



**Universidad  
Zaragoza**

## Trabajo Fin de Máster

El papel del Asociacionismo en el empleo de cuidados

El caso de la Asociación de Empleadas del Hogar y los  
Cuidados de Zaragoza

The role of Associationism in care work

The case of the Association of Domestic Employees and Care Work  
in Zaragoza

Autora

**Carla Sabaté Valero**

Directora

**Ana Lucía Hernández Cordero**

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2023/2024

## **RESUMEN**

El propósito de este Trabajo Final del Máster es analizar el papel del Asociacionismo en el empleo de cuidados. Para ello se ha elegido el caso concreto de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza, sobre la que se ha estudiado su intervención en cuanto a integración social y formación política de las trabajadoras miembros. Para ello se han realizado cinco entrevistas a mujeres trabajadoras del hogar que forman parte de la Asociación y a tres mujeres que forman parte del equipo de organización de la misma.

El Asociacionismo entre las empleadas del hogar se da como agente de cambio social que las trabajadoras utilizan para conseguir cambios sociales con respecto a su situación laboral. A su vez, se crean redes y vínculos de parentesco que evitan la marginación social de mujeres que migran solas a España y no poseen una red de apoyo estable.

**Palabras clave:** Asociacionismo, migración, mujeres, trabajo de cuidados, crisis de cuidados

## **ABSTRACT**

The purpose of this Master's Final Project is to analyze the role of Associationism in care work. Due to this, the specific case of the Association of Home and Care Workers of Zaragoza has been chosen, in which its intervention has been studied in terms of members' social integration and political education. Consequently, five interviews have been accomplished with female domestic workers who are part of the Association and three women who are part of its organization team.

Associationism among domestic workers occurs as an agent of social change that workers use to achieve social changes with respect to their work situation. At the same time, networks and kinship ties are created that prevent the social marginalization of women who migrate alone to Spain and do not have a stable support network.

**Key words:** Associationism, migration, women, care work, care crisis

## **ÍNDICE**

<b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
<b>2.1. La feminización de las migraciones</b>	<b>9</b>
<b>2.2. La relación entre el empleo doméstico y la migración de mujeres a España</b>	<b>9</b>
<b>2.2.1. La crisis de los cuidados</b>	<b>11</b>
<b>2.2.2. Las cadenas globales de cuidado</b>	<b>15</b>
<b>3. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>25</b>
<b>4. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>31</b>
<b>4.1. "Cuidando a las cuidadoras"</b>	<b>31</b>
<b>4.2. "Politizando los espacios privados"</b>	<b>39</b>
<b>4.3. "Entre compañeras"</b>	<b>48</b>
<b>LA IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO</b>	<b>53</b>
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>58</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>62</b>
<b>7. ANEXOS</b>	<b>66</b>

## **ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS**

<b>GRÁFICA 1. ESQUEMA DE LAS CADENAS GLOBALES DE CUIDADO</b>	<b>17</b>
<b>TABLA 1. TRABAJADORAS USUARIA</b>	<b>29</b>
<b>TABLA 2. TRABAJADORAS SOCIAS DE LA ASOCIACIÓN</b>	<b>29</b>

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

**ANEXO 1. GUIÓN DE ENTREVISTAS 66**

**ANEXO 2. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO 70**

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo es una investigación sobre el Asociacionismo entre las mujeres que desempeñan el empleo de cuidados en la ciudad de Zaragoza, utilizando el caso específico de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados situada en la misma.

El empleo de cuidados hace referencia a aquellas tareas clasificadas dentro del trabajo reproductivo dedicadas a la prestación de cuidados hacia las personas dependientes (OIT, 2018). Estos cuidados han sido otorgados por las mujeres familiares de la persona dependiente de forma histórica hasta hace algunos años.

Los cuidados han sufrido un cambio debido, a su vez, por una serie de cambios sociales, económicos y políticos que han ocurrido en nuestra sociedad en los últimos años. El principal cambio es la emancipación laboral de la mujer, la cual ha pasado de ejercer su actividad productiva dentro del hogar a desarrollarla fuera de él (Hernández Cordero & Martínez, 2019). Esto hace que la mujer pase más tiempo fuera del hogar, que, añadido a la falta de políticas dedicadas a la conciliación existentes en nuestro país, resulta imposible satisfacer las necesidades de cuidados dentro de la propia familia (Herrera, 2011).

Con esta premisa es que se da la crisis de los cuidados, la cual se caracteriza por una situación de inestabilidad con respecto a estos que obliga a las familias a reorganizar la estructura de cuidados para poder cubrir estos de manera satisfactoria. Esta estructuración se hace en base a los modelos de desigualdad que presentaba el modelo anterior (Pérez Orozco, 2006), manteniendo los roles de “mujer cuidadora” que llevamos arrastrando durante siglos (Setién Santamaría & Acosta González, 2010).

Es por esto que los flujos migratorios protagonizados por mujeres se han incrementado desde los años 60 (Bastia, 2009), ya que al no querer y/o poder hacerse cargo de los cuidados desde la propia familia, estos han tenido que ser externalizados. Esta externalización ha generado un efecto llamada para mujeres procedentes de países generalmente latinoamericanos como respuesta a la demanda de empleo en el sector de los cuidados (Pedone, 2008). Este fenómeno es bastante recurrente en países como España en el que las personas migrantes viajan a nuestro país para ocupar los puestos de trabajo menos deseados y menos valorados por la población autóctona, como es el empleo doméstico (Bornelli & Ulloa, 2001).

Dicho esto podemos afirmar que el empleo de cuidados en España está, por un lado feminizado y por otro protagonizado por personas migrantes. No es de extrañar este hecho si recordamos que el empleo de cuidados ha sido y sigue siendo tareas de mujeres, antes autóctonas y ahora extranjeras. Es la división sexual del trabajo y la creencia de que al provenir de países con menor desarrollo que el nuestro, las mujeres procedentes de Latinoamérica son las personas indicadas para ejercer las tareas de cuidados (Díaz Gorfinkiel, 2008).

La problemática social de la externalización del empleo doméstico radica en que el mercado de los cuidados está caracterizado por la explotación y desprotección laboral que sufren las mujeres que se dedican a la misma (Parella, 2021). Esto se debe a varias razones, la principal es la situación administrativa de las mujeres empleadas domésticas, las cuales recurren al mercado de trabajo como vía para subsistir mientras consiguen el permiso de residencia. Las mujeres migrantes en nuestro país son arrastradas a formar parte del mercado de cuidados por dos o tres años para conseguir el arraigo social y poder regular su situación (Martínez-Buján & Corral, 2021).

Es por esto que surge el asociacionismo en las mujeres empleadas del hogar. Por un lado, el asociacionismo entre mujeres ha generado un cambio en las estructuras de parentesco en las que las relaciones de amistad entre mujeres ganan importancia frente a los lazos de sangre, llegando en ocasiones a ocupar roles similares a los de los hermanos (Esteban y Hernández, 2018).

Por otro lado, estas las asociaciones de personas migrantes, las cuales generan espacios seguros para estas y construyen espacios de solidaridad que evitan la exclusión social de sus miembros. Estas realizan intervenciones sociales caracterizadas por la integración y la acogida (Sipi, 2000).

Dicho esto, las asociaciones de empleadas domésticas son agentes sociales (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023) que las mujeres migrantes generan con el fin de mejorar su calidad de vida y sus condiciones laborales desde un objetivo y una lucha comunes (Fulladosa-Leal, 2013). Además, las asociaciones sirven para encontrar referentes y visibilizar las demandas sociales que le acontecen al colectivo que forma la misma (Hernández Cordero & Gentile, 2022).

Debido a esto, el objetivo de esta investigación es el análisis del papel de la Asociación de Empleadas del Hogar en Zaragoza, concretamente en la creación de redes de apoyo y afectividad entre las mujeres miembros; en sus intervenciones relacionadas con la formación política; y en sus actividades para fomentar la integración de las mujeres migrantes en Zaragoza.

Para este estudio se ha elegido una metodología cualitativa con el motivo de obtener la visión general del objetivo de estudio mediante la observación de casos individuales (Corbetta, 2003), por lo que la presentación de los datos se hará de forma detallada con descripciones de aspectos de la vida de las personas entrevistadas (Patton, 1980, 1990, citado por Hernández-Sampieri, R. *et al.*, 2003) con el fin de mostrar de una manera más completa la profundidad de la cuestión planteada en los objetivos.

Como técnicas se han utilizado la entrevista cualitativa como principal medio de recogida de información. La tipología de entrevista utilizada es la entrevista semiestructurada en la que, pese a existir un guión que se utiliza para guiar la conversación, este no es estático y permite que la misma fluya de manera orgánica y pueda generar nuevas cuestiones si estas fueran relevantes para la investigación (Corbetta, 2003).

Como segunda vía para la recogida de la información encontramos la observación participante, en la que se observa la realidad que se está estudiando a la vez que implica en sus actividades o en su entorno en general (Corbetta, 2003).

Gracias a estas técnicas conseguido los siguientes resultados. Por un lado, podemos apreciar que las asociaciones de mujeres migrantes juegan un rol social en sus vidas muy importantes en cuanto a la creación de lazos de afectividad entre compañeras. Las mujeres de la Asociación, que por lo general han migrado solas, encuentran en la misma vínculos similares a la familia. Las trabajadoras acuden a la Asociación con frecuencia ya que han desarrollado lazos con sus compañeras que les han generado una situación de pertenencia a la Asociación que hace que se involucren y ocupen su tiempo libre en la misma.

Por otro lado, los talleres de formación política que se dan en la Asociación consiguen cambiar la vida de las mujeres en el sentido de que estas son conocedoras de sus derechos, tanto laborales como sociales, y son capaces de reconocer los abusos antes de que sucedan, así como tienen la fuerza para negarse a trabajar bajo unas condiciones y una protección mínimas.

A su vez, las técnicas de inclusión social que realiza la Asociación con respecto a las trabajadoras han conseguido crear un grupo cohesionado de mujeres en las que la solidaridad y el compañerismo, junto con actividades de carácter lúdico, mejoran el bienestar de sus miembros.

Tras esta introducción, voy a comentar la estructura de la investigación. En primer lugar se encuentra el marco teórico, el cual es la base en la que se ha basado mi investigación. En este se encuentra la información recogida de estudios y análisis realizados con anterioridad a este que tienen relación con mi investigación.

Tras este, se encuentra el marco metodológico, en el que se desarrollan los aspectos relacionados con la metodología y las técnicas de investigación nombradas en este apartado, así como los perfiles de las personas entrevistadas y los temas elegidos para las entrevistas y la investigación en general.

Después se encuentra el capítulo dedicado al análisis de los resultados y la discusión. El análisis de los resultados es un apartado en el que se presentan de forma descriptiva los aspectos más relevantes de la información recogida. Estos, en el apartado de discusión, son comparados con la teoría previa al estudio con el motivo de ver la relación entre ambos.

Como último apartado encontramos las conclusiones, las cuales analizan otra vez los resultados obtenidos en la teoría y en la investigación relacionándolos esta vez con los objetivos iniciales para ver su grado de cumplimiento. A su vez, se añadirán aportaciones propias que se consideran interesantes en cuanto a la evolución de esta cuestión.

Cabe destacar los capítulos reservados a las referencias bibliográficas, las cuales recogen las fuentes en las que he basado la investigación teóricas; y los anexos, en los que se encuentran las herramientas que he empleado para la realización de este trabajo.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. La feminización de las migraciones**

Según la Organización Internacional para las Migraciones (a partir de ahora OIM), la migración es el “movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país” (OIM, 2019, p. 124).

Tradicionalmente, se veía la migración como un fenómeno reservado a los hombres, es decir, han sido estos los protagonistas de los fenómenos migratorios (Gregorio Gil, 1997). Por otro lado, las mujeres eran consideradas migrantes secundarias, ya que su migración siempre estaba relacionada con un hombre (el marido o el padre de forma general) y su motivo del viaje era generalmente por matrimonio o reunificación familiar (Bastia, 2009).

No podemos ignorar que existe una evolución en la manera de migrar consecuente a los cambios económicos y políticos que hemos vivido a lo largo de los últimos años. Uno de los cambios que se han dado a lo largo de los últimos años es la feminización de las migraciones (Bastia, 2009).

A lo largo de las últimas décadas, ha aumentado la participación de las mujeres en las migraciones internacionales (Bastia, 2009). Desde los años 60, se ha dado un cambio de paradigma en el que se han creado flujos migratorios protagonizados por mujeres, además de ser pioneras de muchos otros (Acosta González, 2015), sobre todo en determinados sectores laborales (Castles, Miller & Quiroz, 2004). Cabe destacar también que los flujos migratorios hacia España con mayor índice de aceleración y feminización procedentes de América Latina, las cuales se deben a motivaciones diversas, pero una de las más importantes y en la que vamos a centrar el estudio es en la migración de mujeres como respuesta a la demanda de trabajar en el empleo de cuidados (Pedone, 2008).

### **2.2. La relación entre el empleo doméstico y la migración de mujeres a España**

En el momento histórico en el que nos encontramos, caracterizado por la globalización de muchos ámbitos de la vida como son el trabajo, muchas mujeres son protagonistas de flujos migratorios (González Torralbo, 2010), en especial desde países del Sur a países del Norte como España. Este aumento se debe en su mayor parte a la demanda de los países de Europa

de trabajadoras de Latinoamérica para cubrir los puestos de trabajo relacionados con los trabajos no productivos y “poco valorados socialmente”, siendo los más comunes los servicios domésticos (Bornelli & Ulloa, 2001). En palabras de la autora Diez Gorfinkiel, existen flujos migratorios “orientados a los cuidados” (2008, p. 75).

Hay dos aspectos que caracterizan al mercado de los cuidados en nuestro país. El primero es que este está claramente dominado por mujeres, debido a la división sexual y tradicional de las tareas. El mercado del trabajo doméstico es de los únicos que contrata trabajadores en base a su sexo, ya que se espera de este unas cualidades innatas que harán que el trabajo se realice de una manera satisfactoria. El segundo aspecto hace referencia al origen extranjero de estas trabajadoras lo cual es una tendencia muy reciente, pero es un hecho que el mercado de los cuidados está siendo ocupado en su gran mayoría por mujeres migrantes (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Añadido a esto, las personas migrantes en nuestro país necesitan estar dos o tres años sobreviviendo en la economía irregular para poder solicitar un arraigo social, en el caso de las mujeres, la vía laboral a la que la sociedad las condena es el empleo de cuidados, ya que de las 685.000 mujeres trabajadoras del hogar registradas en el año 2020, el 47,5% son de origen migrante, a esto le debemos sumar todas aquellas mujeres que no están registradas y no presentan un contrato formal de trabajo (Martínez-Buján & Corral, 2021).

Esto crea un mercado de cuidados caracterizado por la creciente feminización, la demanda de mano mal remunerada y poco cualificada y profesionalizada, a la vez que se exige una disponibilidad intensa en cuanto a los horarios. A pesar de esto, cabe destacar la desprotección social que presentan las mujeres de este sector laboral (Parella, 2021).

La respuesta a porque no está regulado el empleo de cuidados en nuestro país es porque la sociedad española no puede hacerse cargo de estos cuidados debido a que las personas encargadas de realizarlas anteriormente, es decir, las mujeres, se dedican a un empleo fuera del hogar, lo que hace que estas familias no consigan conciliar el empleo en el mercado laboral con el trabajo de cuidados (Hernández Cordero & Martínez, 2019). Esto añadido a la inexistencia de políticas públicas que otorguen a las familias recursos para satisfacer estas necesidades, la respuesta es la externalización de estos cuidados (Herrera, 2011). Al estar, además estos cuidados muy desvalorizados socialmente, las encargadas de estos son las

personas migrantes. Además, al ser trabajo doméstico, es tarea de las mujeres a causa de la división sexual del trabajo (González, 2011).

Una de las problemáticas de las tareas de cuidados es que, pese a que este ha existido siempre, estas actividades no se han repartido de forma igualitaria entre hombres y mujeres; entre mujeres de clase alta y mujeres de clase baja; entre mujeres migrantes y mujeres autóctonas... (Herrera, 2011). En otras palabras, “mujeres privilegiadas de los países ricos pudieron, así, transferir la carga de trabajo de reproducción social a otras mujeres que están subordinadas a ellas por cuestiones de raza, clase, idioma, nacionalidad y ciudadanía” (Hondagneu-Sotelo, Estrada & Ramírez, 2011, p. 811).

