



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y
de los cuidados en la ciudad de Zaragoza

Autoras

Viviana Paola, Paredes Morales
Elena Luminita, Tanase

Directora

Ana Lucía, Hernández Cordero

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015

Agradecimientos

Queremos agradecer la dedicación y compromiso en esta investigación a nuestra tutora Ana Lucía Hernández Cordero, cuyas aportaciones y conocimientos han sido fundamentales para llevar a cabo este estudio.

También agradecer la participación desinteresada a las nueve mujeres entrevistadas. La información proporcionada ha sido clave para el desarrollo de esta investigación.

Por último, queremos dar las gracias a todas las mujeres que están luchando para que el empleo de hogar y de los cuidados tenga los mismos derechos que el resto de los empleos, y sea valorado socialmente.

Índice

1. Introducción.....	4
1.1. Justificación.....	5
2. Estado de la cuestión.....	8
2.1. Conceptualización social de los cuidados	8
2.2. Crisis de los cuidados en España.....	9
2.3. Migraciones internacionales y feminización de los flujos migratorios	11
2.4. Mercado laboral para las mujeres inmigrantes	14
2.5. Empleo de hogar en España	16
2.5.1. Organización del empleo de hogar y legislación	16
3. Planteamiento y diseño de la investigación	20
3.1. Objetivos	20
3.2. Participantes del estudio.....	20
3.3. Metodología.....	21
3.4. Técnicas de la investigación.....	22
4. “Estoy contenta, pero si pudiera me cambiaría”. Experiencias en el empleo de hogar	24
4.1. Perfil	24
4.2. Proyecto migratorio	26
4.3. Trabajo.....	29
4.2.1 Condiciones de trabajo	30
4.4. Familia.....	42
4.5. Planes a futuro	44
5. Conclusiones.....	46
6. Bibliografía.....	49
7. Anexos	54
7.1. Perfil de las mujeres entrevistadas	54
7.2. Guión de entrevista.....	56

1. Introducción

La Organización SEDOAC ¹ (Servicio Doméstico Activo) en el Día Internacional de las Trabajadoras de Hogar del 20 de Marzo de 2014, señaló que:

Las mujeres inmigrantes, están siendo empleadas para sustituir el cuidado no remunerado, en un mercado privado y sin regulación, precario y escasamente profesionalizado. Las trabajadoras del hogar han pasado a desempeñar un rol esencial, no solo en la participación laboral de las mujeres autóctonas y el funcionamiento de las familias, sino como elemento de soporte y garantía de la sostenibilidad del Régimen de Bienestar en España (párr.2).

En ese sentido, nos encontramos con que España aún no ha ratificado el Convenio 189 OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, esto significa que aún no existe una equiparación real entre las trabajadoras de hogar y de los cuidados y el resto de los trabajadores, lo que supone a su vez una creciente necesidad de seguir estudiando las condiciones en las que las mujeres desempeñan este trabajo, ocupado en una proporción importante por mujeres inmigrante.

En las últimas décadas, hemos asistido a un cambio en el panorama migratorio español que actualmente se caracteriza no solo porque recibe inmigrantes, sino que además porque muchos españoles, principalmente jóvenes, han tenido que moverse hacia otros países. No obstante tanto inmigrantes como emigrantes tienen en común la búsqueda de una mejora en su calidad de vida y de su familia.

Para conseguir este propósito, en nuestro país los inmigrantes se insertan en el mercado laboral que se encuentra estratificado según etnia y sexo. De esta cuenta, son principalmente las mujeres latinoamericanas quienes se encuentran trabajando en el sector servicios, concretamente en el empleo de hogar y de los cuidados².

Teniendo en cuenta esto, esta investigación se centra en el trabajo con mujeres ecuatorianas empleadas de hogar que viven en la ciudad de Zaragoza. El objetivo principal es hacer visibles las condiciones laborales de estas mujeres para aportar un mayor conocimiento respecto al tema y que se pueda seguir investigando en un futuro. En concreto, nos hemos preocupado por recuperar los discursos de mujeres que trabajan o han trabajado en el empleo de hogar y de los cuidados.

¹ Ver: <http://serviciodomesticoactivo.blogspot.com.es/2014/03/dia-internacional-de-las-trabajadoras.html>

² En este estudio hemos decidido emplear el término “empleo de hogar y de los cuidados” en lugar del mayormente conocido “servicio doméstico”, recuperando la reivindicación que se señala desde la asociación Servicio Doméstico Activo (SEDOAC). Para esta organización este último término resulta menos apropiado porque devalúa tanto el trabajo realizado como a las mujeres que lo realizan, señalándolas como meras sirvientes.

La estructura de este trabajo consta de varias partes: en primer lugar, hemos realizado una justificación de la elección del tema de investigación empleando diferentes fuentes; en segundo lugar, en el apartado llamado estado de la cuestión, hemos explicado los cuidados tanto en lo que se refiere a su concepto como a la crisis que están atravesando. Una vez explicada la situación de los cuidados en España, nos hemos adentrado en el incremento de los flujos migratorios femeninos y en su inserción en el mercado laboral de los cuidados teniendo en cuenta la legislación que regula este sector. En tercer lugar, una vez establecida la relación entre las mujeres inmigrantes y el empleo de hogar y de los cuidados, hemos concretado una serie de objetivos cuya consecución se basa en una metodología cualitativa llevada a cabo a través de entrevistas semiestructuradas en profundidad. En cuarto lugar, hemos analizado la información recogida de las entrevistas. Finalmente, hemos llegado a una serie de conclusiones a través del contraste entre los objetivos establecidos y la información analizada.

1.1. Justificación

Existen múltiples razones, tanto en origen como en destino, que impulsaron a la población extranjera a tomar la decisión de inmigrar hacia España, en concreto desde Latinoamérica. Entre ellas destacan la precaria situación de conflicto en el ámbito político, económico, social y cultural que atravesaban muchos países latinoamericanos como consecuencia de la crisis de los años 80, unido a la búsqueda de un futuro mejor (Zúñiga García-Falces, 2005). Asimismo, las transformaciones acontecidas en España en los últimos años tales como el desarrollo del Estado de Bienestar, unido al incremento del nivel general de bienestar y el desarrollo económico, el aumento del nivel educativo de su población, el mantenimiento de las redes familiares y los cambios en las dinámicas de género, han supuesto un incrementado de las expectativas de la población autóctona a la hora de insertarse al mercado laboral, siendo este uno de los factores principales para entender el aumento y la elección de España como destino migratorio de gran parte de la población latinoamericana (Cachón Rodríguez, 2002). Además, los vínculos históricos que existen entre España y los países latinoamericanos, la consolidación de las redes migratorias y la importancia de la migración familiar han influido positivamente en esta inmigración (Gil Araújo, 2005).

A pesar de lo anterior la crisis por la que atraviesa España desde el año 2008, ha supuesto un deterioro en los diferentes pilares de bienestar. No obstante, la llegada de la crisis no supuso la salida inmediata de la población extranjera, como se podría esperar. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015), es a partir del año 2012, cuando se empieza a notar un descenso en el número de extranjeros residentes en España. En concreto, la población latinoamericana empieza a descender en el año 2010. Estos datos demuestran que la emigración sigue siendo un fenómeno

importante en nuestro país, de hecho, a pesar de que existe una notable salida de extranjeros, todavía siguen llegando, de manera que la presencia de inmigrantes en España se ha convertido en un fenómeno estructural (Monteserin, et.al., 2013). En definitiva, la crisis fomentó la creación de un mercado global flexible, que se caracteriza por el desempeño de trabajos precarios, que no todo el mundo está dispuesto a realizar, lo que implica que recaen en aquellos que tienen menor capacidad de negociación y decisión, entre ellos los inmigrantes (Standing, 2011). El hecho de que siga habiendo personas que migren hacia España se debe, entre otras razones, a que incluso en época de crisis, el mercado de trabajo español sigue demandando trabajadores extranjeros, porque sigue habiendo ocupaciones que no son cubiertas por la población autóctona (Cachón Rodríguez, 2009). Además, los empresarios no están dispuestos a perder mano de obra inmigrante, dada su maleabilidad y su bajo coste (Standing, 2011).

Además en la actualidad se ha observado una feminización de las migraciones. En este sentido, según el INE (2015), existe un mayor número de mujeres latinoamericanas (57,04%) que de hombres (42,95%). Esto demuestra que las mujeres tienen un gran peso en la inmigración procedente de América Latina. Esta feminización de los flujos migratorios internacionales está íntimamente relacionada con la demanda de mujeres para trabajar en el empleo de hogar y de los cuidados (Parella Rubio, 2003). Esto se debe a varios factores entre los cuales destacan: la mayor participación de las mujeres autóctonas en el mercado de trabajo, la escasa incorporación de los hombres a la esfera reproductiva, la facilidad a la hora de tener una empleada de hogar debido a la escasa regularización de esta actividad y las dificultades para poder conciliar vida familiar y profesional, debido al poco desarrollo de los servicios públicos para cubrir estas necesidades (Parella Rubio, 2003).

