríguez Madroño, P., (2011). «La desigualdad de género en las crisis económicas». *Investigaciones feministas*, vol. 2, pp. 113-132. Recuperado el 15 de mayo de: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38607>

Gómez-Ferrer, G., (2004). «Hacia una redefinición de la identidad femenina: las primeras décadas del siglo XX». *Cuadernos de Historia Contemporánea*, núm. 26, pp. 9-22. Recuperado el 14 de mayo de 2020 de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CHCO/issue/view/CHCO040411>

Hernández Cordero, A. L., Paredes Morales, V. P., Luminita Tanase, E., (2017). «El trabajo de hogar y de los cuidados como nicho de empleo para las mujeres inmigrantes. El caso de ecuatorianas en Zaragoza». *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 37, pp. 95-116. Recuperado el 26 de junio de 2020 de: [https://sociales.unizar.es/sites/sociales.unizar.es/files/users/sociales/AIS/37\\_AIS/ais37\\_04.pdf](https://sociales.unizar.es/sites/sociales.unizar.es/files/users/sociales/AIS/37_AIS/ais37_04.pdf)

Herrero, Y., (2011). «Propuestas ecofeministas para un sistema cargado de deudas». *Revista de Economía Crítica*, núm. 13, pp. 30-54. Recuperado el 22 de agosto de 2020 de: <http://revistaeconomicritica.org/node/595>

Herrero, Y., (2015). «Apuntes introductorios sobre el Ecofeminismo». *Centro de Documentación Hegoa. Boletín de recursos de información*, núm. 43. Recuperado el 22 de agosto de 2020 de: <http://boletin.hegoa.efaber.net/mail/37/12552>

Legarreta Iza, M., (2008). «El tiempo donado el en ámbito doméstico. Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y los cuidados». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 2, pp. 49-73. Recuperado el 25 de agosto de 2020 de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/issue/view/1908>

Morini, C., (2014). *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Editorial Traficantes de sueños.

Nielfa Cristóbal, G., (1999). «¿El siglo de las mujeres?». *Cuadernos de Historia Contemporánea*, núm. 21, pp. 63-81. Recuperado el 7 de agosto de 2020: <https://revistas.ucm.es/index.php/CHCO/issue/view/CHCO999911>

Nielfa Cristóbal, G., (2003). «Trabajo, legislación y género en la España contemporánea». En L. Gálvez Muñoz, C. Sarasúa (Coord.), *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Publicaciones Universidad de Alicante. Recuperado el 7 de agosto de 2020 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=9075>

Ortega López, M.<sup>a</sup> T., (2008). «Conservadurismo, catolicismo y antifeminismo: la mujer en los discursos del autoritarismo y el fascismo (1914-1936)». *Ayer, Revista de Historia Contemporánea*, núm. 71, pp. 53-83. Recuperado el 12 de junio de 2020 de: <http://revistaayer.com/anteriores/110>

Pateman, C., (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Editorial Anthropos.

Pérez Orozco, A., (2006). «Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico». *Revista de Economía Crítica*, núm. 5, pp. 7-37. Recuperado el 18 de agosto de 2020 de: <http://revistaeconomicritica.org/node/393>

Pérez Orozco, A., López Gil, S., (2011). *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados*. Madrid: Editorial Traficantes de sueños.

Pérez Orozco, A., (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Editorial Traficantes de sueños.

Razavi, Shahra (2007), «Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options», *Gender and Development Programme Paper*, num. 3, UNRISD. Recuperado el 15 de agosto de 2020 de:  
[https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpAuxPages%29/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpAuxPages%29/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)

Recio Cáceres, C., Torns, T., (2006). «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación». *Revista de Economía Crítica*, núm. 5, pp. 178-202. Recuperado el 28 de agosto de 2020 de:  
<http://revistaeconomiccritica.org/node/393>

Recio Andreu, A., (2006). «La Ley de Dependencia: socialdemocracia desmedida». *Revista de Economía Crítica*, núm. 5, pp. 109-112. Recuperado el 28 de agosto de 2020 de: <http://revistaeconomiccritica.org/node/393>

Sancho, A., (2020). *Mujer y trabajo durante el siglo XIX hasta la Guerra Civil*. Material no publicado.

Sarasúa, C., (2002). «Aprendiendo a ser mujeres: las escuelas de niñas en la España del siglo XIX». *Cuadernos de Historia Contemporánea*, núm. 24, pp. 281-297. Recuperado el 19 de junio de 2020 de:  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CHCO/issue/view/CHCO020211>

Sarasúa, C., Molinero, C., (2008). «VIII. Trabajo y niveles de vida en el franquismo. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género». En C. Borderías (Ed.), *La historia de las mujeres: perspectivas actuales*. Barcelona: Icaria Editorial.

Schreier, M. (2018). «Sampling and Generalization». En U. Flick (Ed.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection* (pp. 84-97). Londres: SAGE Publications Ltd.