Debido a todo esto, considero que el trabajo doméstico desde la perspectiva de las mujeres migrantes es un fenómeno que se debe de estudiar y conocer para poder conocer la situación de estas mujeres y poder realizar intervenciones sociales acordes a sus problemáticas, además de exigir un cambio en la estructura pública y social del trabajo para que el empleo de cuidados sea considerado como un empleo digno y se otorguen todos los derechos laborales y sociales a las personas empleadas en este.

### **2.2.1. La crisis de los cuidados**

En nuestro país la persona encargada del cuidado doméstico ha sido la madre o la mujer hasta hace unos pocos años (Díaz Gorfinkiel, 2008) y estas tareas eran vistas como una “obligación moral” y un “acto voluntario” (Acosta González, 2015, p. 33), fomentando el modelo de “hombre proveedor-madre cuidadora” que caracterizaba a la sociedad española de hace unas décadas (Setién Santamaría & Acosta González, 2010).

En las últimas décadas llevan ocurriendo una serie de transformaciones demográficas, económicas y sociales que han desencadenado en lo que se conoce como la crisis de los cuidados.

Amaia Pérez Orozco define la crisis de los cuidados o “*care crisis*” (Oso y Parella, 2012, p. 15) como:

El complejo proceso de desestabilización de un modelo previo de reparto de responsabilidades sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida, que conlleva una redistribución de las mismas y una reorganización de los trabajos de cuidados, [...], en la

medida en que se basa en los mismos ejes de desigualdad social e invisibilidad de trabajos y agentes sociales que presentaba el modelo de partida” (2006).

Este desequilibrio es causa de cambios tales como la emancipación de la mujer y su incorporación al mercado laboral, la falta de políticas de conciliación por parte de los Estados que no consiguen respuestas eficientes a las demandas sociales de la población (Herrera, 2011), el desprestigio de los trabajos de cuidados por parte de la población española (González, 2011), la flexibilización del mercado de trabajo a nivel global (Gregorio Gil, 2009) o la negativa de los hombres a realizar este trabajo aún cuando se trata de su propia familia (Barañano Cid & Marchetti, 2016). En el caso de nuestro país, hay que añadir el contexto de un Estado de bienestar basado en una tradición familista<sup>1</sup> de los cuidados y con un sistema de servicios sociales para las familias insuficiente (Oso y Parella, 2012).

Actualmente, no se ha dado una redistribución de las actividades de cuidado en la que se reorganizan los roles de género y las funciones dentro de la familia, se han trasladado estas tareas de unas mujeres a otras mujeres. Se ha hecho una redefinición de los roles de género, se ha distribuido las tareas en función de la clase social y la nacionalidad (Díaz Gorfinkiel, 2008).

La población autóctona (en este caso, las mujeres), como ya hemos comentado anteriormente, ya no está dispuesta a realizar estas tareas de los cuidados debido a las condicionales laborales desfavorables y el poco beneficio económico que supone. A su vez, existe un gran desprestigio social, ya que las actividades de los cuidados tienen añadidas connotaciones relacionadas con el servilismo y la miseria. Anteriormente, en ocasiones este trabajo lo realizaban los abuelos (generalmente las abuelas), pero actualmente se está dando un cambio de paradigma causada por la descendencia a edades más tardías que hace que las personas se conviertan en abuelos a edades cada vez más avanzadas (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Debido a esto, la mejor opción es transferir estas tareas que pertenecían al ámbito público al ámbito privado, es decir, al mercado laboral mediante la contratación de personas externas a la familia y creando la “mercancía del cuidado” (Díaz Gorfinkiel, 2008). De esta manera el cuidado en todas sus dimensiones (afectivas, materiales, sociales e incluso sexuales) pasan a ser objeto de lucro en el mercado capitalista (Gregorio Gil, 2009).

---

<sup>1</sup> En un régimen familista, la responsabilidad de los cuidados recae en la propia familia, sobre todo en las mujeres de esta, siguiendo la división sexual del trabajo (Aguirre, 2005).

Esto ha conseguido que muchas familias puedan conciliar su vida laboral y personal con el hecho de tener hijos o personas dependientes a su cargo sin necesidad de realizar una transformación en la estructura social (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Por todo ello, son las mujeres migrantes las que se emplean en los cuidados como estrategia para cubrir las debilidades de la protección social de las familias con miembros dependientes (Gallego Ranedo, 2019).

### *La problemática del empleo de cuidados*

La respuesta, como acabamos de ver, a esta crisis de los cuidados de parte de los Estados es la importación de mano de obra migrante con el objetivo de que mujeres extranjeras se encarguen de las tareas reproductivas que las mujeres autóctonas ya no pueden o no quieren atender. Esta “transnacionalización” del empleo doméstico se debe a que los Estados cada vez presentan más dificultades para garantizar estos servicios a la población, por lo que desde el Estado se ayuda a la concesión de permisos de trabajo para el empleo doméstico ya que no es capaz por sí solo de satisfacer estas necesidades (Herrera, 2011).

La mercantilización del empleo del hogar y de los cuidados se trata de un servicio de proximidad a personas y familias particulares a cambio de una retribución económica. Parella clasifica el empleo de cuidados en tres tipos de contratación según una serie de factores como el tiempo de presencia en el hogar, las condiciones laborales y la intensidad del vínculo con la familia: el primero corresponde a la interna, que convive en el mismo hogar contratador en el que trabajan; el segundo tipo es la externa fija, la cual trabaja más de 120 días al año para la misma familia; y por último el tercer tipo se trata de la externa por horas, la cual trabaja 120 días o menos para la misma familia (2021).

Debido a esta demanda, las mujeres migran a países como España para responder a esta, pero se hace desde medios irregulares en calidad de economía sumergida, lo que acentúa el riesgo de ser explotadas laboralmente (Bastia, 2009), siendo el empleo doméstico el 30% del empleo irregular de nuestro país (De Cabo Serrano, González & Rocés, 2005). Esto desencadena en que sean las mujeres que poseen menos privilegios en nuestra sociedad (como puede ser una mujer empobrecida, inmigrante o racializada), es más probable que se dediquen a este trabajo

doméstico que una mujer de clase alta o media con un nivel de cualificación mayor y mejor posicionada socialmente. (Jiménez Castellón, Hernández Cordero & Gentile, 2019).

Dicho esto, muchas de estas mujeres llegan al país de destino de manera irregular con el objetivo de regularizar su situación posteriormente en España (Bornelli & Ulloa, 2001), lo cual las posiciona en una situación de mayor vulnerabilidad, añadiendo a su situación la característica de no encontrarse en una posición administrativa regular. Esto, añadido a la desprestigio que sufre el empleo doméstico (Hondagneu Sotelo, Estrada & Ramírez, 2011), hace que sea más fácil al empleador el aprovecharse de estas (Fuster Bosch, Muñoz García, & Nicolás Lizama, 2019) y se hace más sencillo que sean víctimas de explotación de algún tipo (Bornelli & Ulloa, 2001). Los flujos migratorios de personas en situación irregular administrativa seguirán siendo protagonizados por mujeres si las políticas migratorias no cambian y se les ofrecen a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres para migrar legalmente (Bastia, 2009).

El problema principal del trabajo de cuidados es que estamos sustituyendo un trabajo no remunerado, como es el cuidado de mujeres a las personas dependientes de su familia y al cuidado del hogar, por un trabajo mal remunerado, realizado por las mujeres migrantes de países menos desarrollados que el nuestro. Podemos apreciar que es un fenómeno que relaciona la cuestión migratoria con la cuestión del género (SJM-España, 2010).

Por otro lado, lo que genera esta externalización de los trabajos de cuidados es una relación entre el contratador y la trabajadora doméstica caracterizada por la inequidad, el abuso de poder y la discriminación (Setién Santamaría & Acosta González, 2010).

Por último, la externalización de las tareas domésticas y de cuidado ayudan al mantenimiento de las relaciones de desigualdad de género, debido a que ofrece a las mujeres autóctonas la posibilidad de acceder al mercado de trabajo sin reestructurar su organización familiar y la distribución de responsabilidades domésticas con sus maridos, lo que perpetua la división sexual del trabajo (Bastia, 2009), debido a que al ser un mercado protagonizado en su mayoría por mujeres migrantes, se siguen fomentando la división sexual y étnica del mercado laboral internacional (Díaz Gorfinkiel, 2008).

## *La regularización del empleo de cuidado en España*

Sobre la regularización del empleo de cuidados en España, encontramos que hasta hace muy poco no existía ninguna norma jurídica que regulara este sector laboral. Esto se debe en parte a la invisibilización del empleo de los cuidados y de sus trabajadores y trabajadoras, así como del carácter privado de estas labores, las cuales han sido (y siguen siendo) tareas de mujeres las cuales no están remuneradas, ya que, como hemos visto, es su labor.

Pese a esto, el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, esclarece sobre los derechos laborales de las personas empleadas en el trabajo del hogar y marca los límites en términos de contratación, cotización, derechos laborales, etc.

Esta norma se presenta con el objetivo de

[...] equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias (Real Decreto-ley, 2022).

A mi parecer, pese a que la intención de dicha norma sea dar el valor que se merece al trabajo de cuidados, no se está teniendo en cuenta el factor de que es un sector laboral protagonizado por mujeres, las cuales en su mayoría son migrantes en situación administrativa irregular, por lo que muchos de los apartados de esta normativa solo favorecen a las trabajadoras y trabajadores autóctonos o regulados administrativamente, los cuales, como ya hemos visto, no son la mayoría.

### **2.2.2. Las cadenas globales de cuidado**

Las mujeres encargadas del cuidado de menores o personas dependientes en España son en la mayoría de los casos madres también. Se pueden dar tres escenarios, según la autora Díaz Gorfinkiel, sobre la situación familiar de las mujeres migrantes empleadas en las tareas de cuidado: el primero es que sea una mujer sin hijos, por lo que la conciliación entre los horarios de trabajo y su vida familiar no es necesaria ni supone un problema para esta mujer (2008).

El segundo son las mujeres que viven con sus hijos en España, ya sea porque migraron con su madre, son sujetos de una reagrupación familiar o nacieron en España. Estas mujeres tienen que combinar su vida laboral con su vida familiar mediante una serie de estrategias como reducir la jornada de trabajo o dejar a sus hijos con familiares, amigos o solos (Díaz Gorfinkiel, 2008).

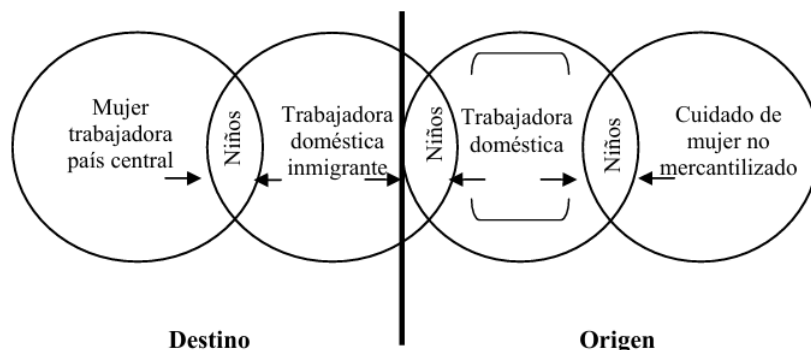
El tercer escenario lo ocupan las mujeres que tienen hijos residiendo fuera de España, generalmente en el país de origen. Esto es considerado como que la mujer tiene experiencia en materia de los cuidados, pero sin responsabilidades familiares que interfieran en su trabajo, por lo que se da unas condiciones muy favorables para la contratación. Se reúnen dos de los requisitos mejor valorados en las cuidadoras: gran disponibilidad y conocimiento de las dinámicas del cuidado (Díaz Gorfinkiel, 2008). En la mayor parte de los casos, el trabajo de cuidados no es conciliable con la vida familiar de estas mujeres, por lo que se tiende a contratar a mujeres que han hecho el viaje solas y que han dejado a sus familias en el país de origen (Hernández Cordero & Martínez, 2019).

Al dejar a sus hijos en el país de origen, estas mujeres deben encontrar a una persona que haga su función en el cuidado de los hijos mientras estas están geográficamente lejos (Díaz Gorfinkiel, 2008), creando una paradoja en la que las mujeres migrantes abandonan su rol de cuidadora en su país de origen para cuidar a personas dependientes y hogares de manera remunerada en un país del Primer Mundo (Pedone, 2008). Este fenómeno se conoce como cadenas globales de cuidado (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Estas cadenas globales del cuidado, según, Hochschild se definen como “una serie de vínculos personales entre personas alrededor del globo basados en el trabajo de cuidados remunerado o no remunerado” (2015, p. 121).

El siguiente esquema refleja el concepto de una manera gráfica<sup>2</sup> (Díaz Gorfinkiel, 2008).

### GRÁFICA 1. ESQUEMA DE LAS CADENAS GLOBALES DE CUIDADO



Fuente: Díaz Gorfinkiel (2008)

Las cadenas globales de cuidado pueden estar formadas por un número indefinido de eslabones, pero por lo general suelen ser tres: la primera cuida a los hijos de la persona migrante en el país de origen, otra persona cuida a los hijos de la persona que cuida a los hijos de la mujer migrante; y la tercera es la persona migrante que cuida a los hijos de una familia en el país de destino y que recibe una remuneración (Hochschild, 2015).

El elemento común de las cadenas globales de cuidado es que estos eslabones suelen ser otras mujeres, ya que difícilmente un hombre queda en el país de origen como el responsable de las atenciones de los menores, pese a que sí realicen tareas de cuidado puntuales (Díaz Gorfinkiel, 2008). Pese a esto, existen cadenas de cuidado con presencia de hombres y mujeres (Hochschild, 2015).

Las cadenas globales de cuidado son “cadenas femeninas”, cuyos eslabones, como ya hemos comentado están formados por mujeres, favoreciendo la división sexual del trabajo de una manera internacional. Las madres son las encargadas de los cuidados de sus hijos, por lo que no es de extrañar que cuando existe una delegación de estos cuidados se recurra a otra mujer (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Los eslabones en el país de origen suelen ser miembros de la familia, generalmente las abuelas maternas (“comadres”), las cuales suelen ser la cuidadora principal de los menores (Hondagneu-Sotelo & Avila, 1997), y las hermanas de la mujer migrante (Díaz Gorfinkiel,

<sup>2</sup> Los elementos que se encuentran en paréntesis pueden no existir en la realidad

2008), incluso en ocasiones son cuidados por la hermana mayor de estos menores (González, 2011). Es menos habitual que estos eslabones sean ocupados por personas ajenas al ámbito familiar de la madre de los menores (Díaz Gorfinkiel, 2008) o por el padre de los menores o personas contratadas para el cuidado de estos (Hondagneu-Sotelo & Avila, 1997).

Cabe destacar que este reparto de responsabilidades entre los miembros de la cadena supone muchas veces una sobrecarga de tareas y responsabilidades en materia de cuidados y por las cuales no reciben ninguna remuneración económica más allá de las remesas que la mujer envía, las cuales suelen estar dirigidas al sustento de los hijos (Pedone, 2008). Este hecho hace que encontremos dificultad en establecer donde acaba la solidaridad y comienza la explotación en estas cadenas de cuidado (Pedone, 2010).

A su vez, las cadenas globales de cuidado están sujetas a las características y a la evolución del proceso migratorio de la madre, así como también están sujetas a la situación familiar en el país de origen y a la situación económica de la familia. (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Por otro lado, muchas de estas mujeres siguen ejerciendo su maternidad de una forma transnacional aún cuando trabajan en el empleo de cuidados en el extranjero (Hondagneu-Sotelo & Avila, 1997). Debido a esto, tienen la responsabilidad de realizar dinámicas de cuidado para hijos de otras personas, mientras ejercen su rol de madre en la distancia para los suyos (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Pese a esto, la maternidad transnacional, la cual será desarrollada a continuación, no es propia exclusivamente del trabajo doméstico, ni todas las mujeres trabajadoras del sector doméstico ejercen la maternidad transnacional. A su vez, el empleo doméstico presenta una serie de características que fomentan que se den estas maternidades en la distancia (Hondagneu-Sotelo & Avila, 1997).