En España el empleo de hogar y de los cuidados es un sector feminizado, contando con un total de 192.675 mujeres extranjeras afiliadas al Régimen Especial de Empleadas de Hogar, lo que representa 92.59% del total de la población extranjera afiliada a este régimen (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014). La elevada presencia de mujeres extranjeras que trabajan en el sector del empleo de hogar y de los cuidados demuestra por un lado, que existe una demanda importante que las mujeres inmigrantes cubren, y por el otro, que es su puerta de entrada al mercado laboral español. De hecho, se puede decir que prácticamente es la única opción laboral que estas mujeres encuentran cuando llegan a España, independientemente de cuál sea su formación y su experiencia laboral (Parella Rubio, 2003). Además, constituye una de las principales vías a la hora de regularizarse (Rodríguez Martínez, et.al., 2008) lo que implica que existe una gran presencia de mujeres irregulares en este sector (Parella Rubio, 2003).

Para este trabajo hemos elegido estudiar a mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados en la ciudad de Zaragoza, por las razones que presentamos a continuación:

En primer lugar, porque los flujos migratorios ecuatorianos desde 1998 y 2000 se han feminizado (Pedone, 2006), y aunque en la actualidad la migración ecuatoriana ha disminuido, las mujeres ecuatorianas siguen teniendo una presencia fuerte en nuestro país.

En segundo lugar, porque este colectivo ha tenido gran relevancia en diversos estudios realizados a nivel nacional (Pedone, 2006; Herrera, 2007 y 2011; Camacho, 2010). Sin embargo, no existe hasta el momento, nada escrito sobre mujeres ecuatorianas en Zaragoza, a pesar de que este colectivo ocupa el cuarto lugar con 6.29%, después de las rumanas, marroquíes y nicaragüenses (Padrón Municipal, 2014). En ese sentido, nuestro trabajo es pionero a la vez que exploratorio.

En tercer lugar, nos centraremos en mujeres empleadas de hogar porque según la literatura revisada es el sector productivo donde se insertan en su mayoría (Cachón Rodríguez, 2002).

2. Estado de la cuestión

2.1. Conceptualización social de los cuidados

Pérez Orozco y López Gil (2011) a la hora de hablar de cuidados se refieren a las tareas cotidianas de gestión y mantenimiento de la vida y la salud, es decir, hacerse cargo del bienestar físico y emocional tanto de la persona misma, como de los demás. Se trata de una necesidad que presentan todas las personas a lo largo de su ciclo vital, aunque tiene peculiaridades e intensidades distintas. En esta línea, existen personas que necesitan de cuidados intensivos y/o especializados, ya que no pueden valerse por sí mismos, tales como niños/as, personas mayores en situación de dependencia, personas con discapacidad (física y/o mental), y enfermos.

Las tareas de cuidado se asignan a las mujeres porque se considera que estas están “por naturaleza” más aptas para realizarlas, creencia que ha generado una marcada división sexual del trabajo. Esto implica por un lado, una división entre las tareas femeninas y masculinas, lo que supone una separación entre los espacios públicos y privados así como la asignación del trabajo reproductivo a las mujeres y el productivo a los hombres; y por otro, la asignación de un valor social distinto según las tareas sean masculinas o femeninas, Como consecuencia de esto se produce una desvalorización de las tareas reproductivas (Ortner, 1979).

Además, la inexistencia de una responsabilidad social en los cuidados y unos servicios públicos insuficientes e inadecuados para cubrir las tareas de cuidados, ha supuesto que fueran las mujeres quienes debían encargarse de los cuidados de manera gratuita (Pérez Orozco y López Gil, 2011).

El hecho de que las tareas de mantenimiento del hogar y de los cuidados sean consideradas como algo “natural” que le corresponde hacer a la mujer por amor a su familia, ha promovido que el empleo de hogar y de los cuidados no sea considerado como un “verdadero empleo”. A ello también influye el que se realice en un hogar particular y que en numerosas ocasiones se establezcan vínculos que van más allá de la relación profesional entre la trabajadora y la familia empleadora. En la sociedad actual, el empleo se define como aquello que no implica emociones y demostraciones de preferencia afectiva, por ello, el trabajo de cuidados no se considera como un “empleo real” (Hondageno-Sotelo, 2011).

Los cuidados al no ser valorados ni social ni económicamente, recaen en manos de quienes tienen menor capacidad de elección o decisión. Además, encargarse de los cuidados en el hogar no solo no genera derechos sino que crea serias limitaciones en la incorporación al mercado laboral. Así, por ejemplo, el Instituto de la Mujer (2008) señala que el 96,5% de las mujeres que se encuentran inactivas, declaran que no buscan empleo por motivos familiares. Asimismo, el 95,8% de mujeres

que han abandonado el mercado de trabajo es por motivos familiares (Pérez Orozco y López Gil, 2011).

2.2. Crisis de los cuidados en España

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha supuesto una distribución más equitativa de las tareas reproductivas (England, 2010). De esta forma, aunque las mujeres se hayan ido incorporando progresivamente al mercado laboral, reduciendo las horas que dedican a las tareas del hogar, los hombres no han aumentado su contribución de forma significativa. A esto se suma que “las mujeres siguen siendo consideradas socialmente responsables de la organización del hogar y de los cuidados, tanto de los niños como de las personas mayores” (Goñalons-Pons y Hernández Cordero, 2013, p. 2).

Por otro lado, el progresivo envejecimiento de la población española, provocado por el aumento de la esperanza de vida y el descenso de la natalidad, ha generado un déficit en los recursos humanos para la atención a personas mayores. A ello hay que sumarle, el progresivo aumento del tiempo que los jóvenes dedican a su formación, lo que dificulta su posibilidad de contribuir al cuidado de sus familiares mayores (Camacho, 2010). Todo ello, ha llevado a un desajuste entre las necesidades de cuidados y las posibilidades de proporcionarlos, es decir, una crisis de atención y cuidado de personas dependientes.

En España, la crisis de los cuidados no se concibe mediáticamente como un problema grave que dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta crisis ha generado la externalización y/o mercantilización de gran parte del trabajo que antes desempeñaban gratuitamente las mujeres en sus hogares. Este proceso está relacionado con la feminización de las migraciones ya que crea fuentes de empleo ocupadas por mujeres inmigrantes (Pérez Orozco y López Gil, 2011).

Existen varios factores que intervienen en esta crisis. Por un lado, los roles y posiciones de las mujeres autóctonas se han ido transformado, como consecuencia de la intensa incorporación de las mismas al mercado laboral remunerado. El acceso al empleo remunerado ha hecho que muchas mujeres autóctonas rechazan las tareas de cuidados porque las consideran “sucias” y “serviles”. Además, el acceso y aumento del nivel educativo en los últimos años unido a la protección que ofrece la institución familiar y las políticas estatales, es clave para entender porque las mujeres autóctonas rechazan estos trabajos (Cachón Rodríguez, 2002).

Por otro lado, en el caso español investigaciones recientes señalan que el Estado no ha sabido dar respuesta a las nuevas demandas surgidas como consecuencia de los cambios sociodemográficos (Goñalons-Pons y Hernández Cordero, 2013). Es decir, no existen apenas recursos públicos para el cuidado de niños y de personas mayores. Esta falta de recursos, contribuye a la contratación de

mujeres inmigrantes, en su mayoría latinoamericanas (Parella Rubio, 2003). Estas contrataciones, beneficia al Estado de Bienestar español ya que cubren las demandas para realizar las tareas reproductivas, sin necesidad de aumentar el gasto social. Además, la contratación de mujeres inmigrantes también beneficia al hombre, el cual puede seguir manteniendo su posición de poder que lo desresponsabiliza de la gestión de los asuntos del hogar y familiares (Castelló Santamaria, 2008). Tanto el ahorro que supone para el Estado como la preservación del patriarcado, el cual considera que las tareas del hogar es cosa de mujeres, explicaría porque las tareas del hogar y de cuidados continúan estando en manos de las mujeres.

Conjuntamente, existen otros factores, de los que se habla menos, pero que tienen una gran importancia. Según Pérez Orozco (2006) la crisis de los cuidados está relacionada con el modelo de crecimiento urbano, que conlleva la desaparición de espacios públicos donde se pueda cuidar de forma menos intensiva. Esto aumenta el tiempo de desplazamiento, lo que dificulta la simultaneidad de tareas. Además, la flexibilización de los tiempos y espacios del trabajo remunerado, dificulta aún más la posibilidad de brindar unos cuidados estables. A esto hay que sumarle, la pérdida de redes y el afianzamiento del individualismo en la gestión de las tareas cotidianas. Asimismo, los derechos y las prestaciones del Estado de Bienestar español resultan insuficientes para resolver las necesidades existentes. A raíz de todo lo expuesto, se puede afirmar que:

estamos viviendo una crisis de los cuidados, entendida 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 los cuidados y que esta cerrándose actualmente de forma no solo insuficiente y precarizadora, sino reaccionaria, en la medida que se basa en los mismos ejes de desigualdad social e invisibilidad de trabajos y agentes sociales que presentaba el modelo de partida (Pérez Orozco, 2006, p.215).