Torns T., (2008). «El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género». *EMPIRIA, Revista de Metodología de Ciencias Sociales* núm. 15, pp. 53-73. Recuperado el 28 de agosto de 2020:  
<http://revistas.uned.es/index.php/empiria/issue/view/136>

Vilar Rodríguez, M., (2014). «Los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en España (c.1850-1975): un análisis provisional». *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 33, pp. 63-85. Recuperado el 30 de julio de 2020 de: <https://revistas.um.es/areas/issue/view/13281>

VV. AA. (2018). «Economía feminista: visibilizar lo invisible». *Dossieres Economistas sin fronteras*, núm. 29. Recuperado el 30 de julio de 2020 de: <https://ecosfron.org/portfolio/dossieres-esf-no-29-economia-feminista-visibilizar-lo-invisible/>

Constitución Española, 1978. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Recuperado el 24 de agosto de 2020 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

C189, *Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*, 2011 (Organización Internacional del Trabajo). Recuperado el 2 de septiembre de 2020 de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, *por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico*. Boletín Oficial del Estado, núm. 247, de 15 de octubre de 1969. Recuperado el 10 de agosto de 2020 de: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1969-1187>

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. Boletín Oficial del Estado, núm. 193, de 13 de agosto de 1985. Recuperado el 10 de agosto de 2020 de: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-17108>

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. Boletín Oficial del Estado, núm. 277, de 17 de noviembre de 2011. Recuperado el 10 de agosto de 2020 de: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17975>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, *por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Recuperado el 2 de septiembre de 2020 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, *de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social*. Boletín Oficial del Estado, núm. 314, de 31 de

noviembre de 2012. Recuperado el 10 de agosto de 2020 de:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-15764&tn=2>

Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Boletín Oficial del Estado, núm. 91, de 1 de abril de 2020. Recuperado el 10 de agosto de 2020 de: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/31/11/>

Altas y Bajas de Afiliación de Trabajadores (Estadísticas, Seguridad Social, 2020). Recuperado el 4 de agosto de 2020 de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>

Encuesta Continua de Hogares (INE, 2019). Recuperado el 4 de agosto de 2020 de:  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#!tabs-1254736194716](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#!tabs-1254736194716)

Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (INE, 2008). Recuperado el 4 de agosto de 2020 de:  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#!tabs-1254736194716](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#!tabs-1254736194716)

Encuesta de empleo del tiempo (INE, 2009-2010). Recuperado el 27 de julio de 2020 de:  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194826](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194826)

Excedencia por cuidado de familiares, 2017. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado el 8 de septiembre de 2020 de:  
<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Padrón Municipal de Habitantes (Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, 2019). Recuperado el 5 de agosto de 2020 de:  
<http://www.valencia.es/ayuntamiento/anuario.nsf/DARes?ReadForm=&lang=1&nivel=4&bdorigen=ayuntamiento%2Festadistica&Tema=Padr%F3n+Municipal+de+Habitantes&Ambito=Ciudad&Anyo=2020&Buscar.x=30&Buscar.y=4&envio=0>

Recursos sociales en la ciudad de Valencia para mayores (Servicios Sociales, Ayuntamiento de Valencia, 2020). Recuperado el 4 de agosto de 2020 de:  
[http://www.valencia.es/ayuntamiento/Infociudad\\_accesible.nsf/vListadoCategoriasWeb/9E4CECE37C477365C12572C200225444?OpenDocument&bdOrigen=](http://www.valencia.es/ayuntamiento/Infociudad_accesible.nsf/vListadoCategoriasWeb/9E4CECE37C477365C12572C200225444?OpenDocument&bdOrigen=)



Blog “AFLabor”. Recuperado el 2 de septiembre de 2020 de:  
<https://aflabor.wordpress.com/2013/03/18/la-discriminacion-en-el-trabajo-iii-la-discriminacion-por-asociacion/>

Diario “El Correo”. Recuperado el 12 de agosto de 2020 de:  
<https://www.elcorreo.com/bizkaia/sociedad/201601/30/leche-materna-pasiega-20160127130413.html>

Diario “El Salto”. Recuperado el 24 de marzo de 2020 de:  
<https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/preguntas-respuestas-derechos-laborales-empleadas-hogar-no-contemplados-medidas-gobierno>

Diario “El Salto”. Recuperado el 1 de abril de 2020 de:  
<https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/trabajadoras-del-hogar-no-son-inmunes-covid19>

Diario “El Salto”. Recuperado el 1 de abril de 2020 de:  
<https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/el-gobierno-decreta-una-renta-del-80percent-del-iprem-para-trabajadoras-del-hogar-y-trabajadores-sin-derecho-a-paro>

Diario “El Salto”. Recuperado el 7 de abril de 2020 de:  
<https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/trabajadoras-hogar-covid-cuarentena-feminismos>

Diario “El Salto”. Recuperado el 12 de abril de 2020 de:  
<https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/covid19-trabajadoras-hogar-cuidados-derechos-laborales-medidas-subsidio>

Diario “El Salto”. Recuperado el 25 de agosto de 2020:  
<https://www.elsaltodiario.com/represion/multan-red-de-apoyo-mutuo-cabanyal-valencia-repartir-comida-durante-confinamiento-coronavirus>

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de agosto de 2020 de:  
[https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang--es/index.htm)

Revista “Pikara Magazine”. Recuperado el 13 de mayo de 2020 de:  
[https://www.pikaramagazine.com/2020/05/perspectiva-genero-la-lucha-coronavirus/?utm\\_campaign=colegas&utm\\_medium=email&utm\\_source=acumbamail](https://www.pikaramagazine.com/2020/05/perspectiva-genero-la-lucha-coronavirus/?utm_campaign=colegas&utm_medium=email&utm_source=acumbamail)

RTVE Noticias. Recuperado el 17 de julio de 2020 de:  
<https://www.rtve.es/noticias/20200717/empleadas-del-hogar-transfronterizas-paradas-sin-subsidio-cerrojazo-frontera-ceuti/2029270.shtml>