### **2.2.3. El trabajo doméstico en tiempos de la Covid-19**

La crisis sanitaria y social que se desencadenó a raíz de la pandemia del virus Covid-19 ha puesto de manifiesto los problemas derivados de los cuidados a nivel mundial, que, una vez más son ineficaces a la hora de conseguir la conciliación de la vida laboral de las familias españolas con las cargas familiares que estas suelen presentar. Además, ha demostrado a su vez la insuficiencia de las políticas públicas reservadas a este sector laboral y a sus empleadas

(Hernández Cordero y Gentile, 2022), las cuales clasificaron el trabajo de cuidados como trabajo esencial desde el primer momento sin ofrecerles a las empleadas los medios necesarios para desempeñar su actividad laboral de manera segura (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Debido a esto, no es de extrañar que en medio de la crisis sanitaria, las mujeres empleadas en el trabajo de los cuidados fueran un colectivo particularmente afectado por la limitación de la movilidad y el aislamiento social, la inestabilidad laboral y los riesgos del contagio del virus (Parella, 2021). A su vez, la pandemia generó un rechazo social extendido a todo aquel ajeno a la propia familia o al núcleo de los convivientes (Bofill-Ponch & Gregorio Gil, 2021, citado por Hernández Cordero & Gentile, 2022).

A continuación, voy a enumerar las transformaciones que sufrió el empleo de cuidados con respecto a la emergencia sanitaria del Covid-19 y que supusieron el incremento de la exclusión social de las mujeres empleadas en el sector, además de un aumento de los abusos laborales que debido a la situación han quedado impunes (Parella, 2021).

En primer lugar, muchas de estas mujeres fueron despedidas de sus puestos de trabajo sin previo aviso, debido a varios motivos, el más común era que la motivación de su contratación (el no poder conciliar la vida laboral con las cargas familiares) ya no existía en el contexto del confinamiento (Hernández Cordero & Gentile, 2022), pero también había otros motivos como el fallecimiento de la persona dependiente a causa del virus o el miedo a los contagios (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Los despidos, añadidos a las bajas por contagios, en las que en muchas ocasiones no tenían derecho a prestaciones debido a su situación de irregularidad (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022), o a la reducción de las horas de trabajo tuvieron como consecuencia que muchas de estas mujeres sufrieran problemas económicos durante el confinamiento. Estos problemas económicos no solo les repercutían a ellas, debido a que, como mencionamos en el apartado anterior, en muchas ocasiones sus familiares de origen dependían en su mayoría de las remesas que estas mandaban (Hernández Cordero & Gentile, 2022).

Aquellas que no contaban con una fuente de ingresos alternativa o las que no podían contar con el apoyo económico de sus familiares recurrieron a grupos de ayuda mutua, entidades sociales, organizaciones religiosas y a redes de amistades entre las propias trabajadoras para cubrir sus necesidades básicas (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

A su vez, también se dieron casos desde el otro lado, pues hubo mujeres que estuvieron obligadas a continuar con el trabajo, sin tener en cuenta la conciliación de las mujeres empleadas (ya que muchas tienen hijos viviendo con ellas en España). Estas tenían que acceder porque la alternativa es la pérdida del empleo, lo cual no pueden permitirse (Hernández Cordero & Gentile, 2022), ya que el empleo del hogar no estaba protegido en términos de derechos sociales y laborales, rasgos que se incrementaron en el contexto de la pandemia añadiendo a estos la invisibilización que sufrieron durante los primeros meses de la misma (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

También hubo casos de mujeres que propusieron el continuar con el trabajo de manera normal o incrementando la jornada el miedo a perder su principal fuente de ingresos, ya que muchas preferían ser expuestas al virus, poniendo en riesgo su salud física, a perder su trabajo, el cual a menudo significaba también que perdían su alojamiento (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Todos estos arreglos que se dieron entre familias empleadoras y las mujeres empleadas se daban en el ámbito privado, los cuales estaban basados en una relación de poder en la que la mujer empleada debía ceder si pretendía conservar su puesto de trabajo. Esta relación de poder se podía dar en mayor o menor medida dependiendo de factores como la situación administrativa de las empleadas (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Muchas de estos aumentos de jornada desencadenaron en trabajadoras que comenzaron a trabajar como internas como consecuencia del confinamiento (ya que muchas al no estar en situación administrativa regular no podían obtener el permiso de movilidad que permitía a las personas abandonar el confinamiento para acudir a su lugar de trabajo), no obtuvieron mejoras en cuanto a salario y condiciones a la vez que sus responsabilidades y sus jornadas de trabajo aumentaron, teniendo muchas de ellas que renunciar a sus tiempos de descanso y teniendo que estar disponibles las 24 horas del día (Hernández Cordero & Gentile, 2022), desencadenando una desconexión con sus familiares que se encontraban en el país de origen o, si estos estaban en España, un impedimento a la hora de hacerse cargo de sus propias cargas familiares (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Estas fueron las situaciones que más se dieron durante el transcurso de la pandemia y del confinamiento, en la que podemos observar que, bien la empleada fuera despedida o bien esta continuara con su labor (con más responsabilidades y el mismo sueldo), las mujeres fueron

una vez más invisibilizadas y limitadas en derechos laborales y sociales (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Además, muchas familias tomaron por costumbre controlar los tiempos libres de las mujeres empleadas en el trabajo del hogar, en muchos casos llegando a ser abusivo. Este control sobre ellas se excusaba en el miedo al contagio y a la enfermedad, pero tuvo consecuencias claramente negativas sobre las mujeres, aumentando aún más su vulnerabilidad (Hernández Cordero & Gentile, 2022).

Otro de los ámbitos en los que las familias generaban control era el de la limitación del uso del transporte público, llegando en ocasiones a prohibir el mismo (Hernández Cordero & Gentile, 2022). A esto se le sumaba el miedo a la policía, la cual controlaba los desplazamientos de la población en los tiempos del confinamiento y del toque de queda. Al estar muchas de estas mujeres en situación de irregularidad administrativa, muchas temían estos encuentros con la policía por si eran deportadas (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023).

Debido a esta invisibilización y falta de políticas públicas, muchas de ellas tuvieron que, además asumir las responsabilidades de su protección contra el Covid-19, teniendo que asumir ellas los gastos de guantes, mascarillas y demás productos de higiene (Hernández Cordero & Gentile, 2022), ya sea por exigencia de las familias (las cuales no tenían el mismo cuidado de cara a la empleada del hogar) o por miedo al contagio de las propias trabajadoras (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Por todo lo mencionado anteriormente, la situación desencadenó en un deterioro de la salud mental de las empleadas del hogar, provocado por la ansiedad y el estrés con respecto al contagio, las jornadas laborales abusivas, el miedo a ser perseguidas por la policía, la desconexión con sus familiares (Hernández Cordero & Gentile, 2022), además del miedo de contagiarse y morir lejos de estos (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022)., tanto en el país de origen como en España (Hernández Cordero & Gentile, 2022). También cabe destacar el deterioro de la salud física, debido a que muchas continuaron trabajando a pesar de presentar síntomas de Covid-19 al tratar con personas infectadas por miedo a perder su trabajo (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

Además, cabe destacar el valor del tiempo, el cual durante el tiempo de confinamiento se revalorizó y la sociedad comenzó a utilizar más el tiempo que se había quedado libre para el

autocuidado. Este privilegio no lo tenían las mujeres empleadas del hogar, ya que al ampliar las jornadas y las responsabilidades, la presión que tenían no les permitía descansar un momento o dedicar alguna parte de su día al autocuidado. El no prestar atención al cuidado mental y también físico propio pero sí cuidar de la salud mental y física de otros, afectó a muchas de las trabajadoras del hogar (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023).

### *El Asociacionismo de mujeres entre las empleadas domésticas*

Como ya hemos comprobado a lo largo de esta investigación, las trabajadoras del hogar conforman en sí mismas un colectivo muy precarizado debido a varios factores entre los que se encuentra que la mayoría de trabajadoras son mujeres, muchas de estas migrantes en situación administrativa irregular. Esto, añadido a la mala remuneración que reciben por jornadas extensas de trabajo, se crea una explotación laboral la cual no se resuelve desde las Administraciones Públicas (Fulladosa-Leal, 2013).

No podemos hablar de asociacionismo entre mujeres sin nombrar a Mari Luz Esteba, la cual (pese a que no se refiere específicamente a los grupos o Asociaciones de mujeres empleadas de hogar o de los cuidados), se refiere a los grupos de mujeres como redes en las cuales la principal motivación es la solidaridad, la reciprocidad voluntaria y la voluntad de compartir (Esteban y Hernández, 2018).

A partir de las últimas décadas se ha dado un cambio en el parentesco en el que los lazos de sangre no son tan importantes y que, a su vez, gana importancia las redes de mujeres no sexo-afectivas, es decir, las redes de amigas. Estas amigas ocupan puestos en muchas ocasiones (como mínimo) equivalentes a los de las hermanas y hermanos biológicos (Esteban y Hernández, 2018).

Relacionado esto último con las mujeres trabajadoras domésticas, las mujeres han creado mecanismos y estrategias con el fin de mejorar sus condiciones laborales. Aunque pueden darse al nivel individual, muchas de estas estrategias se dan a nivel comunitario, recurriendo al asociacionismo y al sindicalismo (Fulladosa-Leal, 2013).

El asociacionismo en grupos de migrantes, en palabras de la autora Remei Sipi (2000):

[...] representa el espacio en el que se destruye aquel aislamiento social que conlleva vivir en las coordenadas clásicas de la inmigración. Constituye el espacio en el que se permite fomentar y potenciar la solidaridad, y es donde los diferentes colectivos hallan los referentes válidos para encontrarse. Es el espacio donde la mediación es realmente verdadera, puesto que allí el desplazado se encuentra con personas con quienes intercambia experiencias e información en su primera etapa de inmigración, transmite el duelo, el desgarramiento y representa el lugar donde su voz halla la voz de familiaridad y acercamiento, conexión y reencuentro con su origen.

A su vez, si hablamos de las asociaciones de migrantes formadas por mujeres, vemos que estas realizan una gran labor en la sociedad, ya que acercan sus realidades y sus reivindicaciones al país de acogida, además, de la labor de integración que estas realizan con respecto a las mujeres migrantes y el país de acogida (Sipi, 2000).

Muchas de las mujeres que migran a España lo hacen en muchas ocasiones solas, por lo que son más vulnerables a la marginación social. El asociacionismo entre mujeres migrantes actúa como agente social en la medida en que ayuda a crear lazos entre mujeres y a ser el mediador entre la mujer migrante y las Administraciones Públicas por lo que su labor es muy necesaria (Sipi, 2000).

Los tiempos de pandemia fueron propicios para el Asociacionismo en el empleo de cuidados, pese a que la labor de las asociaciones se viera mermada durante el confinamiento y los meses posteriores a este (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023).

En el apartado anterior, hemos realizado un repaso por las dificultades que estas mujeres tuvieron en sus puestos de trabajo (y en su vida personal) como consecuencia de la crisis sanitaria de la Covid-19, cabe destacar el papel del asociacionismo de las mujeres empleadas del hogar como un recurso al que poder acudir cuando se estaba en situaciones de precariedad económica (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023), tanto para ayudarse mutuamente en temas de derechos laborales o de extranjería como para simplemente sentir que se tiene a alguien con quien hablar que pueda entender su posición. Algunas de estas asociaciones presentaban fondos monetarios comunes para poder ayudar a cualquier compañera que perdiera su trabajo a causa del confinamiento (Offenhenden & Bofill-Poch, 2022).

De esta manera, el asociacionismo, actuó en tiempos de la pandemia “como expresión y vía de participación política y social” (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023, p. 90), ya que las asociaciones son agentes sociales las cuales organizan sus agendas en

base a las necesidades y problemáticas del colectivo al que se dirigen las intervenciones, talleres, encuentros, entre otros. Son espacios seguros en los que colectivos determinados pueden encontrar referentes y personas similares a ellas en un ambiente de solidaridad (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023). Además, la labor de las asociaciones en tiempos de pandemia sirvieron como portavoz de las demandas sociales y denuncias políticas a las Administraciones que estaban dejando a estas mujeres totalmente desamparadas (Hernández Cordero & Gentile, 2022).

Debido a esto, tras las dificultades a las que tuvieron que enfrentarse durante la pandemia, las asociaciones, en concreto la Asociación de Empleadas del Hogar de Zaragoza, se ha fortalecido, adquiriendo visibilidad social tras todas las intervenciones y ayudas que otorgaron a las empleadas domésticas en tiempos de pandemia (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023).

### 3. MARCO METODOLÓGICO

Como hemos nombrado anteriormente, el objetivo general de la investigación es analizar el papel de la Asociación de Empleadas del Hogar en la formación política y la integración social de las mujeres migrantes que trabajan en el sector de cuidados de Zaragoza.

A partir de este, se han diseñado los siguientes objetivos específicos, los cuales son los siguientes: estudiar las redes de apoyo y de afectividad formadas en la Asociación de Trabajadoras del Hogar; investigar los temas que la Asociación trata para fomentar la formación política de las empleadas del hogar; y observar los recursos y actividades que se utilizan en la Asociación para promover la integración social de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar.

La metodología que se ha utilizado en esta investigación está basada en estos objetivos, siendo estos los que condicionan los métodos y técnicas de las investigaciones de las Ciencias Sociales (Alvira, citado por Beltrán 1996). En base a estos, se ha escogido la siguiente metodología y las siguientes técnicas de investigación.

La metodología que se ha utilizado durante la realización de este estudio es cualitativa y se basa en aquellas técnicas de investigación del método de las Ciencias Sociales que buscan determinar las características externas generales de una población a base de la observación de muchos casos individuales de la misma (Corbetta, 2003). Por otro lado, la perspectiva cualitativa es considerada como un medio para responder a las dudas que se generan a partir de la investigación que estamos realizando, no como el fin de la misma (Del Val Cid & Gutiérrez Brito, 2005).

Considero, a su vez, que esta metodología es la adecuada en el sentido de que esta, en el proceso de recolección de datos, no lo hace numéricamente ni intenta asociar estos datos a unas medidas numéricas, sino que utiliza otras técnicas (las cuales nombraremos más adelante) en las que los datos se recogen y exponen en la investigación como descripciones detalladas de aspectos de la vida de los sujetos entrevistados (Patton, 1980, 1990, citado por Hernández-Sampieri, R. *et al.*, 2003), lo cual da una profundidad, riqueza interpretativa y contextualización que la investigación cuantitativa (Hernández-Sampieri, R. *et al.*, 2003).

La metodología cualitativa, a su vez, se basa en la realización de un marco teórico a partir del cual se extraen datos y conceptos abiertos y orientativos para la investigación posterior. Además, el análisis de datos previos a la investigación es la única garantía de éxito para la misma (Del Val Cid & Gutiérrez Brito, 2005).

Para este estudio se ha considerado conveniente la utilización de las siguientes técnicas de investigación de la entrevista cualitativa y la observación participante.

En primer lugar, hablaremos de la entrevista cualitativa, en la que se va a basar la mayor parte de la recogida de datos y de la construcción de la investigación. Esta, es definida como:

Una conversación provocada por el investigador dirigida a sujetos elegidos sobre la base de un plan de investigación; en número considerable; que tiene una finalidad de tipo cognoscitivo; guiada por el entrevistador; y sobre la base de un esquema flexible y no estandarizado de interrogación. (Corbetta, 2003, p. 368)

Estas entrevistas ha sido realizadas de manera semiestructurada, ya que estas permiten crear una conversación más fluida entre entrevistado y entrevistador, el cual, pese a tener un guión con las preguntas o los temas que se van a tratar en la entrevista, puede alterar el orden de las preguntas, profundizar, así como pedir aclaraciones en algunas respuestas si en ese momento considera que va a ser relevante para su investigación (Corbetta, 2003).

A través de esta técnica lo que se pretende es conocer de primera mano las realidades de mujeres empleadas en trabajos reproductivos que pertenecen a la Asociación de Empleadas del Hogar en Zaragoza; así como de las mujeres, trabajadoras del sector de los cuidados o no, que forman parte de la Organización de la Asociación. De esta forma, se ha recogido el relato y la experiencia de estas mujeres, debido a que esta técnica permite tener una interacción más abierta entre la teoría y la investigación, ya que esta técnica se centra en el sujeto, no en las variables (Corbetta, 2003).

Por otro lado, encontramos la observación participante, la cual se entiende como “una implicación directa del investigador con el objeto estudiado”. Es una técnica que combina la mirada y la escucha del sujeto estudiado (observación), con una implicación del investigador en la situación del sujeto estudiado (participante) (Corbetta, 2003).

En el caso de esta investigación, se ha acudido al local en el que se realizan las actividades y talleres de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y se ha observado principalmente cuatro variables: las actividades que se llevan a cabo; los temas de las formaciones y talleres; quienes desarrollan estas formaciones y talleres; y la participación, numérica y de calidad de estas actividades.