Las medidas adoptadas por el gobierno, no han cambiado significativamente el esquema en el que se produce la crisis de los cuidados, por ello, son las mujeres quienes desarrollan múltiples estrategias de conciliación, combinando la redistribución de tareas en el hogar con la externalización de parte de los cuidados. La redistribución de las tareas de cuidados varía en función de la clase social, siendo las familias con más recursos económicos las que pagan por estos cuidados (generalmente a través de la contratación de mujeres migrantes), mientras que las clases medias/bajas suelen contar con una ayuda familiar (por ejemplo, las abuelas que cuidan de los nietos) (Pérez Orozco y López Gil, 2011)

2.3. Migraciones internacionales y feminización de los flujos migratorios

Las migraciones no son fenómenos autónomos, por el contrario, están íntimamente vinculados con procesos históricos, económicos, sociales y políticos globales (Gil Araújo, 2005).

El aumento creciente de la migración no puede explicarse únicamente como consecuencia de los efectos de “expulsión” de los países de origen y de “atracción” de los países receptores, sino que hay que entender la migración dentro del contexto social, económico y político mundial. La globalización, la liberación económica, la supremacía de la lógica del mercado, que promueve la competencia y el individualismo, junto con el desarrollo tecnológico, que favorece los traslados y la comunicación instantánea, son otros de los elementos imprescindibles para entender los flujos migratorios (Camacho, 2010).

La llegada de la globalización supuso la liberación de los flujos (dinero, información, bienes y servicios) los cuales están marcados por relaciones de poder que acentúan las desigualdades entre los países ricos y pobres. Es decir, la globalización y el capitalismo suponen un sistema de poder y establece una jerarquía cultural, espacial, étnica y de género, que de forma paulatina se ha ido imponiendo en la sociedad (Camacho, 2010). Uno de los efectos de la restructuración social y económica generada por la globalización y el capitalismo, ha sido el aumento de los movimientos migratorios. Estas migraciones son, en sus distintas variantes, producto y motor del sistema capitalista (Gil Araújo, 2005).

La globalización, no solo aumentó las migraciones internacionales, sino que supuso cambios en la naturaleza y en las características de estos desplazamientos. Uno de los cambios más importantes ha sido la feminización de los flujos migratorios (Herrera, 2011). En los años 60 y 70 los países desarrollados requerían de mano de obra masculina para trabajar en el sector agrícola e industrial. Como consecuencia de ello, la mayoría de mujeres que migraron en este periodo fue a través de los procesos de reagrupación familiar. Los cambios ocurridos en la economía global a partir de los años 80 redujeron la demanda de trabajadores masculinos al tiempo que aumentó la demanda de mano de obra barata para trabajar en otros sectores, como el sector servicios. Esta terciarización de las economías del norte, particularmente la expansión del mercado laboral para servicios personales, creó una demanda específica de mano de obra femenina, lo que explica, en parte, la feminización de las migraciones (Pérez Orozco, Paiewonsky y García Domínguez, 2008).

Las mujeres han sido vistas hasta muy recientemente como acompañantes pasivas de sus homólogos masculinos. Esta concepción ha ido cambiando y en la actualidad, las migraciones femeninas se conciben como autónomas e independientes (Camacho, 2010). Se trata de mujeres que migran por una variedad de razones y muchas de ellas se erigen como pioneras de los flujos

migratorios (Parella Rubio, 2003). Es decir, “ellas son las que han llegado primero, se han insertado en el mercado laboral y han formado las primeras redes sociales” (Herrera, 2011, p.89).

Existen múltiples factores, en origen y en destino, que han llevado a las mujeres latinoamericanas a migrar hacia España y trabajar en el empleo de hogar y de los cuidados. Además, no hay que olvidar, que existen motivaciones individuales que impulsan a estas mujeres a migrar. Al hablar de factores en origen nos referimos a aquellas condiciones del propio país de origen que han impulsado la migración de las mujeres.

El factor más importante, es la crisis económica y política por la que atravesaron los países latinoamericanos en los años 80 (Camacho, 2010). Esta crisis afectó al nivel de vida de muchas familias, lo que provocó su salida principalmente a EE.UU y a Europa en busca de una mejor calidad de vida (López de Lera y Oso Casas, 2007).

En el caso de la población ecuatoriana, la migración se produjo debido a la crisis política y socioeconómica surgida en la década 1990, la cual supuso la aplicación de políticas de ajuste estructural sustentadas por el neoliberalismo y el aumento de la corrupción (Pedone, 2006). Además de la crisis financiera, el congelamiento de los fondos en los bancos, el proceso de dolarización de la economía, el crecimiento de desempleo y de la pobreza supuso un flujo migratorio masivo internacional con diferentes destinos, aunque con mayor intensidad a España (Herrera, 2007).

La mayoría de mujeres ecuatorianas, a raíz de la crisis, se vieron en la obligación de buscar nuevas fuentes de ingresos, como consecuencia del empobrecimiento y el deterioro de las condiciones de vida, en un mercado laboral precario y fuertemente segmentado según el género. La menor posibilidad de las mujeres ecuatorianas de acceder al mercado laboral remunerado, unido al desempleo de sus homólogos masculinos, fue lo que impulsó en muchos casos su salida hacia países desarrollados, como Italia y España, en busca de mejores oportunidades laborales (Camacho, 2010). Por todo lo dicho, se puede afirmar que una de las razones principales de las migraciones femeninas es garantizar el sustento económico de la familia en origen.

Otro factor que influye en la migración son las representaciones que en la sociedad de origen se tienen de los posibles destinos. “Los migrantes constituyen socialmente representaciones sobre los diferentes lugares de destino, sobre las potencialidades laborales y sobre las ventajas que estos ofrecen para varones y mujeres” (Pedone, 2006, p. 103). Estas representaciones se construyen a través de la información que las redes sociales proporcionan (Camacho, 2010), las cuales ofrecen una visión de los países de destino como “estables y pacíficos” lo que hace atractivo y previsible el resultado del viaje. A ello se une el desarrollo creciente de las comunicaciones que ha hecho posible un conocimiento recíproco entre los países de origen y de destino, contribuyendo en la creación del imaginario del potencial migrante y por lo tanto en su migración (Atienza Azcona, 2005).

Las redes migratorias no solo influyen en la decisión de emigrar de la población latinoamericana. Además, sirven de conexión entre la oferta de fuerza de trabajo en el país de origen y la demanda en el país de destino. Por ello, la concentración de determinados inmigrantes en un sector laboral atrae a otros inmigrantes del mismo grupo étnico (Parella Rubio, 2003). La llegada de migrantes de un mismo país se produce hacia destinos concretos, en los que los primeros en llegar van “abriendo camino” para la posterior llegada de otros connacionales (Atienza Azcona, 2005).

Existen varios tipos de redes que facilitan la incorporación de las mujeres latinoamericanas en el empleo de hogar y de los cuidados. En primer lugar, las redes con predominio femenino establecidas por la propia comunidad inmigrante; en segundo lugar, las redes establecidas por las empleadoras a las que recurren las mujeres autóctonas cuando necesitan una empleada de hogar. Es decir, las mujeres autóctonas que necesitan una mujer para la realización de las tareas de hogar y de los cuidados, recurren a mujeres autóctonas que tienen una empleada de hogar. Esta a su vez, se encarga de avisar a sus amigas o conocidas de dicha oferta de trabajo; y en tercer lugar, las redes de contratación o agencias de empleo que facilitan el contacto entre empleadoras y empleadas (Parella Rubio, 2003).

Ahora bien, a pesar de las múltiples ventajas que supone contar con una red, no hay que olvidar que existen relaciones de poder dentro de las mismas, pudiéndose llegar a producir situaciones de explotación tanto laboral como sexual (Ramírez Gallegos y Paul Ramírez, 2005).

La llegada de mujeres latinoamericanas a España puede explicarse también porque estas ven la migración como una oportunidad de cuestionar las normas establecidas por los vínculos patriarcales y los arraigados códigos de machismo muy presentes en la comunidad latinoamericana (Pedone, 2006). El poder que ejerce el hombre sobre la mujer puede ser un factor desencadenante de la migración femenina. Las mujeres ven en la migración una oportunidad para conseguir la libertad que no tenían en sus hogares (Gregorio Gil, 1998).

Por otra parte, existen varios factores en destino que influyen en la decisión de migrar. Estos factores son los más relevantes a la hora de explicar la migración y la incorporación al mercado laboral español (Cachón Rodríguez, 2002).

Una de las razones que llevó a las mujeres latinoamericanas a elegir España como país de destino, hasta el año 2003, fue la facilidad en el acceso, ya que se podía entrar como turista. Es decir, era más fácil entrar en España que en otros países, como por ejemplo Estados Unidos que mantiene una política migratoria excluyente (Pedone, 2006). El creciente riesgo y el alto precio de la ruta hacia Estados Unidos convirtieron a España en país de destino (Gratton, 2005). Además, España ha mantenido una política migratoria que ha favorecido la entrega de permisos laborales para el

empleo de hogar y de los cuidados sobre otras ocupaciones (Herrera, 2011). Esto se debe, tal como vimos en el apartado anterior, a la crisis de cuidados que existe en España.