La cronología que se presente seguir es la siguiente:

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Revisión bibliográfica												
Diseño de las entrevistas												
Realización de contactos												
Realización de las entrevistas												
Análisis de las entrevistas												
Análisis de los resultados												
Conclusiones												

Fuente: Elaboración propia

Como se ha comentado en el apartado anterior, para esta investigación se han realizado cinco entrevistas a mujeres pertenecientes a la Asociación de Mujeres Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados y cinco entrevistas a mujeres que forman parte de la organización de la misma.

Las entrevistas se han realizado entre el 29 de mayo y 29 de julio de este año 2024, siendo todas de forma presencial y en el horario en el que el local de la Asociación está abierto, en el cual realizan sus actividades, el cual es de martes a sábado de 15:00 a 19:00, a excepción de una entrevistada, con la que se citó en un bar ajeno a la organización con el fin no ocupar demasiada parte de su tiempo de descanso.

La elección de estas mujeres ha sido aleatoria en su mayoría, tratando siempre de entrevistas a perfiles diferentes para poder contrastar sus respuestas y desarrollar un discurso que se acerque al pensamiento de la mayoría de las mujeres que forman parte de esta Asociación.

Antes de cada entrevista se le explicó a cada mujer la motivación de la misma, a la vez que se les facilitó un consentimiento firmado (Anexo 2) en el que se le expresaba el tratamiento de los datos obtenidos en la investigación.

El análisis de estas entrevistas va a ser individual, en la que se va a resaltar los aspectos más relevantes a la investigación, los cuales se contrarrestarán posteriormente con el resto de entrevistas realizadas. A su vez, estas se contrarrestarán con las entrevistas realizadas a mujeres que forman parte de la organización con el fin de ver si estas varían las unas de las otras.

Los temas de interés de las entrevistas a las mujeres usuarias son los siguientes: datos demográficos, cuánto tiempo llevan en la Asociación, si participan en los talleres (tanto de formación política como de integración social), si se prestan voluntarias a realizar estas los talleres, si considera que su opinión es escuchada, y si tiene una red de apoyo y de amistad sólida entre las mujeres de la Asociación.

Para guardar la privacidad de las entrevistas, las mujeres usuarias de la Asociación serán mencionadas por un nombre ficticio elegido por ellas mismas.

Esta investigación, como hemos visto anteriormente, ha estudiado la dinámica que desarrolla la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Zaragoza, en la que la mayoría de sus socias y usuarias son extranjeras y extracomunitarias. Me ha interesado indagar en cómo esta asociación se ha convertido en un actor social y político importante, cuya labor desencadena cambios sociales, culturales e incluso legislativos. Para llevar a cabo el trabajo de campo he realizado entrevistas en profundidad tanto a usuarias como a las socias de la Asociación. Las primeras son mujeres trabajadoras del hogar que acuden a la Asociación pero no forman parte del equipo de organización; y las segundas son empleadas del sector doméstico que, además, sí que pertenecen al equipo de organización desempeñando algún que otro papel como el de presidenta o el de administrativa. A continuación presento sus perfiles.

**TABLA 1. TRABAJADORAS USUARIAS**

<b>Nombre ficticio</b>	<b>Edad</b>	<b>País de origen</b>	<b>Situación administrativa</b>	<b>Tiempo en España</b>	<b>Estudios</b>	<b>Tiempo en la Asociación<sup>3</sup></b>
Iveth	26 años	Nicaragua	Regular	5 años	Enfermería	1 año
Sofía	62 años	Colombia	Regular	5 años	Educadora de necesidades especiales	4 meses
Melany	29 años	El Salvador	Irregular	8 meses	Educación Básica	8 meses
Nacia	48 años	Perú	Irregular	5 meses	Gestión Pública	4 meses
Alba	33 años	Nicaragua	Regular	6 años	Ingeniería Agropecuaria (hasta 3°)	3 años

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida en las entrevistas

**TABLA 2. TRABAJADORAS SOCIAS DE LA ASOCIACIÓN**

<b>Nombre ficticio</b>	<b>Edad</b>	<b>País de origen</b>	<b>Situación administrativa</b>	<b>Tiempo en</b>	<b>Estudios</b>	<b>Labor en la Asociación</b>
------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------------	------------------	-----------------	-------------------------------

<sup>3</sup> En el momento de la entrevista

				<b>España</b>		
Rosa	33 años	Nicaragua	Regular	4 años	Ingeniería Agropecuaria (sin terminar)	Sustitución de Administrativa (retribuido)
Gema	53 años	Colombia	Regular	23 años	Pedagogía	Administrativa (retribuido)
Lucía	49 años	El Salvador	Regular	14 años	Administración de Empresas	Presidenta

Elaboración propia a partir de la información recogida en las entrevistas

## **4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En este apartado se presenta el análisis de la información empírica recopilada durante el trabajo de campo, a través de las técnicas de la observación participante y las entrevistas en profundidad, tal como se ha desarrollado en el capítulo de la metodología.

La estructura de este capítulo responde a los objetivos planteados y se subdivide en 3 secciones.

Se analizarán en cuanto a unos bloques temáticos, los cuales responden a las partes más relevantes del estudio y que cumplen con los objetivos de la misma.

### **4.1. "Cuidando a las cuidadoras". Redes de apoyo y afectividad en la Asociación de Trabajadoras del Hogar**

La importancia de las asociaciones de migrantes, y en este caso, de mujeres dedicadas al empleo del hogar radica en el rol social que juegan en las vidas de estas mujeres, muchas veces sin redes familiares y con un gran desconocimiento del entorno. Por ello, me he planteado estudiar esos vínculos que surgen en la asociación y la importancia que ocupan en las vidas de las usuarias. En ese sentido, este primer apartado se subdivide en 4 secciones:

1. La Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza
2. Lazos de amistad en la Asociación
3. Nivel de participación en la Asociación
4. Redes de la Asociación con otras entidades

#### **4.1.1. "Tejiendo vínculos". La Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza**

Una asociación es definida como una:

Organización dotada de personalidad jurídica integrada por una diversidad de personas, físicas o jurídicas, que, mediante un pacto asociativo, se dedica de

forma permanente a la consecución de determinados fines sin finalidad de lucro  
(Diccionario panhispánico del español jurídico, s/f).

La Asociación de Trabajadoras del Hogar es una organización formada en 2017 por mujeres que se encargan a las labores domésticas, además cuenta con el apoyo y asesoría de otras compañeras que si bien no se dedican al trabajo del hogar, su actividad profesional les vincula al objetivo de la Asociación, como abogadas, psicólogas, economistas o sociólogas. La gran mayoría de esas mujeres son inmigrantes, generalmente de países de Latinoamérica.

Desde 2022 las actividades se realizan en local Geraldine (el cual recibe su nombre por una antigua usuaria de la Asociación) entre el barrio de La Almozara y el barrio de San Pablo, el cual es un espacio amplio que cuenta con dos salas, una cocina, un despacho y varias habitaciones que usan como almacenes. Estas se realizan de martes a sábado de 15:00 a 19:00 horas, y en ese horario las mujeres pueden acudir a las actividades, comer o pasar el tiempo.

Cuando se creó la Asociación, contaban con 80 socias aproximadamente. Actualmente cuentan con más de 400 socias inscritas a causa de la crisis sanitaria de la Covid-19, ya que muchas mujeres que trabajaban como internas se quedaron sin hogar y sin trabajo de un día para otro.

Muchas asociaciones como la Asociación de Empleadas del Hogar y los Cuidados de Zaragoza se fortalecieron a causa de la pandemia, ya que adquirieron visibilidad debido a las intervenciones sociales y la acogida masiva de integrantes en tiempos de pandemia.

Cuando acuden compañeras en un estado de vulnerabilidad extremo, se destina una parte de los fondos propios de la Asociación a otorgarle alimentos básicos para que esta mujer pueda empezar a valerse por sí misma.

Entre las actividades que se realizan en la Asociación, la principal es la acogida de mujeres migrantes que acaban de llegar a España y necesitan asesoramiento en temas laborales, jurídicos y de derechos sociales, ya que, al ser migrantes y no conocer sus derechos, suelen ser explotadas y se suele abusar de su desconocimiento haciendo que trabajen jornadas eternas por un sueldo muy precarizado.

Debido a esto, la Asociación ofrece talleres y cursos (en los que entraremos en profundidad en otros apartados) en los que se empoderan a las mujeres y se les da a conocer sus derechos

laborales, así como otros temas como el empoderamiento de la mujer, la importancia de la salud mental, de la sexualidad femenina, entre otros. Estos talleres no precisan que la trabajadora este en situación de regularidad, por lo que las trabajadoras pueden ir obteniendo cursos homologados y diplomas que pueden aportar en su futuro laboral, mientras regularizan su situación en España.

#### **4.1.2. “Todas las que están acá son mis amigas”. Lazos de amistad en la Asociación**

La Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados es una organización que fue creada con la función de acoger a las mujeres que se dedican al empleo de los cuidados en Zaragoza para tejer vínculos y luchar colectivamente por sus derechos laborales y sociales.

Cada una de las usuarias tiene una historia y una motivación para viajar a España diferente, pero todas ellas están unidas por la misma lucha: la de dignificar el trabajo doméstico y que se le dé la importancia que merece, ya que, al ser en su mayoría mujeres, inmigrantes y muchas de ellas en situación administrativa irregular, se trata de un colectivo muy precarizado laboralmente.

La Asociación se ha convertido en un lugar de cohesión social y de encuentro y proximidad para las socias y usuarias, las entrevistadas expresan una clara pertenencia a la Asociación, al punto que, para algunas de ellas, sus compañeras son su familia.

“Sí, sí, por supuesto, pero bueno, para mí, como te dije al principio, para mí es todo, porque yo no conocía a nadie antes de llegar acá y desde que llegué aquí ya tengo muchas amigas, son todas mis amigas las que estamos acá” (Nacia, 48 años, Perú, 5 meses en España en situación irregular)

Como veremos en otro apartado, en la Asociación de Trabajadoras del Hogar se realizan una serie de talleres con diferentes temáticas en los que las mujeres pueden ampliar sus conocimientos sobre legislación, derechos sociales, cuidados, etc. Estas actividades suelen ser semanales y siguen una programación, pero hay ocasiones en los que no hay actividades programadas.

Aún así, las entrevistadas comentan que se reúnen muchas veces en la Asociación aunque no haya actividad ese día con la motivación de pasar un rato con sus compañeras, conversando,

tomando refrigerios... Para muchas de estas mujeres es una forma de estar acompañadas y de poder tener unos momentos de descanso de su jornada laboral, que a menudo es intensa.

“Es una rutina, como te digo, de verdad porque nosotros no tenemos familia aquí, no tenemos. Que tienes un día que no estoy estudiando, no tengo trabajo estoy en casa, estoy en el cuarto solita y digo no, me voy a la Asociación y ya tengo a alguien con quien conversar” (Nacia, 48 años, Perú, 5 meses en España en situación irregular)

En relación al apartado anterior, ocurre que las mujeres forman lazos de afectividad que traspasan a fuera del horario de la Asociación, o que a veces los horarios laborales de estas mujeres cambian y no pueden acudir a las actividades con tanta frecuencia. En estos casos, lo que sucede es que las trabajadoras se reúnen en otro lugar y en otro horario ajeno a la Asociación. Pese a que las entrevistadas confiesen que estas reuniones a menudo se frustran por la carga de trabajo y la falta de tiempo que tienen, esto demuestra hasta qué punto las relaciones y los lazos que se crean en la Asociación pasan del compañerismo a la amistad.

“Por lo general es que me he ido de aquí con alguna socia a otro sitio cuando he podido, pero igual poco tiempo porque mi vida es así estoy organizada, rara vez que no tengo algún conflicto” (Iveth, 26 años, Nicaragua, 5 años en España en situación regular)

“[...] Aquí todas, como nos damos el número a veces, quedamos para tomar un café” (Melany, 29 años, El Salvador, 8 meses en España en situación irregular)

En relación a este tema, pese a que estas mujeres no pueden reunirse debido a sus horarios, suelen mantener el contacto por las vías telemáticas como pueden ser los mensajes de textos o las llamadas telefónicas.

“Sí, tenemos el grupo de WhatsApp y ahí está todo, y es muy activo. También mantenemos conversaciones privadas por WhatsApp” (Nacia, 48 años, Perú, 5 meses en España en situación irregular)

Por otro lado, estas mujeres comentan que están seguras de que si alguna vez necesitaran consejo o apoyo de algún tipo, podrían acudir a sus compañeras de la Asociación para que les ayudaran. Algunas hasta ya lo han hecho en el pasado, y harían lo mismo por sus compañeras.

“Sí, muchas veces encuentras bastante lo que es orientación aquí por parte del grupo para eso el apoyo que tal vez necesites un trámite, te pueden orientar y ya te ahorras el tiempo que en sí te demandan los abogados, más en los casos de extranjería, aquí las socias siempre se mantienen pendiente de cómo llevarlo. Es escribir al grupo que tenemos en sí o preguntar a alguna socia de aquí, te dan las instrucciones” (Iveth, 26 años, Nicaragua, 5 años en España en situación regular)

#### **4.1.3. “Lo interesante es compartir lo que sabes”. Nivel de participación en la Asociación**

Como ya hemos comentado en apartados anteriores, la Asociación ofrece una serie de talleres a los que las trabajadoras pueden apuntarse para conseguir unos conocimientos que pueden servirles para su futuro laboral.

Entraremos en profundidad sobre estas actividades y talleres más adelante, pero considero importante hablar sobre el nivel de participación de las mujeres en estos, así como en la Asociación de forma general.

Las mujeres entrevistadas comentan que acuden a las actividades que ofrece la Asociación con frecuencia. A su vez, algunas de ellas confiesan no disponer del tiempo para acudir a los talleres debido a menudo al trabajo y otras veces a las cargas familiares que estas mujeres presentan, ya que la mayoría de estas mujeres poseen cargas familiares en España.

“De momento a los talleres no he estado pudiendo acudir, [...]. Falta de tiempo, al estar trabajando y al no poder separarme tanto, me siento culpable de separarme de mi hermano. Digo yo, a mi madre no le puedo dejar de momento toda la carga porque, mientras no trabaje yo, no puedo, sería una carga yo también para ella sin brindarle nada de apoyo” (Iveth, 26 años, Nicaragua, 5 años en España en situación regular).

“A varios, sí, he estado apoyando a varios. No a todos, no, porque ya no podía tampoco, no disponía de tiempo, porque me salían algunos trabajitos aquí y allá. A los que se podía ir, y a los que no se podía pues vengo y ayudo con la organización, con la atención con las personas que están, de alguna manera apoyo si es que no puedo asistir” (Nacia, 48 años, Perú, 5 meses en España en situación irregular)

A estos testimonios de las mujeres trabajadoras se les puede añadir los testimonios de las mujeres socias, las cuales destacan la gran demanda de talleres que presenta la Asociación, la cual no pueden satisfacer debido a que las plazas para los talleres son limitadas. Debido a esto, deben elegir qué trabajadoras realizan el taller y quién se queda en lista de espera para la próxima.

“Sí, mira, tenemos mucha demanda con los talleres. La mayoría de las chicas que nos han venido últimamente, [...], han venido solo por el interés de acoger los talleres. Porque como saben que al final de cada taller les damos su diploma, y tú con ese diploma puedes trabajar porque está válido.

[...] a veces pues nosotros para poder participar y que las compañeras participen pues tomamos en cuenta muchos puntos, ¿cuáles puntos? Uno que sea socia de la Asociación, dos que sea socia activa, ¿en qué aspecto activa?, bueno que tu vengas, te conozcamos, sepamos de ti y que nos ayudes con el local cuando hacemos limpieza y cuando estamos con la clase de baile, pues muchas de suman, hay mucho interés.

Solo que a veces como tenemos muy pocas plazas pues no se les puede [dar a todas], ¿me entiendes? porque somos 400 socias, entonces de las 400 socias, para cada taller tenemos que escoger 10, o 15 o 30. [...]

Hay mucho interés, por lo menos hoy. [...]" (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

“Hay más personas apuntadas a los talleres que plazas” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Por otro lado, además del interés por realizar los talleres y actividades, considero importante que las trabajadoras se involucren también en la Asociación de otras maneras. Por ejemplo, las trabajadoras comentan que en algún momento, o en un futuro cercano, les gustaría encargarse de actividades o de talleres ellas mismas, ya que la mayoría cuenta con estudios superiores en su país, los cuales no han podido homologar en España.