Otro factor, que influye en que las mujeres latinoamericanas migren a España y trabajen en los servicios de proximidad (Parella Rubio, 2003), es la segmentación del mercado laboral español según género. A ello hay que sumarle los factores relacionados con los roles y estatus de las mujeres autóctonas (Gregorio Gil, 1998). En la actualidad, estos roles se han modificado, como consecuencia de un incremento en el nivel de aceptabilidad de la población española, la cual ya no está dispuesta a realizar determinados trabajos (Cachón Rodríguez, 2002). En este sentido, las mujeres autóctonas ya no están tan involucradas en la realización de las tareas reproductivas, lo que ha provocado la crisis de los cuidados, explicada en el apartado anterior.

Además, esta demanda de mujeres latinoamericanas para trabajar en el empleo de hogar y de los cuidados tiene que ver con la preferencia que tienen las empleadoras con respecto a las mismas, debido principalmente a los rasgos de personalidad con los cuales se asocia a este colectivo (como el cariño y la paciencia). Asimismo, influye el hecho de que comparten el mismo idioma y a la existencia de una cercanía cultural (Martínez Buján, 2010).

Por último, la mayoría de las empleadoras, prefieren a estas mujeres porque resulta más económico contratarlas en comparación con las autóctonas. Esto se debe en parte, a que muchas de ellas son contratadas en situación irregular (Parella Rubio, 2003).

2.4. Mercado laboral para las mujeres inmigrantes

En la década de los años setenta se produce una profunda reestructuración económica y social de alcance mundial que afectó de manera directa a la organización de los mercados laborales. El desarrollo de las nuevas tecnologías de producción y comunicación favoreció la automatización del proceso productivo y el fraccionamiento espacial de la producción, lo cual supuso grandes transformaciones en los mercados laborales tales como: la falta de regulación en el ámbito laboral, el desempleo como elemento estructural, la facilidad a la hora de contratar y despedir, el aumento de la economía sumergida y la segmentación del mercado de trabajo, la cual supuso la expansión de puestos de trabajos inestables, mal remunerados y temporales (Gil Araújo, 2005).

El desarrollo postindustrial produce una bifurcación del mercado de trabajo, generado por un lado, puestos de trabajo especializados con sueldos elevados y por otro lado, empleos mal pagados y con precarias condiciones laborales, cubiertos muchas veces por población inmigrante. El hecho de que los inmigrantes realicen estas actividades complementarias no supone una competencia para la población autóctona, por lo contrario, posibilita, en muchos casos, la promoción laboral de la población autóctona cualificada (Cachón Rodríguez, 2009).

La segmentación en el mercado laboral provoca que los inmigrantes estén “destinados” a aceptar aquellas actividades rechazadas por los autóctonos, los cuales son más exigentes a la hora de aceptar un trabajo. Por ello, rechazan trabajos manuales, socialmente denostados, no cualificados, arriesgados, sucios y mal pagados (Solé, 1995). Esta segmentación se da también entre los colectivos que desempeñan las diferentes actividades. Es decir, el mercado de trabajo de los países receptores presenta una aguda estratificación laboral en función del origen étnico, el estatus migratorio y el género. Como consecuencia de ello, las personas migrantes constituyen globalmente una infra-clase laboral, que a su vez está estratificada en función del género, la calificación, la etnia y la situación legal (Pérez Orozco, et.al., 2008). Esta es una de las razones fundamentales por la que mientras unas personas desarrollan las actividades de mayor prestigio, otras se ven abocadas a desempeñar trabajos complementarios.

La segmentación del mercado laboral español, se refleja en la concentración que existe de los inmigrantes en determinadas ramas de actividad. Estos se agrupan en los estratos más bajos de las estructuras ocupacionales (construcción, empleo de hogar y de los cuidados, agricultura, hostelería y servicios sexuales), donde las condiciones de trabajo son más precarias en comparación con los demás sectores (Solé, 1995). Aunque el conjunto de la población inmigrante se vea abocada a las ocupaciones de menor estatus social, menor remuneración y peores condiciones laborales, son las mujeres inmigrantes las que ocupan el último escalón: el empleo de hogar y de los cuidados. La urgencia de ganar dinero les lleva a aceptar trabajos que ni ellas mismas desempeñarían en su país de origen, por ser considerados una opción desagradable, difícil o mal pagada (Parella Rubio, 2003). Esta misma urgencia y las pocas posibilidades que les ofrece el mercado laboral español, debido a que está segmentado según género, hace que muchas veces acepten empleos sin contrato (Standing, 2011). Un ejemplo de la segmentación según género, es que dentro de la población inmigrante los varones tienden a trabajar en la agricultura y/o la construcción y las mujeres en el empleo de hogar y de los cuidados.

Además, existe una segmentación por sectores de actividad, según el origen étnico de la población inmigrante, lo que Cachón Rodríguez (2009) llama etnoestratificación. Esto sucede en el caso de población marroquí y el resto de África los cuales se concentran mayoritariamente en el sector de la agricultura.

Se tiende a pensar que estas actividades son peores porque las desempeñan personas inmigrantes, los cuales han bajado su calidad. Esta afirmación es errónea, ya que las actividades estaban desvalorizadas mucho antes de que los inmigrantes comenzaran a desempeñarlas. A pesar de que la población inmigrante, desempeñe los trabajos menos valorados y más precarios, no hay que confundir las características de los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes con las

características de los inmigrantes, ya que muchos de ellos cuentan con una formación y/o cualificación superior a la requerida en los trabajos que realizan (Cachón Rodríguez, 2009).

Esta confusión, se produce en el caso de las mujeres inmigrantes que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados, las cuales son vistas como dependientes, analfabetas, inactivas, “atrasadas” y marginadas. Sin embargo, las mujeres inmigrantes constituyen un colectivo heterogéneo, con una significativa presencia de mujeres con elevada formación. (Parella Rubio, 2003). En numerosas ocasiones las mujeres no pueden homologar sus estudios, debido a las limitaciones que encuentran en el país receptor. Esto demuestra que al Estado y sobre todo al mercado le interesa un perfil determinado de población extranjera (Standing, 2011).

2.5. Empleo de hogar en España

2.5.1. Organización del empleo de hogar y legislación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio 189 del año 2011, define empleo de hogar como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos (art 1.a). Por otra parte, define como empleada de hogar a toda persona que realiza un trabajo de hogar en el marco de una relación de trabajo (art 1.c). Son personas empleadas por hogares particulares que prestan servicios a los mismos.

El término empleo de hogar encierra una diversidad de tareas y servicios que “varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan” (OIT, 2011 párr.2). Por todo ello, definir el empleo de hogar y de los cuidados basándose únicamente en las tareas que se realizan, sería un error.

Lo que se considera empleo de hogar y de los cuidados es algo poco definido y cambiante, en función de la dinámica histórica, los modos de vida de las clases sociales empleadoras o la evolución de los servicios públicos. Por ello, según sea la evolución de los distintos factores ciertos tipos de tareas tienden a desaparecer, mientras surgen otras nuevas que antes eran cubiertas por la familia. Del mismo modo, tareas que antes realizaban las empleadas de hogar y de los cuidados pasan a considerarse profesiones independientes (Actis, et.al, 2001).

En el presente estudio, al hablar de empleo de hogar y de los cuidados, nos referimos a una modalidad del servicio de proximidad, que se caracteriza por prestar servicios a personas particulares, no a empresas, a cambio de una retribución. Dicha ocupación engloba tanto las tareas de mantenimiento de la infraestructura de la casa como los cuidados a los miembros de la familia empleadora: niños/as, personas mayores y dependientes (Parella Rubio, 2003).

Antes de explicar la legislación en materia de empleo de hogar y de los cuidados, es necesario distinguir las modalidades de contratación. En función del tiempo de presencia en el hogar empleador, las condiciones laborales y la intensidad del vínculo con los empleadores, Parella (2003) distingue tres formas de organización:

Modalidad en régimen interno. Esta modalidad implica por una parte, residir en el lugar donde se desempeña el trabajo, que es generalmente la casa del empleador. Esto supone que tienen que estar casi todo el día a disposición de este, dando lugar a largas jornadas de trabajo, que pueden llegar a las 20 horas diarias, sin interrupción.

Por otra parte, esta modalidad se caracteriza por presentar un exceso de trabajo, lo que supone que muchas empleadas tienen que compaginar la realización de tareas propias del mantenimiento de la casa con las tareas de cuidado.

Finalmente, esta modalidad se define por su falta de privacidad, causada porque las empleadas tienen que permanecer casi las 24 horas del día en el domicilio del empleador, lo que supone que apenas tienen tiempo para sí mismas.

Las empleadas internas, se enfrentan a dos formas de subordinación con respecto a la persona empleadora: primero, porque la persona que las contrata ejerce un poder económico sobre ellas, ya que es quién les paga el sueldo, y segundo, porque es quién les proporciona comida y alojamiento. Esto genera una relación de dependencia de la empleada respecto al empleador.

Modalidad en régimen externo. En esta modalidad se identifican dos variantes:

1.- Empleo externo fijo: se trata de trabajar a jornada completa para un único empleador, sin residir en su domicilio.

Aunque la modalidad de empleo externo conlleva nuevos gastos (alquiler, alimentación) lo que disminuye la capacidad de ahorro, para las mujeres significa una promoción laboral y personal. Estas empleadas pueden permitirse tener una vida más autónoma al no residir en el domicilio del empleador, porque los horarios se respetan con mayor rigurosidad. Además, el contar con un hogar propio proporciona una mayor privacidad.

2.- Empleo externo por horas: consiste en trabajar a tiempo parcial en uno o varios hogares, dentro de un horario específicamente definido. Esta forma de empleo ofrece mayor libertad horaria y mayor autonomía, lo que aleja a las empleadas del “servilismo” propio de la modalidad en régimen interno, ya que la relación con su empleador es mínima y se restringe al pago de honorarios.

La modalidad de externa es poco frecuente entre las mujeres inmigrantes recién llegadas, pero incrementa entre las mujeres inmigrantes más asentadas y las que viven con sus familias.

Teniendo claras las diferencias entre estas modalidades y sabiendo que el empleo de hogar y de los cuidados requiere un análisis específico debido a las particularidades que presenta, tales como el

hogar familiar como lugar de trabajo y la existencia de un vínculo personal basado en una relación de confianza. A continuación, explicamos las diferentes normativas que regulan el empleo de hogar y de los cuidados basándonos en lo escrito por Goñalons-Pons y Hernández Cordero (2013).

La primera normativa que regulaba este sector se aprobó en 1985 con el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, “por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. Esta normativa, no fue modificada hasta el año 2011, año en el que se aprueba por un lado, la ley 27/2011 “sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”, que establece en materia de empleo de hogar y de los cuidados, la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General, y por otro lado, el Decreto 1620/2011 “por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. El objetivo de este Decreto es lograr la equiparación progresiva entre la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y la relación laboral común.

A continuación, vamos a destacar algunos cambios que se han producido a partir de la aprobación de estas dos normativas y como les ha afectado a las mujeres que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados.

Para ello, vamos a incidir principalmente en los temas que giran en torno a la relación entre la empleadora y la empleada, la extinción del trabajo, el acceso al trabajo y a la justicia.

En primer lugar, respecto a la relación laboral, el Real Decreto de 1985, definía la relación laboral del empleo de hogar y de los cuidados como “especial”, por el hecho de llevarse a cabo dentro de un hogar particular y basarse en una relación de confianza. Esto dificultaba su profesionalidad, el reconocimiento de sus derechos e invisibilizaba las condiciones laborales.

A partir de la aprobación del Real Decreto 2011, se amplían los derechos de las empleadas de hogar y de los cuidados. En este sentido, se establece que el salario por trabajar a jornada completa así como las dos pagas extraordinarias no pueden ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y se asigna una mayor responsabilidad a los empleadores. Estos pasan a tener la obligación de registrar a la empleada en la Seguridad Social, de informarla sobre las condiciones laborales y los elementos esenciales del contrato y de formalizar el contrato por escrito.

En segundo lugar, respecto a la extinción del trabajo, el Real Decreto de 1985, establecía que las empleadas de hogar no tenían derecho a desempleo y que se podría llevar a cabo un despido por desistimiento, es decir, no alegando causas objetivas. Según las autoras, esto situaba a las empleadas en una situación de vulnerabilidad. Con reforma legislativa del 2011, esta situación no ha cambiado.

En tercer lugar, respecto al acceso al trabajo, el Real Decreto de 1985 no regulaba la búsqueda y selección del empleo, de forma que el acceso al trabajo se realizaba a través de distintos canales

informales (familia, amigos, iglesia). Este aspecto, tal como señalan las autoras, no ha sufrido grandes cambios, porque a pesar de que el Real Decreto de 2011 insta la contratación a través de un servicio público de empleo o las agencias de colocación debidamente autorizadas, se continúan utilizando los canales informales habituales para acceder al trabajo.

Otro aspecto a destacar del nuevo decreto es la eliminación de la posibilidad de ser empleada del hogar discontinua. Esto provoca una relación de subordinación de la empleada con respecto a la empleadora, ya que depende de esta a la hora de cotizar y por tanto de tener acceso a los derechos tales como la sanidad o la obtención de la residencia. Esta modificación repercute en mayor medida a población extranjera, ya que dificulta la obtención y la renovación de los permisos de residencia aumentando el trabajo informal y con ello las condiciones laborales precarias.

En cuarto y último lugar, el acceso a la justicia depende de la inspección de trabajo y el acceso a canales que permitan denunciar abusos e incumplimientos.

Por una parte, en cuanto a la inspección laboral, el Real Decreto de 1985⁷ imposibilitaba el acceso al hogar del empleador sin consentimiento de este, salvo que existiera una denuncia. Con la nueva reforma, este aspecto continúa vigente ya que se prioriza la privacidad del hogar empleador frente a los derechos de las trabajadoras. Por otra parte, los mecanismos de denuncia siguen siendo poco utilizados por las empleadas de hogar y de los cuidados. En el caso de las internas, las autoras señalan que las denuncias son poco utilizadas debido a su difícil acceso, producido por el aislamiento, la falta de tiempo y el bajo nivel de sindicalización.

Para finalizar, a raíz de las diferencias observadas, podemos decir que estas modificaciones no han mejorado las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar y de los cuidados. De hecho, el que siga denominándose “especial” revela que sigue sin considerarse un empleo “real” y profesional.

Este hecho ha sido denunciado en el Primer Encuentro de las Empleadas del Hogar, celebrado en Madrid del 25 de marzo de 2012, en el cual se indicó que las modificaciones no habían mejorado notablemente las condiciones laborales de las empleadas de hogar y de los cuidados, entre otras cosas porque los empleadores que cumplen con las medidas lo hacen como si hicieran favores, no como obligaciones legales.

Esto demuestra, que la legislación vigente, a pesar de sus mejoras, no es suficiente para que el sector del empleo de hogar y de los cuidados llegue a una igualdad en las condiciones laborales con respecto a los demás sectores.

3. Planteamiento y diseño de la investigación

En este apartado hemos planteado cuales han sido los objetivos, los participantes y la metodológica empleada en la investigación con la finalidad de dar respuesta a las preguntas qué, con quién y cómo.

Esta investigación se caracteriza por tener una metodología cualitativa, descriptiva y exploratoria. Por ello, la técnica que hemos empleado para obtener la información ha sido la entrevista semiestructurada en profundidad.

3.1.Objetivos

El objetivo general de este estudio es hacer visibles las condiciones laborales de las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados en la ciudad de Zaragoza.

La consecución de este objetivo general depende del logro de los siguientes objetivos específicos:

- Describir el perfil de las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados.
- Conocer las condiciones laborales en las que desempeñan su trabajo las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados.
- Determinar el impacto que ha tenido la crisis en las condiciones laborales de las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados.
- Identificar los efectos surgidos en las condiciones laborales de las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados, con el cambio de Régimen Especial a Régimen General y la implantación del Decreto 1620/2011 “por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.
- Conocer las aspiraciones y expectativas laborales que tienen las mujeres ecuatorianas que trabajan como empleadas del hogar y de los cuidados.

3.2.Participantes del estudio

Este estudio se ha realizado en la ciudad de Zaragoza y nuestra población universo estaba formada por mujeres ecuatorianas con edades comprendidas entre los 30 y 55 años, que residen en Zaragoza y que trabajan o han trabajado en el empleo de hogar y de los cuidados, en cualquiera de las modalidades de contratación. Hemos elegido este rango de edad y este sector, porque las mujeres ecuatorianas se caracterizan por ser población en edad activa, y porque existe una demanda de estas mujeres para trabajar en el empleo de hogar y de los cuidados.

Otra característica de las participantes, es que han llegado a España a partir del año 1999, momento en el que se produjo una feminización de los flujos migratorios (Herrera, 2011)

Para la consecución de los objetivos nos hemos preocupado por contar con mujeres que hayan trabajado de forma continua, con o sin contrato, como mínimo durante el periodo comprendido entre el año 2007 y 2009 y mujeres que hayan trabajado con contrato laboral al menos durante los años comprendidos entre el 2010 y 2012. En definitiva, todas las mujeres han trabajado como mínimo tres años seguidos, en el sector del empleo de hogar y de los cuidados en Zaragoza.

3.3. Metodología

La metodología que hemos seguido en esta investigación es cualitativa, descriptiva y exploratoria. El enfoque cualitativo, según Vasilachis (2006), construye una imagen compleja y holística a través de la interacción entre el investigador y los participantes, en un ambiente natural. Esta investigación se distingue de la cuantitativa en varios aspectos o características, que han sido relevantes a la hora de elegir qué tipo de investigación se adecuaba más a nuestro estudio. Siguiendo a Corbetta (2007) la investigación cualitativa presenta las siguientes características:

En primer lugar, la investigación cualitativa es más flexible a la hora de realizar la formulación de teorías, porque considera que una formulación demasiado rigurosa podría inhibir la capacidad de “comprender” el punto de vista del sujeto estudiado. Por ello, la elaboración de la teoría y la investigación empírica se produce simultáneamente. En este tipo de enfoque, el diseño no tiene una estructura fija, por lo que permite captar lo imprevisto e irlo introduciendo a medida que avanza la investigación.