Muchas de las trabajadoras son profesionales en campo como el de la Educación, la Psicología, el Derecho, etc., por lo que se ven capacitadas a dar talleres sobre estos campos. A su vez, las mujeres socias las animan a realizar estas funciones como medio de empoderar a las trabajadoras y compartir sus conocimientos con el resto.

“Sí, yo les he propuesto de momento el apoyo al taller próximo que tienen de costura, que, mi tiempo completo no se los puedo brindar, por lo que no podía realizarlo yo, pero como voluntaria y apoyo sí.” (Iveth, 26 años, Nicaragua, 5 años en España en situación regular).

“Para hacer un taller yo, sí, claro, sí, sí, buena idea que me estás dando ahorita. Podría ser interesante porque ahorita con las compañeras que acaban de venir son nuevas, ¿no? Entonces las que ya llevamos un tiempito aquí, como uno mesecitos, un poco de antigüedad se puede decir que conocemos un poco más, experiencias vividas, parecidas en el campo, con el conocimiento que tenemos de nuestro país y de formación también.” (Nacia, 48 años, Perú, 5 meses en España en situación irregular)

“Hay muchas compañeras que están en la Asociación y que son profesionales, pero al venir aquí, es muy fácil que te dijeran en tu país “Mira, llévate tu diploma y allá lo vas a convalidar y tal”, pero..., si uno supiera eso pues sería más fácil, pero no. Entonces, nosotras nos damos cuenta porque cuando tomamos los datos de nuestras compañeras, “Anda que yo soy psicóloga”, “Que yo sé esto” “Si ustedes quisieran, yo puedo dar un tallercito”, “A claro”, porque toda la ayuda de todas las compañeras aquí es muy bienvenida. Y sí hay muchas compañeras que son profesionales pero que lamentablemente no han podido sacar su [carrera aquí].” (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

“Ellas son las que manejan prácticamente ahora el espacio, de decir, [...] hay mujeres que proponen hacer tal taller.

Hay veces hay cosas que proponen e igual le digo, “si no se implica...” porque también vamos a decir, o sea, proponerlo es fácil pero si tú no vas a colaborar para hacerlo pues también es un poco difícil decir solo “hagamos eso”, y si no viene y le cargamos siempre a la misma compañera y entonces, en eso intentamos pues que también que si se lo proponen [hagan el taller].” (Lucía, 49 años, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Dicho esto, las mujeres confiesan que se sienten escuchadas a la hora de proponer actividades nuevas, ya sea realizadas por ellas o porque tienen alguna inquietud que desean resolver mediante una actividad específica.

“Sí, escuchan sugerencias, de hecho, este curso taller, que fue muy productivo, [preguntan] ¿qué te pareció?, ¿qué te gustaría?, ¿sabes? Que sí que tienen en

cuenta tus sugerencias, tu opinión, sí.” (Sofía, 62 años, Colombia, 5 años en España en situación regular).

“Sí, sí, sí, siempre que nosotros queremos realizar actividades, este...., siempre eso, estamos preguntando o se nos pregunta de que qué actividades nos interesan más. Lo que la mayoría pide, si es una formación, los cursos de cocina, el curso de cuidados y si es algo sobre... más político pues los derechos laborales, este, en qué momento estamos, en qué situación estamos en eso.” (Alba, 33 años, Nicaragua, 6 años en España de manera regular).

“Sí, tenemos muchos grupos de coordinación. Entonces en los grupos de coordinación lo que hacemos nosotras es agarrar un tema, entonces estudiamos ese tema y ya cuando hemos analizado el tema y si es de mucha importancia para las demás compañeras, porque también hay que tomar el punto de vista de todas las compañeras, ¿sabes?

Entonces o también tomamos en cuenta que muchas compañeras que nos dicen “¿Cuándo nos puedes hacer la actividad al aire libre?” o “Queremos ir al cine, o al teatro”, “Queremos ir al museo”, entonces, para poder realizar esas actividades, hablamos todas las de coordinación, vemos que si tenemos fondos, porque para ir a todas esas actividades necesitamos fondos, y tenemos que ver de dónde podemos coger para poder llevar a las 15 o 30 compañeras que sale la plaza.

Entonces siempre, siempre tomamos en cuenta la opinión de todas. Para cualquier actividad se toma la opinión de todas las compañeras.” (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

#### **4.1.4. “Cuidando en Red”. Redes de la Asociación con otras Asociaciones de Empleadas del Hogar**

La Asociación de Trabajadoras del Hogar trabaja en red con otras asociaciones de trabajadoras de los cuidados de España, con la finalidad de unirse en la lucha por la mejora de las condiciones de las empleadas domésticas en el país, ya que, como hemos comentado anteriormente, el asociacionismo en una estrategia que utilizan las empleadas domésticas para mejorar sus condiciones laborales y conseguir cambios legislativos conforme al trabajo de cuidados.

Además, forman parte de la RETHOC (Red Estatal de Trabajadoras de Hogar y de Cuidados), en la que se cuenta con profesionales del ámbito jurídico que ayudan a las trabajadoras en las

áreas de conocimiento que ellas no conocen debido a que su labor en España no es esa y que no tienen tiempo para profesionalizarse en estos ámbitos debido a la gran carga de trabajo que tienen entre su empleo remunerado y la labora en la Asociación. De esta manera, se crean espacios seguros en los que las trabajadoras pueden encontrar profesionales a los que tener como referentes a la hora de continuar con su lucha, todo ello desde una posición de solidaridad y compañerismo. En sus reuniones, tratan temas como las cotizaciones, los derechos laborales, temas de extranjería, entre otros.

En estas reuniones surgen debates muy interesantes sobre el futuro de la profesión que llevan incluso a los gobiernos de España, lo cual demuestra la acción política que tienen las asociaciones de este tipo en materias legales y de derechos.

“Por ejemplo, asistimos este mes, el 10 de julio, a Madrid que hubo una actividad relacionada con el convenio 189, ya que se habían cumplidos dos años y a ver que..., estaba la Ministra de Trabajo que ahora es Vicepresidenta y estuvo también la Secretaria de Estado de Migraciones, para hacer incidencias con ellas y ver qué compromisos arrancan con ellas para ver qué cambios pueden haber dentro de las leyes” (Lucía, 49 años, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

#### **4.2. “Politizando los espacios privados”. Investigación sobre la formación política en la Asociación de Trabajadoras del Hogar**

Uno de los principales objetivos de la Asociación es la acogida de mujeres migrantes que realizan empleos domésticos y las cuales desconocen sus derechos y sus obligaciones en cuanto a esta actividad económica. Es por esto que la Asociación, además, tiene una labor de acción política, ya que en sus actividades se trabajan temas en relación al empoderamiento femenino, los derechos de extranjería, los derechos laborales, el valor de la salud mental, entre otros. Debido a esto, considero interesante indagar en los contenidos de estos talleres y su acogida por parte de las usuarias. Este apartado estará subdividido en 4 apartados:

1. El contenido de las actividades de la Asociación
2. Los recursos para realizar los talleres
3. Las dificultades a la hora de realizar los talleres
4. La acogida de los talleres

#### **4.2.1. “Es importante que las compañeras sepan estas cosas”. El contenido de las actividades de la Asociación**

Los talleres de naturaleza política que ofrece la Asociación son en su mayoría proyectos de otras entidades que piden una subvención para poder trabajar con ellas, ya que la Asociación no recibe ayudas de ningún tipo. Es por esto que colaboran con otras entidades para poder brindar talleres y otorgar a las trabajadoras formación en diversos temas.

Los contenidos de estos talleres son el cuidado de personas dependientes, sexualidad, psicología, manejo de la informática, cursos de cocina, derechos laborales..., entre otros.

La motivación por la realización de estos cursos es diversa. Por ejemplo, en los talleres de cuidados se les da formación para poder cuidar a una persona dependiente, ya que la mayoría de estas mujeres no presentan formación o estudios referentes a esto, lo cual lleva a problemas derivados del desconocimiento, lo que en muchos casos desencadena en desprotección a accidentes laborales en este sector.

“[...] se hace aquí y es un poco el de cuidados es un poco de, de cuidarnos nosotras mismas como..., o sea, la idea es que le da técnicas de movilización, para cuidarnos, porque la mayoría que llevamos mucho tiempo trabajando en este sector pues hemos enfermado nuestra salud porque no sabíamos cómo coger los abuelos, cómo hacer estas cosas, cómo cuidarlos y cómo cuidarnos nosotras también para no enfermarnos. Y bueno [los talleres] tienen que ver pues como la con la actividad de cuidados que nosotras hacemos con la gente.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Otro ejemplo son los talleres de derechos laborales, ya que, al ser la mayoría inmigrantes, presentan la problemática de no conocer los derechos laborales de España, a lo que se le suma la condición de no poder ejercer un empleo de forma regular debido a su situación administrativa. Esta es una problemática latente en España, ya que el Estado de alguna forma obliga a las personas migrantes a trabajar de forma irregular durante dos o tres años para poder conseguir el arraigo social y el permiso de residencia.

En estos talleres se informa a las mujeres de cómo conseguir la regularización, del salario mínimo, de cómo se cotiza, de los abusos que no deben tolerar cuando están trabajando, entre otros.

“[...] nosotras aquí decimos que principalmente lo que tenemos que trabajar son los derechos laborales, porque cuando no los sabemos es cuando nos explotan, entonces en este descuido vamos a incluir que primeramente se va a explicar cuáles son los derechos de las trabajadoras del hogar. Porque ahí es donde empezamos nosotras a trabajar por decir algo, una de las fallas que tenemos nosotras como mujeres trabajadoras es que vamos a una casa y no sabemos cuánto tenemos que cobrar por la actividad entonces siempre la empleadora es la que nos dice “pues yo te pago la hora a tanto” mayoritariamente siempre es por debajo desde lo que [es]; para cotizar “te cotizo la mitad del tiempo que vas a...”, o sea nunca cotizamos por tiempo reales y entonces todo eso va a entrar en el taller de cuidados, porque hemos visto que es importante que las compañeras sepan estas cosas.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Por otro lado, las sesiones de Psicología sirven para que las mujeres puedan desahogarse y hablar de sus emociones en un espacio seguro lleno de compañeras con experiencias similares a las suyas. Además, cabe destacar que las jornadas laborales a las que estas mujeres están sometidas no les deja tiempo de descanso o tiempo para el autocuidado, lo cual degenera en estrés y otras enfermedades referentes a la salud mental.

“En esos talleres vienen muchas compañeras les gusta muchísimo porque se desahogan, son talleres como grupales pero personales también, porque ellas cuentan sus historias cuentan cosas y hay descargan, descargan emociones y entonces se sienten bien.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Estas colaboraciones son vistas por las socias como una oportunidad, ya que sin la colaboración con las entidades muchas de las actividades que se realizan en la Asociación no serían posibles debido a la falta de recursos.

“[...] tenemos el curso de cocina, que ese también fue organizado por nosotras porque lo íbamos a hacer acá pero decían aunque no podíamos porque no teníamos cocina, aparte todo eso cuesta dinero; entonces ya nos lo ofreció Familias Unidas y bueno lo aceptamos porque es una oportunidad, porque de alguna forma no queremos que las compañeras pierdan oportunidades de hacer o tener actividades propuestas por otras organizaciones..., pues decirles que no y perder esas oportunidades pues no queremos tampoco.” (Gema, 53 años,

Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Por otra parte, esto genera una problemática, ya que se tiene que hacer hincapié en que los talleres se realizan desde la Asociación y no desde otras entidades. De esta forma lo que se pierde es la visibilización que se quiere otorgar a la Asociación y es por esto que las trabajadoras suelen ofrecerse a realizar ellas mismas los talleres o a poner el espacio de realización de los mismos, ya que si no, las usuarias solo recuerdan la labor de las entidades y no todo el trabajo que hay detrás de estos.

También notamos..., y hacemos mucho énfasis porque todo el trabajo se hace aquí, las compañeras llegan aquí y se les acoge se les explica y se les ayuda para aquellas puedan hacer esos cursos. Cuando van a hacer esos cursos ellas sienten que son las otras entidades las que les están dando todo. Entonces como que al principio se perdía ese canal, todas hablaban bien de Familias Unidas, de otras entidades y dejaban la Asociación que era la que hacía todo el proceso y la que tenían las ideas, la dejaba pues como si no hiciéramos pues como tanto como nosotros que tenían económicamente la forma de hacer todo (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

“[...] que los tenemos que hacer porque se desarrollan en nuestro espacio en su mayoría, y las que..., bueno, lo que hemos buscado también nosotras durante este proceso es que quienes diesen estos talleres fueran compañeras nuestras, o sea, decir que se les tomase en cuenta y que no los hiciese del todo la fundación con la que hemos hecho el convenio, porque, vamos a ver, algo tienen que dejar en la Asociación, y entonces era como ¿qué? Si ellos pueden sacarnos aportaciones a nosotras para esto, o para el local, no sé qué, pues tiene que hacer, por lo menos, para el pago de una compañera, ¿sabes?, o para el picoteo, o cosas así, ¿no?, vamos sacando cositas.” (Lucía, 49 años, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

A su vez, las socias comentan que muchas de estas entidades comenzaron a desarrollar proyectos gracias a la labor de la Asociación, ya que al colaborar conjuntamente salieron a la luz problemáticas específicas que no se tenían en cuenta a la hora de realizar las intervenciones en una primera instancia

“Por ejemplo con Familias Unidas tenemos también aparte esta, que incluso ellos empezaron a trabajar proyectos gracias a nosotros, o sea digo porque ellos no trabajaban estas líneas ni de vivienda, no tampoco estos talleres que te digo.”

(Lucía, 49 años, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

En cuanto a la frecuencia de los talleres, estos siguen una programación específica, la cual se realiza cada mes en base a las actividades que tienen con entidades externas, las cuales son, por así decirlo, obligatorias, y a partir de estas organizan el resto de actividades de la Asociación. Se les da prioridad debido a que las entidades cuentan con una disponibilidad limitada en cuanto a ofrecer personal o establecimientos.

“Algunas actividades concretas de desarrollar en septiembre, por ejemplo, que tenemos unos talleres de derechos laborales, de un taller de extranjería y eso, lo sé, pero ahora mismo, no te puedo decir la fecha, pero sí que las tenemos.

También surge porque, a veces, como tampoco tenemos como mucha fuerza de quién lo puede hacer, en eso dependemos de las personas y de su disponibilidad, por ejemplo, los talleres de derechos laborales, los hace Marisol que es la abogada, que ella también..., ella no trabaja con nosotros, se hace sus actividades concretamente, porque son algún proyecto específico, y ya está.” (Lucía, 49 años, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

En relación al tema de la programación, la duración de las actividades es específica a cada proyecto y siempre se intenta que no coincidan entre sí, ya que a los talleres suelen acudir las mismas socias porque son las que más disponibilidad de horarios tienen.

“[...] Apenas ya terminó uno, seguimos en el otro.

Aunque él de cocina que se hace allá podemos hacer el otro aquí, pero un poco..., se nos ha trocado ya dos talleres y las mismas compañeras que se anotaron para el curso de cocina, fueron las que están en un taller y claro ese taller se formó un día viernes y ellas tenían el taller, que estaban ese día entonces ya se han juntado dos talleres y como son las mismas entonces claro o uno o el otro, porque casi siempre las compañeras vienen viniendo las más nuevas, son las más activas; ya cuando empiezan a conseguir empleos, pues ya dejan de venir más porque ya están ocupadas.

Entonces las nuevas, que son las que están más libres, que están viniendo casi diariamente, son las que están participando en esos talleres. Entonces participan en los mismos, entonces claro, tratamos de que sea pues como más equilibrado pues entre socias antiguas, socias más o menos, que vienen más tiempo y otras que están constantemente. Pero bueno se da un poco así que prioritariamente también contamos con las compañeras que más colaboran porque aquí vienen,

limpian, están atendiendo a las nuevas..., o sea un montón de cosas, y así pueden..., más o menos lo hacemos.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

#### **4.2.2. “Nosotras nos mantenemos por nosotras mismas”. Recursos de la Asociación para realizar talleres de formación política**

Una de las principales dificultades que la Asociación presenta a la hora de continuar con sus intervenciones es la falta de recursos, ya que no reciben ningún tipo de subvención ni reciben ningún recurso externo ni del Ayuntamiento ni del Gobierno.