En segundo lugar, en la investigación cualitativa, las categorías son utilizadas como guías que podrán ser modificadas, rectificadas, ampliadas con la realización de la investigación. Esto supone que mientras con la investigación cualitativa se busca comprender a las personas con la cuantitativa se intenta explicar la variación de las variables (causa-efecto).

En tercer lugar, el enfoque cualitativo, se caracteriza porque el investigador tiene un contacto directo y profundo con los participantes dentro de su medio natural. Este intenta situarse lo más cerca posible de los sujetos de análisis, con la intención de averiguar la realidad social desde el punto de vista de los participantes de estudio, dándoles voz y no considerándolos como meros sujetos pasivos. Esto implica un mayor esfuerzo por parte del investigador a la hora de mantener la neutralidad. Por ello, el investigador debe intentar abstenerse de toda manipulación, estimulación, interferencia o perturbación de la realidad. Ahora bien, no hay que olvidar que “es imposible cumplir el ideal absoluto de ciencia objetiva y libre de valores, al menos en el campo de las ciencias sociales” (Corbetta, 2007, p. 46).

En cuarto lugar, respecto al objeto de investigación, el enfoque cualitativo busca el descubrimiento del punto de vista del actor social, al contrario que el enfoque cuantitativo, que pretende la

comprobación de las hipótesis. En este sentido, en la investigación cualitativa al investigador le preocupa más el comprender a los sujetos estudiados, que el hecho de que la muestra sea estadísticamente representativa.

En quinto y último lugar, el enfoque cualitativo no persigue la uniformidad, homogeneidad de los datos obtenidos porque más que buscar las coincidencias de los participantes se centra en comprender porque existen diferencias individuales. En concreto, a la investigación cualitativa le preocupa más la riqueza y la profundidad de la información y no tanto la estandarización de la misma. Por ello, emplea datos más subjetivos, flexibles y relativos.

Esta investigación además de ser cualitativa, es descriptiva y exploratoria porque su objetivo es “exponer las características de los fenómenos” (Garza Mercado, 2007, p. 16) e incrementar el grado de conocimiento del investigador respecto a un tema relativamente nuevo que pueda servir para futuras investigaciones (Namakforoosh, 2005).

Teniendo en cuenta las características descritas, hemos elegido este tipo de metodología ya que pretendíamos describir, comprender e interpretar la realidad en la que se encontraban las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados en Zaragoza. La finalidad de este estudio era conocer y profundizar en la situación de las mujeres, a partir de sus opiniones y puntos de vista, yendo más allá de los aspectos externos y de la mera cuantificación de los datos.

3.4. Técnicas de la investigación

Para este estudio hemos utilizado la entrevista semiestructurada en profundidad, porque es la más apropiada para el enfoque cualitativo que hemos seguido. Según Corbetta (2007) la entrevista es una conversación provocada por el entrevistador a unos sujetos seleccionados previamente a partir de un plan de investigación, que tiene una finalidad de tipo cognitivo. A través de esta técnica se pretende conocer el modo de ver la realidad y las problemáticas sociales de los sujetos entrevistados.

El autor señala que la entrevista semiestructurada se caracteriza porque el entrevistador dispone de un guión con los temas a tratar durante la entrevista. Esto es solo una guía, por lo que el investigador tiene libertad a la hora de decidir el orden y la forma de formular las preguntas.

La ventaja de utilizar esta técnica radica en su flexibilidad, la cual permite adaptar la conversación en función de las características del entrevistador y del entrevistado, así como profundizar en aquellos temas que el investigador estime más relevantes. Además, este tipo de entrevista da libertad al entrevistador para tratar los temas que surjan a lo largo de la conversación, aunque no formen parte del guión. Asimismo, para obtener una información más completa el investigador utiliza, en la mayor parte de los casos, preguntas abiertas, ya que permiten una mayor expresión por

parte de los entrevistados. En definitiva, está técnica da protagonismo a los entrevistados los cuales pueden expresar libremente sus opiniones, pensamientos, motivaciones, etc.

En nuestro estudio, la realización de las entrevistas nos ha servido para conocer las condiciones laborales de las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados, teniendo en cuenta sus experiencias y vivencias. Para ello, hemos realizado nueve entrevistas a mujeres ecuatorianas que trabajan o han trabajado en el empleo de hogar y los cuidados en la ciudad de Zaragoza.

Las entrevistas constaron de una única sesión en la que se les informó previamente acerca del objeto, el fin y los temas que se iban a tratar. Además, se les comentó que una vez finalizada la investigación se les devolvería una copia electrónica con el resultado del informe de estudio.

Para la realización de las entrevistas establecimos un guión con los siguientes temas:

- Perfil: edad, formación, trabajos anteriores, estado civil
- Proyecto migratorio
- Trabajo
 - Formas de acceso al trabajo
 - Tiempo que llevan trabajando en el empleo de hogar y de los cuidados
- Condiciones de trabajo
 - Modalidad de contratación
 - Tareas desempeñadas
 - Salario
 - Vacaciones
 - Horario
 - Relación con el empleador
 - Percepciones positivas y negativas encontradas a la hora de desempeñar su trabajo
 - Grado de conformidad con el empleo desempeñado
 - Impacto de la crisis
 - Concomimiento y acceso a las medidas legales
- Familia
 - Conciliación de vida laboral y familiar
- Planes de futuro
 - Expectativas laborales
 - Medidas tomadas para cumplir las expectativas

4. “Estoy contenta, pero si pudiera me cambiaría”. Experiencias en el empleo de hogar.

En este apartado hemos realizado el análisis e interpretación de los datos recogidos en las nueve entrevistas hechas a mujeres ecuatorianas que trabajan o han trabajado en el empleo de hogar y de los cuidados en la ciudad de Zaragoza. Para llevarlo a cabo, en primer lugar, describimos el perfil de las mujeres entrevistadas³; en segundo lugar, explicamos el proyecto migratorio por el que han atravesado las mismas; en tercer lugar, exponemos y analizamos las condiciones de trabajo en la que desempeñan su labor; y en cuarto y último lugar, abordamos el tema de la familia y de los planes de futuro.

4.1. Perfil

Las mujeres entrevistadas rondan entre los cuarenta y los cincuenta años de edad. En cuanto al estado civil, cinco de ellas están casadas, dos divorciadas, una separada y una viuda. Todas ellas tienen entre tres y cuatro hijos, menos una que solo tiene dos. Además, todas las mujeres entrevistadas, menos una, vivían en zonas urbanas en su país de origen con sus esposos e hijos. Actualmente, seis de las mujeres viven solamente con sus hijos/as, mientras que las otras tres viven además de con sus hijos/as con sus maridos o sus parejas. La mayoría de ellas migraron solas y posteriormente reagruparon a sus hijos/as o esposos. A la hora de migrar todas las mujeres, menos una, lo hicieron sin un contrato de trabajo previo. Una vez en España, la mayor parte de ellas, entraron a trabajar como internas, trabajo que les sirvió para conseguir su primera tarjeta de residencia. En la actualidad, todas las mujeres entrevistadas, menos dos que se han cambiado a otros ámbitos, trabajan en la modalidad externa (por horas o jornada completa o media jornada).

Todas las mujeres, menos una, han realizado estudios secundarios. Cinco de ellas han finalizado bachillerato, de las cuales dos han continuado con sus estudios de magisterio, dos han finalizado la ESO y la última ha hecho hasta 3ro de la ESO. Estos datos demuestran tal como señalaba Parella Rubio (2003) y Cachón Rodríguez (2009), que las mujeres inmigrantes que trabajan en el ámbito del empleo de hogar y los cuidados constituyen un colectivo heterogéneo, contando muchas de ellas con una elevada formación. Esto significa que las mujeres realizan este trabajo no porque no podrían hacer otro, sino porque es el que se les ha asignado teniendo en cuenta la segmentación laboral en cuanto a género y etnia.

En cuanto al empleo antes de emigrar, todas ellas, menos una, habían trabajado previamente. Cinco realizaban trabajos informales como por ejemplo, vendedora de cosméticos, vendedora de textil, profesora particular, tenía un autobús etc. En cuanto a las otras tres, una era auxiliar de enfermería,

³ En todos los casos en los que se citan fragmentos de los testimonios, empleamos un nombre ficticio para cada entrevistada.

otra dependienta y otra era profesora de infantil. A raíz de estos datos podemos confirmar que ninguna de ellas había trabajado antes de venir a España en el empleo de hogar y de los cuidados. Otra de las características del perfil, es que todas las mujeres han intentado conseguir la nacionalidad española pero de momento solo cinco lo han conseguido, debido a la dificultad que supone hacer los trámites.

“Sí, es que ahorita a la hora de la cita está muy complicado. Si porque además que me parece que ponen solo un día a la semana y aparte de eso que si tienes suerte la coges si no no... y hay que estar insiste, insiste, insiste... para que le cojan el teléfono y demás. Y esto ahora está muy complicado porque me parece que esto ahora lo llevan los juzgados, me parece” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos)⁴.

Este perfil muestra que las mujeres que llegan a España se encuentran en edad de trabajar y cuentan con experiencia, tanto en las tareas del hogar como en las tareas de cuidado, porque todas ellas han llevado una casa y son madres. Además, podemos observar que al contrario de lo que se suele pensar, tienen un nivel de formación medio-alto el cual, en algunos casos, les ha permitido poder trabajar fuera de casa.

Tabla 1. Perfil de las participantes del estudio

Nombre	Año de llegada a España	Años trabajando en el empleo de hogar y de los cuidados	Trabajo actual
Marianita	1997	9	Empleada de hogar por horas
Ketty	2002	13	Empleada de hogar a jornada completa
Marcia	2001	14	Empleada de hogar por horas
Flor	2001	14	Empleada de hogar por horas
Lucía	2000	10	Empleada en un negocio familiar
Ana	2001	10	Empleada en una empresa de embutidos
Rebeca	2000	5	Empleada de hogar por horas
Aura	2007	8	Empleada de hogar por horas
Elizabeth	2001	14	Empleada de hogar a jornada completa

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados de las entrevistas

⁴ Para citar los testimonios de las mujeres entrevistadas, hemos utilizado el nombre ficticio, el tiempo que llevan viviendo en España, los años que han trabajado como empleadas de hogar y de los cuidados y el trabajo actual.

4.2. Proyecto migratorio

Las mujeres entrevistadas han llegado a España entre el año 2000 y el 2001, a excepción de dos que vinieron en 1997 y en el 2007. La mayoría de ellas llegaron directamente a Zaragoza. El año de llegada de estas mujeres no es una casualidad, sino que tal como señalaba Pedone (2006), coincide con la feminización de los flujos migratorios ecuatorianos.

Esta feminización se caracterizaba por el aumento del flujo de mujeres que migraban solas. En nuestro estudio, cinco mujeres han venido solas y han sido ellas las que posteriormente han reagrupado a sus esposos y/o hijos/as. Respecto a las otras cuatro, tres de ellas han venido reagrupadas por sus maridos y una ha viajado junto a un hermano. Estos últimos datos no implican que hayan venido solo para acompañar a sus homólogos masculinos, lo que se demuestra en el hecho de que todas ellas han trabajado una vez asentadas en España.

En cuanto a los motivos que impulsaron a la población ecuatoriana a emigrar, uno de los principales, tal como explica Herrera (2007) y Camacho (2010), fue la situación por la que estaba atravesando Ecuador, la cual empeoró a raíz de la crisis. Esta situación, junto con la demanda de mujeres para trabajar en el empleo de hogar y de los cuidados en España, dio lugar a la migración de numerosas mujeres ecuatorianas.

“Sí, sí, es que o sea antes de eso ya había crisis, ya había falta de empleo y tantas cosas... pero a medida que... porque esa crisis fue como global, casi en todos los países hubo esa crisis...Cambieron por el dólar y allí fue como un bombazo y la gente se quedo estancada allí...y todo fue más caro y más caro, más caro. Que tratando de redondear subieron todo, pero todo. Entonces esto vino como a complicar un poco más las cosas y ya la gente opto por salir. Y justo era el tiempo del apogeo aquí y tal... ay que hay trabajo y que pagan bien...” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

“Porque en ese tiempo había recursos de... había muchas fuentes de trabajo para venir a trabajar aquí en especialmente las mujeres” (Elizabeth, 14 años en España, 14 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja cuidando a una señora con Alzheimer).

La crisis y los bajos salarios que había en ese momento en Ecuador, fue lo que motivó a gran parte de las mujeres entrevistadas a migrar con la finalidad de mejorar su calidad de vida y de su familia.

Esto sucedió en el caso de Aura, quién dejó su trabajo como profesora de infantil en Ecuador, para venir a trabajar como empleada de hogar porque le suponía un mayor salario.

“Porque en ese tiempo pagaban muy bien aquí, se ganaba bien, entonces yo allí como profesora ganaba 250 dólares. Porque la profesora de infantil es la menos pagada allí. Entonces yo como ganaba muy poquito y me ofrecían pagar más y vine... o sea en ese tiempo ganaba 600 euros como empleada de hogar” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Otro de los motivos que les llevaron a tomar esta decisión fue la necesidad de empezar de nuevo después de una ruptura sentimental, viudedad o simplemente por “aventurar”. Como en el caso de Ketty, casada y con hijos, la cual migró impulsada por su marido, con el fin de estar un año en España y luego volver.

“Pues para conocer otro país, a ver cómo era, y más que todo por aventurar, pero bueno vine por un año y me quede aquí. No vine con una meta en decir vengo por hacer esto, no...Solamente me quise dar un tiempo que mi marido me dijo vete un año para allá y pues mira yo aproveche y me vine y me quedé” (Ketty, 13 años en España, 13 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

“Despecho. Si, si, necesidad casi no, pues, no porque me divorcie de mi marido y quería salir de allí” (Lucía, 15 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en el negocio de su hija).

En lo referente a la elección del destino a la hora de migrar, todas estas mujeres eligieron España como país de destino influenciadas por la visión que sus redes les transmitían sobre la situación de España en cuanto a salario, oportunidades laborales, educación para sus hijos, etc. Además, todas ellas contaron con familiares y amigos que las apoyaron tanto a la hora de emigrar como a la hora de encontrar trabajo. De hecho, muchas de ellas ya venían directamente a trabajar tal como podemos ver a continuación:

“Porque una compañera de ahí mismo de Loja que trabajamos juntas y ella se había venido antes y no me había avisado. Entonces cuando ella estuvo aquí me dijo y me llamo, oye te quieres venir... bueno pues dije me voy, pero así fue de un momento a otro, no fue nada

pensado... bueno le dije bueno pues que me voy y me dijo te voy a tener trabajo ya aquí para que vengas, y vine a cuidar a una niña” (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

“.... Entonces yo allí dije pues bueno si me puedes hacer los papeles de una oferta de trabajo pues bien y yo trabajo. Porque yo le dije que sin trabajo yo no voy a ir porque teniendo trabajo aquí por mejorar mi calidad de empleo, de ganar más para ayudar a mis hijos para que estudien. Entonces mi hermana me dijo ya te conseguiré la oferta de trabajo y me consiguió con una casa una oferta de trabajo y con esa oferta yo pude sacar la visa en Ecuador.” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Además de contar con la ayuda de sus redes cercanas varias de las mujeres tuvieron que vender todas sus propiedades y efectos personales para poder tramitar los papeles en origen y afrontar los gastos del viaje. Esto demuestra que llegar a España no es tan fácil, ya que se necesita contar con una suma significativa de dinero. Por ello, si no se cuenta con algún tipo de ayuda es difícil poder realizar este viaje. Es el caso de Aura quien para poder migrar a España además de contar con la ayuda de sus hermanas, tuvo que vender varios efectos personales.

“Sí, o sea yo misma como trabajaba allí iba reuniendo un poco de dinero para poder hacer los trámites. No porque mi hermana aquí me ayudo con los papeles para poder venir pero luego para yo poder viajar, moverme y hacer los papeles tuve que yo mismo con mis ahorros, vender cosas... despojarme de cosas materiales para poder hacer. Y luego para el pasaje si me ayudaron entre ella y otra hermana para comprarme el pasaje” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Para finalizar podemos señalar que a pesar de que, en un principio, las redes eran de gran ayuda para establecerse, las mujeres han tenido que aprender rápidamente a desenvolverse por sí mismas en este nuevo entorno, ya que sus familiares y amigos no tenían la obligación y en muchos casos la posibilidad de continuar ayudándoles.

En cuanto a la planificación de su proceso migratorio, algunas de las entrevistadas no tenían planeado quedarse en España tanto tiempo, sino que venían con la intención de quedarse un tiempo relativamente corto y luego regresar a su país de origen. Sus planes consistían, principalmente, en

conseguir dinero suficiente a través de la migración para poder llevar a cabo distintos proyectos en su país de origen (construir una casa, abrir una farmacia, etc.). Sin embargo, esto no fue posible por diferentes razones, las cuales les obligaron a tomar la decisión de seguir en España o volver en el caso de las que se habían ido. Una de las razones principales que hizo que estas mujeres siguieran en España fue que el dinero que habían ganado no se había destinado a los proyectos que tenían planeados en un principio, bien porque no pudieron disponer de él, debido al congelamiento de los bancos en Ecuador, o porque sus familiares no lo habían empleado para los fines que las mujeres lo habían enviado. Al no poder cumplir los objetivos por los que habían migrado y viendo que en España había trabajo, decidieron reagrupar a sus hijos y esposos pensando que aquí tendrían un mejor futuro.