Poseen internamiento una cuota anual de 10 € que pagan las socias para poder crear unos fondos propios, además de realizar mercadillos de ropa y calzado de manera esporádica. La problemática de las cuotas es que muchas de las nuevas socias no pueden costearla debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran recién llegadas a España, ya que muchas de estas mujeres migran a España desde medios irregulares para trabajar en economía sumergida (Bastia, 2009).

“[...] sabes que acaban de llegar, buscando como para el arriendo, la habitación, que están debiendo el pasaje, tantas cosas, que están sin empleo,... Entonces ya le decimos “hay una cuota, pero se les menciona solo porque sepan, ya tú apenas estés más integrada en la Asociación, que puedas dar los 10€, que sientas que merece la Asociación esos 10€ por el trabajo que hacemos, pues los das”; ya es como una parte voluntaria, pero que sea una cuota no.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Pero la principal fuente de recursos es crear alianzas con otras entidades del tercer sector y asociaciones para poder llevar a cabo sus intervenciones. De forma general, entidades como Farmamundi o Calala (a nivel internacional), Oxfam Intermón (a nivel nacional) o Familias Unidas, el hermanamiento León-Nicaragua y el IAM (en Zaragoza), son las principales entidades con las que realizan proyectos conjuntos.

Estas entidades ofrecen recursos como personal, material o formaciones a las trabajadoras de la Asociación, ya que estas sí que cuentan con las subvenciones para poder realizar este tipo de intervenciones. La selección de las entidades con las que colaboran se hace mirando siempre el interés de la Asociación y el beneficio que estas pueden aportar a las trabajadoras.

“En cambio ya las otras fundaciones que hacen sus proyectos ya ellos son los que se llevan mayoritariamente el dinero que piden, porque a nosotros nos dan material y se le paga a la persona que está haciendo el curso, se le pagan como..., en un momento eran €30 la hora, y hacen como cinco talleres de cuatro horas más o menos. Y ya como que a veces rebajan la cuota, el otro día estuvieron dando solo a 10€ la hora, creo que eran 40€ por taller. Bueno acompañar y venir al taller, pero se le pide todo el material a la entidad que va a dar el curso, pero ellos son los que cogen las subvenciones.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

“Y bueno a veces también recibimos llamadas de otras entidades que quieren reunirse con nosotras para plantearnos y hacer proyectos con ellos también. Y si miramos que es para el bien común de la Asociación y trabajadoras del hogar que es el tema que nos compete, pues sí, hacemos charlas, o..., depende de los temas que ellos quieran tocar con nosotras.” (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

#### **4.2.3. “Voy a desconectar un mes”. Las dificultades a la hora de realizar los talleres**

Tras comentar los recursos que presente la Asociación para la realización de los talleres, considero importante recalcar que la escasez de recursos para realizar los mismos es una dificultad grave que la Asociación presenta a la hora de poder realizar su intervención social y política.

Las entrevistadas comentan esta falta de recursos como algo que les limita a la hora de poder extender su intervención y poder abarcar más campos.

“Cuando queremos realizar los talleres a veces nos hacemos la pregunta, las chicas quieren esto, lo otro, pero no tenemos recursos, entonces ese es uno de los mayores problemas que tenemos en la Asociación. O sea como no tenemos el apoyo, si tuviéramos el apoyo del Ayuntamiento y del Gobierno, pues fuera fenomenal, y diéramos muchos talleres que todas quisiéramos, entonces ese es el mayor problema, que no tenemos recursos. O sea, no tenemos una entrada de fuera.” (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Otras de las dificultades que destacan es la falta de tiempo, ya que la mayoría de las mujeres que forman parte de la Asociación trabajan y tienen sus obligaciones fuera de la misma. Muchas de ellas tienen familiares de los que hacerse cargo, lo cual al estar trabajando crea en

ellas una sobrecarga de tareas que desencadena en una lesión física o en problemas de salud mental (Pedone, 2010).

Además, las socias tienen más obligaciones con respecto a la Asociación, por ejemplo, a las llamadas que entran a la Asociación, la apertura y clausura del local, el acogimiento de las mujeres nuevas, entre otros. De otra manera, el tiempo es un bien preciado que las empleadas domésticas no poseen en exceso debido a que su trabajo les demanda jornadas laborales largas o incluso combinar trabajos para poder subsistir, lo cual a la larga acarrea, como hemos comentado anteriormente problemas de autocuidado.

“Tiempo, tiempo, no tenemos tiempo porque todas trabajamos y tenemos también nuestras obligaciones y todo el tiempo de la casa, nosotras desde por la mañana estamos atendiendo el teléfono, estamos ayudando a las compañeras, estamos orientándolas, les estamos buscando como un poco de salida a los problemas que van teniendo, a las nuevas que van llegando pues siempre llaman al teléfono de la Asociación, en cualquier momento, se les atiende, se les cuenta un poquito y se les dice que vengan a la Asociación, y la conozcan y ya a partir de ahí si se quieren inscribir.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

“Bueno primero, eso, los tiempos nuestros y las otras es, lo que se hace de rotación con respecto a la implicación de las compañeras, son dificultades, porque si hubiera alguien que pudiera tener disponibilidad en un trabajo y poder utilizar ese tiempo, como en un caso yo lo tuve, pues hubiera mayor implicación de las compañeras y que tuvieran las capacidades de aportar y poder hacer.” (Lucía, 49 años, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

A estas obligaciones se les deben sumar las invitaciones que reciben a nivel nacional por parte de la Red Estatal de Trabajadoras de Hogar y de Cuidados, ya que se realizan reuniones frecuentemente y deben asistir

“[...] pues es mucho trabajo porque nos invitan para un lado, nos invitan para el otro. Aquí también en Zaragoza están invitando a un montón de actividades y no damos, no llegamos y siempre entonces empezamos a tirar de las socias pues que conocen más también, porque la idea también es que ellas empiecen a estar como más en la Asociación y más conscientes de todo lo que se hace para que también cuando tenga que dar la cara en la calle pues que también..., pues un poco como dar pues sí opinión y ese trabajo que se hace también en las redes por fuera también.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

#### **4.2.4. “Como somos una gran familia, queremos que todas estén a gusto”. La acogida de los talleres por parte de los miembros de la Asociación.**

Considero importante destacar la evaluación de los talleres que se realizan en la Asociación así como la implicación de las usuarias en estos. Ya hemos comentado el nivel de participación en los talleres pero quiero señalar cómo se evalúan estos talleres.

Para comenzar, las socias comentan que se realizan evaluaciones cada vez que termina un taller con las trabajadoras que hayan participado en el mismo. A nivel organización, también se comenta que se intenta realizar una evaluación al mes para comentar el estado de la Asociación y de sus usuarias.

“[...] hay por lo menos un mes o dos meses que no se hace actividad, pero hacemos nosotros, como te digo, hacemos una reunión de cómo ha estado este mes, de cuántas chicas han venido, de cuáles son las situaciones.” (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

A su vez, también se comenta que se hacen reuniones con las usuarias para conocer la opinión de las mismas sobre los talleres, dar ideas sobre nuevas actividades, indagar sobre cómo están las trabajadoras...

“[...] porque hacemos cada dos o cada tres meses hacemos una evaluación general de toda la Asociación, ¿sabes? Las convocamos a todas, que se nos llena acá, entonces nosotras ponemos pues qué tal les ha parecido esto, lo otro, que qué temas les gustaría que tocáramos, que qué les gusta, que qué no les gusta,... ¿me entiendes? Entonces sí que hacemos la evaluación teniéndoles en cuenta a todos porque de ese se trata, como somos una sola familia, de que todas estemos a gusto.” (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Otras compañeras comentan que muchas veces no tienen tiempo para realizar estas evaluaciones, ya que conseguir que la mayoría de las mujeres implicadas estén presentes es un reto

“No nos da la vida porque, decimos que vamos a hacer cada vez que realizamos una actividad y es un lío que todas las de coordinación, con las otras que empiezan a trabajar podamos todas a la misma vez.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Por otro lado, se comenta que se realizan evaluaciones a su vez con las entidades colaboradoras para comentar la acogida de los talleres, cómo mejorar en el siguiente año y otros temas a nivel administrativo y de organización.

“Y si antes de que vuelvan a empezar el año de todas estas actividades, porque en el año pues casi siempre se reparte para todo el año porque son muchas cosas, entonces ya cuando iniciamos el otro año nos reunimos con las entidades y organizamos todo, y entonces se da una vuelta “el año pasado pasó esto, pues vamos a mejorar que este año sea así”. Cada año es así.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

#### **4.3. “Entre compañeras”. Estudio sobre las técnicas que utiliza la Asociación de Trabajadoras del Hogar para fomentar la integración social de sus socias**

Hemos comentado en anteriores apartados la cuestión de la formación política que realiza la Asociación de Trabajadoras del Hogar en forma de talleres en los que se empodera a las trabajadoras en diversos temas para mejorar su calidad de vida y su vida laboral como empleadas domésticas.

Dicho esto, considero también necesario destacar cómo la Asociación realiza otro tipo de actividades más lúdicas cuyo fin es la cohesión del grupo y la formación de lazos y vínculos entre las socias de la misma. De esta forma, estas mujeres consiguen crear amistades entre ellas y forman parte de un espacio seguro al que acudir cuando lo necesiten, o simplemente pueden pasar un tiempo entre iguales en el que se distraen de sus obligaciones.

Es por esto que este apartado va a estar dividido en los siguientes subapartados:

1. Estrategias para la integración social de las mujeres de la Asociación
2. Dificultades para crear un grupo cohesionado en la Asociación
3. Propuestas de cambio para paliar las dificultades

#### **4.3.1. “Cuando estamos aquí cosiendo desconecta una totalmente”. Estrategias para la integración social de las mujeres de la Asociación**

Como hemos comentado, la Asociación utiliza una serie de estrategias para crear un grupo cohesionado y un espacio seguro para sus miembros. Estas estrategias son actividades lúdicas que permiten a las mujeres emplear su tiempo en otras actividades que no tengan que ver con su lucha y su situación como empleadas domésticas, lo cual las ayuda a descansar y a despejar su mente mientras están con sus compañeras.

Entre estas actividades encontramos el ejercicio aeróbico, el cual realiza una compañera de la Asociación un día a la semana. En esta actividad, las mujeres realizan ejercicio de forma lúdica, lo que la ayuda a llevar una vida más activa a la vez que se divierten con sus compañeras. Después de estas actividades las mujeres se reúnen a tomar un refrigerio y a conversar entre ellas. Además, este momento del picoteo ayuda a las nuevas integrantes a formar lazos con otras mujeres.

Otra actividad que realizan es el taller de escritura, del que se encarga otra compañera, en el que las mujeres desarrollan su creatividad y pueden desahogarse mediante la realización de poemas o ensayos.

También se realiza la actividad del vermut, en el cual además de compartir experiencias y charlas entre compañeras, se recaudan fondos propios para poder continuar realizando otro tipo de actividades, ya sean formaciones o actividades lúdicas.

A su vez, en ocasiones organizan salidas como ir a museos, al cine, a visitar lugares emblemáticos de la ciudad..., de esta manera, las mujeres, sobre todo las que acaban de llegar a Zaragoza, visitan la ciudad y realizan escapadas con sus compañeras. De esta forma se consigue afianzar los vínculos entre las usuarias a la vez que visitan la ciudad en la que están viviendo actualmente.

Por otro lado, la Asociación cuenta con un huerto, el cual trabajan todas las compañeras y del que sacan alimentos que se utilizan en la Asociación o se reparten entre las compañeras.

“También lo del huerto, también vimos que es una forma de nosotros tener un espacio donde cambiar de ambiente y compartir y también pues cuidar la tierra que eso para nosotras es importante porque la mayoría vienen de allá [de entornos

rurales].” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

También realizan talleres y cursos de costura y croché, los cuales los llevan compañeras de la Asociación. Comentan que estos talleres sirven para desconectar y aprender algo nuevo que les puede servir en su vida personal.

Todas estas actividades siguen un calendario en base a las actividades ya programadas que tengan con otras entidades y al interés que demuestran las compañeras, las cuales son notificadas de estas salidas mediante el tablón de anuncios que está colgado en el local o por el grupo de WhatsApp.

“Sí tenemos nosotras nuestro calendario, y antes de programarlas nos reunimos las de coordinación y entonces en coordinación nosotras ya tocamos los temas que queremos decir por lo menos “Ahorita en junio: queremos hacer una guía turística por el busito, queremos ir al castillo de la Aljafería que fuimos el sábado anterior, queremos ir a museo”.” (Rosa, 33 años, Nicaragua, Sustituta de la Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

#### **4.3.2. “Tiempo, no tenemos tiempo”. Dificultades para crear un grupo cohesionado en la Asociación**

Las limitaciones que presenta la Asociación para realizar estas actividades no son diferentes a las del apartado anterior, ya que su principal dificultad es la falta de recursos y de subvenciones para el desarrollo de las mismas, con los cuales consideran que podrían hacer mucho más y llegar a ayudar a más mujeres.

Los recursos para la realización de estas actividades suelen salir de las propias compañeras como es el caso del taller de costura, en el que las trabajadoras donan a la Asociación lanas, hilos y demás materiales que tienen en casa para que todas puedan realizar sus bordados y demás, concretamente en el mes de agosto estaban realizando chalecos con vaqueros reciclados que tenían en la Asociación. Por otro lado, en la actividad del huerto, la cual es financiada por el hermanamiento León-Nicaragua que les proporciona herramientas y semillas, pero el resto del trabajo es realizado por las mujeres de la Asociación junto con dos personas encargadas de administrar el huerto.

“Traemos material para trabajar con las compañeras; yo, por ejemplo, lo que tengo lo he traído, todas somos así: traemos de lo que tenemos lanas, cosas..., y empezamos a enseñarles a las compañeras.” (Gema, 53 años, Colombia, Administrativa de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

Por otro lado, nos encontramos con la cuestión del tiempo. Esta cuestión se da de dos formas. En primer lugar, como he comentado anteriormente, las mujeres socias de la Asociación tienen cargas familiares y compromisos laborales que no les permite acudir a la Asociación con tanta frecuencia no organizar actividades tan a menudo.

En segundo lugar, los tiempos de las trabajadoras, ya que estas debido a su situación en España, cuando acuden a la Asociación poseen mucho tiempo libre y mucha implicación a la hora de llegar actividades, pero cuando consiguen trabajo, este tiempo disminuye y a veces no es compatible su tiempo libre con los horarios de actividad de la Asociación. Es por esto que la Asociación tiene una liquidez en cuanto a participación, ya que, aunque siempre es elevada, siempre es de compañeras nuevas a las que se les debe de explicar el funcionamiento de la misma para que ellas puedan implicarse.

“[...] lo que se hace de rotación con respecto a la implicación de las compañeras, son dificultades, porque si hubiera alguien que pudiera tener disponibilidad en un trabajo y poder utilizar ese tiempo, como en un caso yo lo tuve, pues hubiera mayor implicación de las compañeras y que tuvieran las capacidades de aportar y poder hacer.” (Lucía, 49 años, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza).

El día que tengo disponible o que no tengo trabajo ni nada, pues vengo aquí a ver qué hay que hacer, pregunto “chicas, ¿qué hay que hacer?”, o por el grupo nos avisamos, ¿no?

Esto puede relacionarse directamente con las respuestas de las entrevistadas en cuanto al nivel de participación. Muchas de ellas están deseando participar pero debido a sus responsabilidades no pueden hacerlo tanto como les gustaría.

“El día que tengo disponible o que no tengo trabajo ni nada, pues vengo aquí a ver qué hay que hacer, pregunto “chicas, ¿qué hay que hacer?”, o por el grupo nos avisamos, ¿no?” (Nacia, 48 años, Perú, 5 meses en España en situación irregular).

### **4.3.3. “Quizá llegaríamos a más”. Propuestas de cambio en actividades de la Asociación**

Tras la realización de las entrevistas y observar que las trabajadoras estaban contentas con la labor de la Asociación y con sus actividades considero interesante ver si ellas cambiarían algo de las mismas, ya que de alguna manera la problemática del tiempo podría estar relacionada con un desinterés por las actividades que quizás no se ha manifestado en las entrevistas.

Un aspecto que les gustaría que de alguna forma cambiara en las formaciones es la evolución de la información, ya que los temas van evolucionado y consideran que quizá las formaciones no llegan a toda la realidad de la situación.

Otras comentan que es muy difícil llegar a todo con las problemáticas que hemos comentado anteriormente, y que consideran que se debería sacar más tiempo para realizar actividades más lúdicas.

“Sí, quizás si tuviéramos, yo que sé, un grupo más grande coordinación, quizás llegaríamos a más. Pero de momento estamos las que estamos y llegamos a lo que podemos. La verdad que tenemos de todo, lo que pasa que no en todas las semanas o no en todos los meses, sino que cada temporada tiene su..., por ejemplo si es verano tenemos excursiones de verano, vamos al cine, que si... esas son actividades lúdicas.” (Alba, 33 años, Nicaragua, 6 años en España de manera regular).

Un detalle a destacar es que las mujeres comentan que al haber tantas socias a veces es difícil conectar con ellas por lo que se acaban distanciando de la Asociación cuando sus compañeras más cercanas dejan de asistir. Dicho esto, considero que sería interesante realizar más actividades de cohesión para que esto no ocurra.

“Y las socias como tal también lo que se han venido distanciando por la cantidad de socias tanto que no se conocen entre sí.” (Iveth, 26 años, Nicaragua, 5 años en España en situación regular)

## LA IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO

Tras analizar los resultados de las entrevistas, considero importante ver qué relación guardan estos con la teoría planteada anteriormente. Debido a esto se realizará un repaso por los objetivos.

Desde hace algunas décadas, la migración de mujeres a España se ha realizado bajo la motivación de responder a la demanda de empleo doméstico que presenta nuestro país (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Esto se debe a la crisis de cuidados, la cual es un fenómeno que se da en países como España como consecuencia de unos cambios sociales que no son compatibles con el modelo de cuidados familista en el que era la familia la que se encargaba del cuidado de las personas dependientes de la misma (Pérez Orozco, 2006). Cambios como la emancipación laboral de la mujer, la falta de políticas sociales que favorezcan la emancipación (Herrera, 2011) o el desprestigio otorgado al empleo doméstico (González, 2011) han llevado a las familias españolas a externalizar los cuidados.

Debido a su condición de mujeres y de migrantes las trabajadoras domésticas son vulnerables a explotación laboral y a exclusión social, ya que muchas de estas mujeres acceden al empleo doméstico en situación de vulnerabilidad, lo que permite a las familias empleadoras abusar de ellas con la premisa de no existir un contrato formal (Martínez-Buján & Corral, 2021).

Es por esto que las mujeres deciden recurrir al Asociacionismo como estrategia para evitar que estos abusos a la vez que se trabaja en solidaridad por alcanzar cambios sociales en el campo del empleo doméstico (Sipi, 2000).

En la investigación se destacan los lazos de afectividad y de amistad que se producen en el contexto de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados en Zaragoza. Estas redes de apoyo se dan como estrategia para poder conseguir una acogida integral de las socias tanto en la Asociación como en la ciudad, ya que la gran mayoría de estas son mujeres inmigrantes procedentes de Latinoamérica que llevan pocos meses en España y en Zaragoza.

Dicho esto, la Asociación cuenta en la actualidad con más de 400 socias. La crisis sanitaria de la Covid-19 disparó el número de integrantes es debido a que antes de la

misma la Asociación contaba con 80 socias aproximadamente. La razón detrás de este crecimiento es que muchas trabajadoras domésticas que trabajaban en el momento en el que estalló la pandemia se quedaron sin trabajo debido a que las familias empleadoras desarrollaron un rechazo hacia las personas que no formaban parte del vínculo de convivientes por miedo al contagio, sobre todo de las personas mayores a las que estas mujeres cuidan. Es por esto que asociaciones de empleadas del hogar de toda España se movilizaron para crear las llamadas “cajas de resistencia” en las que se destinaban fondos y recursos para que estas mujeres pudieran conseguir alojamiento (Hernández Cordero & Gentile, 2022).

Esta situación otorgó una gran visibilidad a la Asociación de Empleadas del Hogar y de los Cuidados, no solo atrayendo a nuevas miembros de la misma, sino dando a conocer su lucha y sus intervenciones sociales, sobre todo en tiempos de pandemia (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023). Tal como se señala en otras investigaciones, el asociacionismo es, en última instancia un mecanismo que utilizan colectivos vulnerables, como es el caso de las empleadas domésticas en nuestro país para conseguir mejores en sus condiciones laborales y mejorar su calidad de vida (Fulladosa-Leal, 2013).

El empleo doméstico en España está mayoritariamente dominado por mujeres a causa de la división sexual del trabajo y la división tradicional de las tareas, las cuales colocan a las mujeres en el ámbito del hogar y los cuidados con la certeza de que posee las capacidades para ello de forma innata. A su vez, es un área laboral que presenta una gran presencia de personas migrantes, que añadido al hecho de ser mujeres, se las espera con una predisposición a los cuidados mayor que otras personas (Díaz Gorfinkiel, 2008).

Con esta premisa, las mujeres que pertenecen a la Asociación se reúnen en la misma para crear lazos de afectividad a la vez que comparten la misma lucha. La Asociación se ha convertido entonces en un lugar seguro para las integrantes, tanto que muchas de ellas se refieren a su relación como una relación de familia. Esto se puede relacionar con dos fenómenos:

El primero, en las últimas décadas se ha hecho evidente la importancia de las relaciones y redes de mujeres de amistad, llevando a ocupar un nivel de hermandad, incluso más fuerte que el de los parientes consanguíneos (Esteban y Hernández, 2018).

En segundo lugar, considero que puede relacionarse también con el asociacionismo entre personas migrantes, ya que este colectivo, con el fin de evitar el aislamiento social en el país de acogida, crean lazos de afectividad con otras personas migrantes ya que estas de alguna u otra manera, sufren experiencias similares (Sipi, 2000). En el contexto de las trabajadoras de la Asociación, muchas de estas viajan a España solas, por lo que buscan personas de apoyo entre sus iguales.

Además de estos lazos de afectividad entre compañeras, las trabajadoras tienen un sentimiento de pertenencia hacia la Asociación que manifiestan acudiendo siempre que tienen un rato libre o cuando quieren desconectar de sus cargas laborales. Algunas incluso se involucran en la Asociación de una manera más activa ofreciéndose voluntarias para realizar actividades o talleres concretos.

Esto último se debe a que la mayoría de estas mujeres poseen títulos universitarios o estudios superiores en sus países de origen, los cuales no pueden homologar en España, o simplemente no han tenido oportunidad de ejercerlos por su situación administrativa. Países como España necesitan que los cuidados provengan de fuera de la familia ya que la conciliación actualmente es muy difícil de conseguir, por lo que las personas dispuestas a realizar este trabajo de cuidados son las mujeres migrantes, las cuales son percibidas como las personas mejor preparadas para este rol por su condición de migrantes y mujeres (Jiménez Castellón, Hernández Cordero & Gentile, 2019).

Relacionado a este tema, las trabajadoras con una parte fundamental de la actividad de la Asociación, ya que estas proponen actividades y talleres que desean realizar o recibir y el equipo de organización las escucha e intenta llevar a cabo estas intervenciones. La Asociación, como agente social que es considerado, tiene en cuenta las necesidades del colectivo al que están dirigidas sus intervenciones y programa una agenda para poder satisfacerlas de la manera más efectiva posible (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023).

Además, la Asociación pertenece a la Red Estatal de Trabajadoras del Hogar y de Cuidados (RETHOC), la cual es una red de asociaciones de trabajadoras del hogar a nivel estatal. En esta red se crean redes y lazos entre compañeras de lucha de otras partes del país, a la vez que cuentan con profesionales de otros campos, como el jurídico que les asesoran en temas de los que no cuentan con tanta información.

De esta forma, se crean espacios seguros en los que se crean referentes en la lucha por la mejores de las condiciones de vida de las empleadas domésticas con los que se relacionan en un ambiente de solidaridad y de compañerismo, ya que otra de las labores de las asociaciones es la de mediar entre las Administraciones Públicas y las trabajadoras para conseguir cambios en la legislación (Sipi, 2000).

La problemática del empleo de los cuidados reside en su precarización. Esta se debe a que la mayoría de las mujeres migrantes empleadas en este sector acceden a él en una situación de irregularidad, lo cual desencadena que sean explotadas laboralmente (Bastia, 2009). Esta explotación genera a su vez pobreza en estas mujeres que, al no tener una mejor alternativa, acceden a estos puestos de trabajo, desencadenando una situación de vulnerabilidad extrema y marginación social (Jiménez Castellón, Hernández Cordero & Gentile, 2019).

En el análisis de la labor de la Asociación destacan sus actividades y talleres con contenido político en los que se da a las trabajadoras formación en ámbitos laborales, jurídicos y de temas sociales que les atraviesan debido a su condición de mujeres, trabajadoras del hogar e inmigrantes, en muchos casos, en situación administrativa irregular. Es por esto que las mujeres no poseen los conocimientos necesarios para no ser explotadas en su actividad laboral, ya que las familias empleadoras suelen abusar de ellas con jornadas de trabajo abusivas y un sueldo en proporción muy precarizado (Fulladosa-Leal, 2013).

Por otro lado, también se trabajan temas relacionados con la buena praxis del cuidado de personas dependientes. La razón detrás de esto es la cantidad de mujeres que ha generado problemas de salud física a consecuencia de no poseer los conocimientos sobre cómo cuidar a una persona dependiente. Al no tener estos conocimientos, están desprotegidas y son vulnerables a sufrir accidentes laborales (Parella, 2021).

A su vez, se realizan talleres enfocados en la salud mental y el autocuidado para que las mujeres tengan un espacio seguro en el que poder hablar de cómo se sienten y las situaciones de su día a día que les generan estrés rodeada de compañeras que presentan vivencias similares a las suyas. Esto las protege de desarrollar enfermedades de la salud mental relacionadas con la falta de autocuidado (Martínez Sevilla, Hernández Cordero & Tudela-Vázquez, 2023).

Otro de los objetivos de la Asociación, como ya hemos visto es la creación de un lugar seguro en el que las mujeres puedan acudir a desahogarse de sus obligaciones y tareas diarias. Es por esto que se realizan actividades con una finalidad más lúdica como puede ser el ejercicio aeróbico, los talleres de costura o las salidas a lugares emblemáticos de la ciudad.

Estas actividades son muy bien acogidas por las integrantes debido a que pueden desconectar y pasar un rato agradable con sus compañeras, aunque muchas de ellas no pueden acudir debido a las cargas que presentan, no solo laborales sino familiares. Muchas de las trabajadoras tienen que hacerse cargo de sus familiares, y algunas de ellas forman parte de cadenas globales de cuidado, las cuales hacen referencia a las cargas familiares que poseen las mujeres migrantes entre su país de acogida y su país de origen (Hochschild, 2015). De esta forma, las mujeres migrantes deben elaborar estrategias para poder conciliar su vida personal y laboral, junto con las actividades que se realizan en la Asociación.

Esta es la principal problemática que presenta la Asociación, la falta de tiempo que presentan tanto trabajadoras como socias a la hora de realizar las intervenciones en la Asociación, ya que muchas de estas al ser recién llegadas a España poseen mucho tiempo libre para poder dedicar a la Asociación, pero cuando consiguen trabajo este tiempo desaparece, ya que las jornadas laborales de una empleada doméstica en nuestro país son de más de 120 días al año (Parella, 2021) de forma regular.

Si tenemos en cuenta que el empleo doméstico es una gran parte del empleo irregular de este país debido a la situación administrativa de las trabajadoras (De Cabo Serrano, González & Rocés, 2005), no es de extrañar que los empleadores se aprovechen, como ya hemos comentado, de la situación de sus empleadas para explotarlas laboralmente (Bornelli & Ulloa, 2001).

Si las mujeres, tanto trabajadoras como el equipo de organización, tuvieran unas condiciones laborales menos abusivas podrían dedicarle más tiempo a la Asociación y su lucha, así como a poder dedicar su tiempo a realizar otras actividades que les apasionen y conseguir cuidarse a ellas mismas en vez de estar pensando siempre en cuidar de otros.

## 5. CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación se ha tratado de estudiar el papel de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados de Zaragoza en la vida de las mujeres migrantes que se dedican al empleo doméstico.

Como hemos podido apreciar a lo largo del trabajo, muchas mujeres migrantes viajan a España solas, dejando a sus familiares en el país de origen, para comenzar una nueva vida. Al migrar de manera irregular, el Estado español la empuja a desempeñar empleos dentro de la economía sumergida como único medio para sobrevivir hasta que son capaces de solicitar la regularización de su situación mediante el arraigo social o el arraigo laboral. Al ser mujeres, las tareas que suelen desempeñar en España corresponden al empleo doméstico.

El empleo doméstico consiste en aquellas actividades relacionadas con el cuidado de las personas dependientes de una familia. Este cuidado históricamente se ha dado por parte de las mujeres de la propia familia de forma no remunerada debido a la división sexual del trabajo. Pero a consecuencia de la crisis de los cuidados, la emancipación de las mujeres y la falta de políticas de conciliación en España, estos cuidados han tenido que ser asumidos por las mujeres migrantes.

Esta asunción se debe a varios factores: la división sexual del trabajo ya mencionada, el desprestigio de los empleos de cuidados por parte de la población autóctona y la necesidad de supervivencia de las mujeres migrantes.

Esta necesidad de supervivencia unida a su situación de irregularidad desencadenan que sean vulnerables a sufrir explotación laboral. Es por esto que se trata de un colectivo muy precarizado y con una alta vulnerabilidad social, con jornadas extensas de trabajo a un sueldo que no se corresponde.

Otro motivo por el que se aceptan estas condiciones laborales y esta desprotección por parte de las mujeres es porque en muchas ocasiones estas son las encargadas de mantener a los familiares que se encuentran en el país de origen mediante el envío de dinero internacional. Estas mujeres a veces forman parte de cadenas globales de cuidado, las cuales son una serie de vínculos en cadena entre personas que se encuentran en diferentes países los cuales están basados en el empleo de cuidados, de forma remunerada en España y de forma no remunerada en el país de origen.

Esta situación de desigualdad se agravó gracias a la crisis sanitaria de la Covid-19. Esta crisis manifestó la problemática de los cuidados a un nivel público, ya que las estrategias para proporcionar estos cuidados durante la pandemia fueron ineficaces en la práctica.

Para comenzar, el empleo de cuidados fue considerado esencial desde el primer momento en que estalló la pandemia pero no se les ofrecieron los recursos necesarios a las empleadas para poder realizar su trabajo de una forma segura contra los contagios. En la misma línea, muchas empleadas fueron despedidas de forma inmediata debido a motivos como el rechazo a personas que no fueran convivientes, el miedo al contagio, o alegar que al tener que pasar los familiares de la persona dependiente tiempo en casa, no eran necesaria su labor.

Muchas mujeres en esta situación fueron despedidas, y algunas incluso se quedaron sin hogar debido a que vivían en el domicilio de la persona a la que cuidaban. Además, el acceso a la prestación por desempleo (o la baja médica en caso de contagio) no era posible en los casos en los que la mujer se encontraba en una situación de irregularidad.

En otros casos las mujeres se veían obligadas a reducir su jornada laboral y por consiguiente, sufrir una gran reducción de sueldo, resultándoles muy difícil la supervivencia. Esto pone de manifiesto la relación entre las familias empleadoras y las trabajadoras, la cual se caracteriza por la discriminación, la explotación laboral y la inequidad.

Debido a esto muchas mujeres tuvieron que recurrir a entidades que les proporcionaran ayudas o alimentos para poder subsistir. De esta forma, el asociacionismo entre mujeres migrantes ganó poder y visibilidad.

El asociacionismo entre mujeres migrantes actúa como poder social en base a que se crean vínculos de afectividad muy importantes los cuales generan una gran sensación de pertenencia a la asociación. Esto es parte es debido a la soledad que sufren estas mujeres al migrar a España, encontrando en personas con experiencias y situaciones similares a las suyas un confort de carácter casi familiar. De esta forma también se evita la marginación social de las personas migrantes en nuestro país. El asociacionismo de trabajadoras domésticas juega un papel muy importante a la hora de generar cambios sociales y legislativos sobre su actividad laboral.

De esta forma, la Asociación de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados de Zaragoza es un espacio seguro en el que las mujeres son acogidas y asesoradas en lo que necesiten. A su vez,

al convertirse en miembros pasan a formar parte de la misma, acudiendo con frecuencia a las actividades programadas.

En estas actividades se realiza una labor de acogimiento en el que la solidaridad y el compañerismo son claves para poder conseguir un grupo cohesionado que consigue luchar en común. Es por esto que en la Asociación se crean lazos de afectividad muy fuertes, los cuales pueden ocupar el nivel de los hermanos de sangre.

En la misma línea, la Asociación forma parte de la Red Estatal de Trabajadoras del Hogar y de Cuidados, la cual trabaja en red para mejorar las condiciones laborales de la empleadas del sector doméstico a nivel estatal.

Por otro lado, gran parte de la intervención social que realiza la Asociación es la formación política en temas como los derechos de extranjería, derechos laborales, salud mental, autocuidado, sexualidad, la buena praxis de los cuidados, entre otros. De esta manera dotan a las mujeres de conocimientos y las empoderan para que puedan hacer frente las adversidades y puedan detectar los abusos que pueden estar recibiendo por parte de sus empleadores, así como enseñarles estrategias para mejorar su actividad laboral y realizarla de una forma segura.

Por último, la Asociación también actúa como agente integrador, ya que destinan actividades a que las mujeres puedan desconectar de sus vidas y pasar su tiempo libre de una manera más lúdica y activa, como ocurre en los talleres de costura o en las salidas a la ciudad.

Pese a esto, la Asociación cuenta con una serie de dificultades a la hora de realizar su labor. La principal es la falta de recursos, ya que a nivel interno, debido a la situación de las socias, no pueden recoger el suficiente dinero para mantenerse, y a nivel externo no reciben ninguna subvención ni del Ayuntamiento ni del Gobierno para el mismo fin. Es por esto que debe de colaborar con otras entidades para poder continuar con su actividad, pero esto presenta una serie de limitaciones como el número de usuarias que puede acudir o los contenidos de los talleres que se dan. Muchas veces esto desencadena en que no puedan llegar a expresar todo su potencial.

Por otro lado, las trabajadoras domésticas son un colectivo muy inestable a nivel de disponer de tiempo para la Asociación. Esto se debe a que cuando una mujer accede a la Asociación, generalmente se encuentra desempleada y tiene tiempo para acudir a los talleres, pero en

cuanto consigue trabajo, ya no dispone de ese tiempo y ya no acude con tanta frecuencia o deja de acudir. Esto hace que no se pueda delegar tanto en las socias de la Asociación debido a la inestabilidad de su situación.

Debido a todo esto, podemos concluir que la Asociación de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados de Zaragoza presenta un papel fundamental en la vida de las trabajadoras domésticas. Podemos afirmar también su importancia a la hora de la creación de vínculos y amistades entre las compañeras; así como su formación políticas e integración social en la ciudad.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta González, E. (2015). Capítulo 1. Cuidados y feminización de las migraciones internacionales. Debates teóricos y aproximaciones de la investigación social. En E. González Acosta, *Cuidados en crisis: mujeres migrantes hacia España y Chile: dan más de lo que reciben* (págs. 31-76). Bilbao: Universidad de Deusto.

Aguirre, R. (2005). Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas. *En: Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales-LC/L. 2373-P-2005-p. 291-300.*

Barañano Cid, M., & Marchetti, S. (2016). *Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur.*

Bastia, T. (2009). La feminización de la migración transnacional y su potencial emancipatorio. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, 104, 67-77.*

Beltrán, M. (1996). “Cinco vías de acceso a la realidad social: El análisis de la realidad social. Capítulo I” (pp. 19-49).

Bornelli, E., & Ulloa, M. (2001). Tráfico e inmigración de mujeres en España: colombianas y ecuatorianas en los servicios domésticos y sexuales ACSUR.

Castles, S., Miller, M. J., & Quiroz, L. R. M. (2004). *La era de la migración: movimientos internacionales de población en el mundo moderno* (No. 304.82 C3). México, DF: Universidad Autónoma de Zacatecas.

Corbetta, P., (2003). “Métodos y Técnicas de Investigación Social”. Madrid

Del Val Cid, C. & Gutiérrez Brito, J. (2005). Prácticas Para La Comprensión De La Realidad Social. *Capítulo 1. La investigación cualitativa para el trabajador social, 1-13.*

Díaz Gorfinkiel, M. (2008). El Mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?

Diccionario panhispánico del español jurídico, (s/f). *Definición de asociación*. Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/asociaci%C3%B3n>

Esteban, M.L. y Hernández, J.M. (Coords.) (2018). *Etnografías feministas. Una mirada al siglo XXI desde la antropología vasca*. Barcelona: Bellaterra.

Fulladosa-Leal, K. (2013). Una aproximación a los procesos de subjetivación de las trabajadoras del hogar y el cuidado sindicalizadas. *Summa psicológica ust*, 10(1), 23-35.

Fuster Bosch, C., Muñoz García, Y., & Nicolás Lizama, M., (2019). *Percepción sobre la situación de prostitución y trata de mujeres migrantes en la ciudad de Zaragoza*

Gallego Ranedo, C. (2019). *Mujeres nicaragüenses en el ámbito doméstico: traspasando fronteras*.

González, J.L., (2011). *Investigación exploratoria sobre migración de mujeres de Somoto (Nicaragua) a San Sebastián (España)*. Encuentro No. 90, p.50-83.

González Torralbo, H. (2010). *Migración colombiana, género y parentesco: la organización social de los cuidados*. Granada: Universidad de Granada.

Gregorio Gil, C., (1997). “El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género”. *Migraciones* 1, pp 145-175

Gregorio Gil, C. (2009). Mujeres inmigrantes: Colonizando sus cuerpos mediante fronteras procreativas, étnico-culturales, sexuales y reproductivas. *Viento sur*, 104, 42-54

Hernández Cordero, A. L., & Gentile, A. (2022). Trabajo doméstico en tiempos de coronavirus: la precariedad de las empleadas de hogar migrantes en España. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 30, 57-72.

Hernández Cordero, A. L., & Martínez, A. C. R., (2019). Migrar y seguir cuidando: experiencias de mujeres migrantes de Nicaragua y Guatemala. *Raíces: Revista Nicaragüense de Antropología*, 55-64.

Hernández-Sampieri, R. et al. (2003). Metodología de la investigación. *Capítulo 1. El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo: hacia un modelo integral*, 2-26

Herrera, G. (2011). Cuidados globalizados y desigualdad social: Reflexiones sobre la feminización de la migración andina. *Nueva sociedad*, 233, 87.

Hochschild, A. R. (2015). Global care chains and emotional surplus value. In *Justice, politics, and the family* (pp. 249-261). Routledge.

Hondagneu-Sotelo, P., & Avila, E. (1997). "I'm here, but I'm there" the meanings of Latina transnational motherhood. *Gender & society*, 11(5), 548-571.

Hondagneu-Sotelo, P., Estrada, E., & Ramírez, H. (2011). Más allá de la domesticidad. Un análisis de género de los trabajos de los inmigrantes en el sector informal. *Papers: revista de sociologia*, 96(3), 0805-824.

Jiménez Castellón, S., Hernández Cordero, A. L., & Gentile, A. (2019) *Externalización y mercantilización de las tareas de cuidados en Zaragoza. Una aproximación al empleo de hogar y de los cuidados.*

Martínez-Buján, R., & Corral, P. M. (2021). Migraciones, trabajo de cuidados y riesgos sociales. *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, (53), 1-26.

Martínez Sevilla, J., Hernández Cordero, A. L., & Tudela-Vázquez, M. D. P. (2023). "Este tiempo me cambió la vida": discursos y vivencias del tiempo de las empleadas de hogar durante la pandemia en Granada y Zaragoza, España. *Antipoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (51), 77-101.

Offenhenden, M & Bofill-Poch, S. (2022). Cuidar a mayores y dependientes en tiempos de la Covid-19. *Capítulo 5. Esenciales pero invisibles: trabajadoras de hogar y cuidados durante la pandemia*, 205-255.

Organización Internacional para las Migraciones (2019). *Glosario de la OIM sobre la Migración*. ONU MIGRACIÓN

Organización Internacional del Trabajo (2018). *Resumen Ejecutivo. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*

Oso, L., & Parella, S. (2012). Inmigración género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 11.

Parella, S. (2021). El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 101-114.

Pedone, C. (2008). “Varones aventureros” vs. “madres que abandonan”: reconstrucción de las relaciones familiares a partir de la migración ecuatoriana. *REMHU-Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 16(30), 45-64.

Pedone, C. (2010). *Cadenas y redes migratorias: propuesta metodológica para el análisis diacrónico temporal de los procesos migratorios*. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, pp. 101-132.

Pérez Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de economía crítica*, (5), 8-37

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. *Boletín Oficial del Estado* 216, de 8 de septiembre de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16/con>

Setién Santamaría, M. L., & Acosta González, E. (2010). *La gestión de la crisis de los cuidados y su relación con la feminización de las migraciones: Análisis comparativo de los modelos de España y Chile*.

Sipi, R. (2000). Las asociaciones de mujeres, ¿agentes de integración social?. *Papers: Revista de sociología*, 355-364.

## **7. ANEXOS**

### **7.1. Guión de entrevistas**

#### **1. Datos demográficos (común)**

Nombre (real y ficticio):

Edad:

País de origen:

Cuánto tiempo lleva en España y Zaragoza:

Último año de estudios y profesión que realiza en España y Zaragoza:

Datos sobre la familia:

Cómo deciden llegar a España (solas, en familia...):

#### **2. Preguntas a mujeres que forman parte de la organización de la Asociación.**

- ¿Cuál es su labor dentro de la Asociación de Empleadas del Hogar? Concretamente, ¿qué tipo de actividades realiza en esta?
- ¿Cuáles son las actividades que se realizan en esta Asociación? (Qué tipo)
- ¿Cuenta la Asociación con recursos para realizar estos talleres (externos o internos)? ¿Cuáles son?
- ¿Cada cuánto se realizan actividades? ¿Varía según el taller o la actividad?
- ¿Cuáles son los contenidos que se tratan en estas actividades o talleres? ¿Cuál es el motivo por el que se eligen los temas?
- ¿Las mujeres usuarias participan en estos talleres o actividades, les interesan? ¿Quiénes desarrollan estos talleres o actividades?
- ¿Cuentan con la opinión de las usuarias a la hora de programar los talleres y las actividades? (tanto de formación política como de integración social).
- ¿Se las escucha cuando proponen actividades o una formación que quieren repartir?
- ¿Las actividades que se ofrecen en la Asociación siguen una programación detallada?

- ¿Las formaciones y talleres las ofrece personal externo a la Asociación o interno?  
¿Las usuarias se ofrecen a dar estos talleres?
- ¿Los talleres o formaciones se evalúan tras su realización? ¿Están las usuarias presentes en esta evaluación?
- ¿Cuáles son las dificultades que usted considera que presenta la Asociación a la hora de realizar actividades con las usuarias?
- ¿Existen redes con otras entidades? (Asociaciones, empresas del tercer sector...)
- ¿Y con otras asociaciones o entidades de Trabajadoras del Hogar en otra Comunidad Autónoma?

### **3. Preguntas a mujeres usuarias de la Asociación**

- ¿Hace cuánto es usuaria de la Asociación? ¿Cómo la conoció? (contactos, redes sociales...)
- ¿Ha acudido usted a algún taller o formación que se impartiera desde la Asociación?  
¿A cuántas?
- Si no ha acudido, ¿cuál es el motivo? (falta de tiempo, falta de interés en el tema concreto...)
- ¿Ha acudido usted a alguna actividad en la que se le de alguna formación de algún tipo: laboral, derechos de extranjería...?
- ¿Ha acudido usted a alguna actividad en la que la motivación fuera charlar y pasar el rato con las otras usuarias?
- ¿Considera que su opinión se tiene en cuenta a la hora de elegir los temas que se tratan o las actividades que se realizan?
- ¿Le gustaría que la Asociación realizara otro tipo de actividades? ¿Cómo cuáles?
- ¿Se ha presentado voluntaria usted para realizar algún taller? ¿A cuál?
- ¿Considera que ha creado usted una buena red de apoyo con las demás usuarias de la Asociación?
- ¿Queda usted con compañeras de la Asociación fuera del horario de esta?
- ¿Considera que si en algún momento ella tuviera un problema (económico, personal...) podría contar con al menos una persona perteneciente de la Asociación?  
¿Acudiría a ellas si se diera la necesidad? ¿Acudiría, si se diera la ocasión, a alguna de las profesionales de la Asociación?

- ¿Mantiene contacto con sus compañeras de la Asociación por vías telemáticas (llamadas, mensajes de texto, videollamadas...)?

OBJETIVO ESPECÍFICO	PREGUNTAS
<p>O.E.1. Estudiar las redes de apoyo y de afectividad formadas en la Asociación de Trabajadoras del Hogar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Las mujeres usuarias participan en estos talleres o actividades, les interesan? ¿Quiénes desarrollan estos talleres o actividades?</li> <li>- ¿Existen redes con otras entidades? (Asociaciones, empresas del tercer sector...)</li> <li>- ¿Y con otras asociaciones o entidades de Trabajadoras del Hogar en otra Comunidad Autónoma?</li> <li>- ¿Ha acudido usted a alguna actividad en la que la motivación fuera charlar y pasar el rato con las otras usuarias?</li> <li>- ¿Considera que ha creado usted una buena red de apoyo con las demás usuarias de la Asociación?</li> <li>- ¿Queda usted con compañeras de la Asociación fuera del horario de esta?</li> <li>- ¿Considera que si en algún momento ella tuviera un problema (económico, personal...) podría contar con al menos una persona perteneciente de la Asociación? ¿Acudiría a ellas si se diera la necesidad? ¿Acudiría, si se diera la ocasión, a laguna de las profesionales de la Asociación?</li> <li>- ¿Mantiene contacto con sus compañeras de la Asociación por vías telemáticas (llamadas, mensajes de texto, videollamadas...)?</li> </ul>
<p>O.E.2. Investigar los temas que la Asociación trata para fomentar la formación política de las empleadas del hogar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son las actividades que se realizan en esta Asociación? (Qué tipo)</li> <li>- ¿Cuenta la Asociación con recursos para realizar estos talleres (externos o internos)? ¿Cuáles son?</li> </ul>

	<p>- ¿Cuáles son los contenidos que se tratan en estas actividades o talleres? ¿Cuál es el motivo por el que se eligen los temas?</p> <p>- ¿Ha acudido usted a alguna actividad en la que se le de alguna formación de algún tipo: laboral, derechos de extranjería...?</p>
<p>O.E.3. Observar los recursos y actividades que se utilizan en la Asociación para promover la integración social de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar.</p>	<p>- ¿Cuáles son las actividades que se realizan en esta Asociación? (Qué tipo)</p> <p>- ¿Cuenta la Asociación con recursos para realizar estos talleres (externos o internos)? ¿Cuáles son?</p> <p>- ¿Cuáles son los contenidos que se tratan en estas actividades o talleres? ¿Cuál es el motivo por el que se eligen los temas?</p> <p>- ¿Ha acudido usted a alguna actividad en la que la motivación fuera charlar y pasar el rato con las otras usuarias?</p>

## 7.2. Consentimiento firmado



### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

D./Dña. Carla Sabaté Valero, Investigador/a Principal del Trabajo Fin de Grado denominado provisionalmente **El papel del Asociacionismo en el empleo de cuidados. El caso de la Asociación de Empleadas del Hogar de Zaragoza** HA INFORMADO a través de este documento a:

- D./Dña..... [D.N.I.....]

[entrevistas grupales, añadir tantas personas vayan a participar]

- y D./Dña..... [D.N.I.....]

en calidad de .....,

sobre el procedimiento de la investigación, sujeta en todo momento al Código Deontológico del Trabajo Social,

- Se trata de un Trabajo de índole universitaria, y toda la información que se recabe va destinada exclusivamente a una finalidad académica e investigadora
- Se garantiza totalmente la confidencialidad de todos los participantes a lo largo de todo el proceso de investigación
- Si no se desea participar en la investigación, o se decide desistir en cualquier momento, aún habiéndose iniciado cualquier proceso o acción (entrevista, grupo de discusión, observación participante, etc.) podrá hacerse libremente y sin necesidad de justificarse
- Cualquier grabación o registro sólo se llevará a cabo mediante el previo consentimiento de la persona que participe en la investigación
- Cualquier referencia a terceras personas gozará igualmente de toda la confidencialidad aquí descrita-

**OTORGAN** su consentimiento a participar en la investigación antes mencionada, y declaran haber entendido la información que se les ha proporcionado mediante este documento.

En, ..... a ..... de ..... de 20....

Fdo.: D./Dña. ....

Fdo. Investigador Principal.....

[Firmar una copia para el Investigador y entregar una a cada un/a de los/as participantes]