“No, no supuestamente venia con una meta, dije voy a trabajar dos años bien, recojo el dinero, porque yo tenía intención de ponerme una farmacia allí, en Ecuador, entonces digo voy a recoger eso y tengo para ponerla...Y cuando lo puse en el banco para no llevar el dinero así en mano, y ahí justamente esos días habían bloqueado en Ecuador las cuentas, el presidente, o sea dejaron congelando, no pudimos sacar el dinero. Entonces el dinero lo dejaron ahí más de un año, entonces yo dije ahora ya conozco, ahora ya mejor me voy sigo trabajando y mejor ya te llevo a ti (al marido) y llevo a las niñas después (sus hijas). Y otra cosa que mi marido vendió la casa allí, le dije espérate que ya trabajo para terminarla. La vendió y compro un lote (terreno) en Quito y ahí lo tiene pero claro verte sin casa y verte en otro sitio, y verte así dices yo me vuelvo, digo pues mira le dije me voy te hago papeles o te hace una carta de invitación la señora, alguien y te vienes” (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

4.3. Trabajo

El primer trabajo de todas las mujeres entrevistadas al llegar a España fue en el empleo de hogar y de los cuidados. Esto demuestra, tal como mencionaba Parella Rubio (2003) y Cachón Rodríguez (2009), que el acceso al trabajo de las mujeres inmigrantes, en este caso mujeres ecuatorianas, estaba y sigue estando dirigido al ámbito del empleo de hogar y de los cuidados. Además, el hecho de que todas encontrarán trabajo en este sector demuestra que existía una fuerte demanda de estos servicios en España. Esta demanda sigue existiendo en la actualidad, ya que las mujeres entrevistadas no han parado de trabajar desde que llegaron, llevando siete de ellas más de diez años en este sector.

Los canales que han utilizado las mujeres entrevistadas para acceder a los puestos de trabajo han sido diversos, pero en la mayoría de los casos lo hicieron a través de amigos y familiares, sobre todo mujeres, que vivían en España. Estas contrataciones fueron posibles porque los empleadores españoles conocían bien la situación de las mujeres migrantes, ya que los familiares de estas se habían encargado de informarles previamente. Además, en muchos de los casos, los familiares conocían a los empleadores porque habían trabajado para ellos anteriormente. También, existen casos en los que los amigos de la familia empleadora les habían informado que necesitaban una empleada. En definitiva, en la mayoría de los casos, han sido mujeres las que han facilitado el acceso al empleo de hogar y de los cuidados a otras mujeres.

“Sí, me enviaron la carta de trabajo... bueno fue la carta de trabajo y cuando vine aquí tenía que me recibió una prima de parte de mi esposo y vamos ellos me ayudaron mucho... y estuvo bien porque llegue y al siguiente día de llegar aquí, empecé a trabajar” (Ana, 14 años en España, 11 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

Esto demuestra tal como señalaba Parella Rubio (2003) que las redes que facilitan la incorporación de las mujeres a este mercado laboral son de predominio femenino. Más allá del acceso a través de las redes personales, existen otros casos en los que las mujeres migrantes accedieron al empleo con la ayuda de los Servicios Sociales y la Iglesia de España como en el caso de Rebeca.

“...Me dijo me acuerdo todavía la asistente social... me dijo este mira que aquí tengo que una señora me ha llamado de Teruel que tiene aquí a sus padres, que necesita especialmente para su madre que esta media malita que la atiendan. Y me dio el número y todo. Me dice contacte con esta persona...” (Rebeca, 15 años en España, 5 trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

4.2.1 Condiciones de trabajo

Antes de explicar las condiciones en las que realizan su trabajo las mujeres entrevistadas, es importante conocer la relación que existe entre las condiciones laborales y la situación administrativa de los inmigrantes, porque esta relación determina las condiciones en las que van a desempeñar su trabajo las mujeres, principalmente porque según la normativa española que regula

la entrada y asentamiento de las personas extranjeras⁵ existe una relación directa entre contrato de trabajo y la tarjeta de residencia que marca básicamente que sin contrato de trabajo no pueden solicitar la tarjeta de residencia y viceversa. El sistema establece que los extranjeros no comunitarios tienen que renovar su permiso de residencia anualmente los primeros dos años, para obtener posteriormente una tarjeta para cinco años y una más para 10 años.

Esta normativa sitúa a la población no comunitaria en una situación de vulnerabilidad en lo que se refiere al mercado de trabajo. En el caso de las mujeres que se dedican al empleo de hogar la necesidad de mantener sus contratos de trabajo para la renovación de sus permisos de trabajo les obliga a aceptar condiciones laborales precarias, situación que no sucede con las mujeres españolas quienes pueden permitirse no aceptar este tipo de trabajos, lo que supone que tienen un mayor poder de negociación tal como señalaba Cachón Rodríguez (2009).

Después de esta breve explicación, pasamos a describir las condiciones en las que trabajan las mujeres que hemos entrevistado.

Respecto a la forma de contratación, la mayoría de las entrevistadas han trabajado con y sin contrato, independientemente de la modalidad. En el caso de las que han trabajado sin contrato, lo han hecho por diferentes razones: por un lado, los empleadores se han aprovechado de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban las mujeres ilegales que al entrar como turistas, tenían que esperar tres años para poder solicitar el arraigo laboral, lo que significaba que tenían que permanecer todos estos años trabajando en el empleo sumergido en unas condiciones precarias. Además, muchos empleadores una vez pasados los tres años no han querido contratarlas formalmente para poder eludir sus responsabilidades (pagar la cotización, pagar el salario mínimo etc.).

Por otro lado, existen mujeres como Aura, quién no quiere estar contratada porque además de tener la residencia permanente, está cobrando el paro de su antiguo trabajo en una empresa de limpieza. Los beneficios que conseguiría teniendo contrato como empleada de hogar y de los cuidados no le compensan para renunciar al paro, teniendo en cuenta que como empleada de hogar no tendría derecho al mismo en un futuro. El hecho de que ocurran estas situaciones demuestra que hace falta un cambio. Este cambio sería la equiparación del empleo de hogar y de los cuidados con los demás empleos. Solo en la medida en que esta equiparación tenga lugar, las mujeres querrán tener un contrato laboral.

⁵ Ley Orgánica 4/2000, del 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su Integración Social.

“Sí ahora sí pero también no me convenía hacer mucho ese contrato porque.... porque eso hay que declararlo a renta y todo eso. Entonces, por unas pocas horas no. Yo le dije a ella que no diera de alta, que me pague así al negro” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

En cuanto a las modalidades de contratación, cinco de las mujeres han trabajado como internas. Esto fue posible porque vinieron solas, lo que supuso que no tenían responsabilidades familiares aquí y podían dedicarse exclusivamente a trabajar. Las otras cuatro no han trabajado como internas, porque llegaron a España reagrupadas por sus esposos con lo cual por un lado, tenían responsabilidades familiares y por el otro, sus esposos se encontraban trabajando, lo cual las ubicaba en una situación de ventaja para decidir la modalidad de empleo pero no el tipo de empleo. El trabajar como internas les ha supuesto una serie de ventajas e inconvenientes. En cuanto a las ventajas, trabajar en esta modalidad les favoreció porque podían ahorrar más, al no tener ningún tipo de gasto de comida y vivienda. De esta manera, podían ahorrar más dinero en menos tiempo y cumplir sus fines, es decir, enviar dinero a sus familias para realizar los proyectos que se habían propuesto y volver a su país en el menor tiempo posible.

En cuanto a los inconvenientes, el trabajar en esta modalidad les suponía una dedicación exclusiva al hogar del empleador por lo que casi no tenían tiempo para sí mismas. Además, en el caso de las que tenían familia en España, trabajar como interna les dificultaba la conciliación entre la vida familiar y laboral. Otro de los grandes inconvenientes de trabajar en esta modalidad, era que dependían del empleador lo que las situaba en una situación de vulnerabilidad. Además, los salarios en esta modalidad son bajos en comparación con la modalidad externa. Todos estos inconvenientes, dieron lugar a que muchas de las mujeres entrevistadas se cambiaran de modalidad al momento de obtener la tarjeta de residencia.

“Pues yo estaba... estaba de lunes a viernes, estaba allí todos los días todas las horas y todos los días. Y luego tenía el fin de semana que el sábado salía a partir de las 12 o 13 cuando ya dejaba todo hecho salía y entraba el domingo por la noche o el lunes por la mañana” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

“Por eso te digo que acepte las 5 horas por 600 porque si te vas a un trabajo de 8 horas que te pagan 600 y pico, te da igual. Y más internas que ahora están cobrando poquísimo, 700 euros y es todo el día y noche, y es que no vives, y también hay que vivir y yo también

digo ya no” (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Muchas de las mujeres entrevistadas llegaron a España sin contrato y se insertaron en el empleo de hogar y de los cuidados como internas, para poder obtener la tarjeta de residencia. Esta es la forma más habitual de obtener los papeles, ya que es un trabajo que nadie quiere debido a su poca valoración social, por lo que va dirigido a las mujeres inmigrantes recién llegadas.

Una vez que tuvieron los papeles en regla las entrevistadas reagruparon a su familia y abandonaron su trabajo como internas, ya que no podían compaginarlo con el cuidado de su familia. En la actualidad todas las mujeres entrevistadas trabajan en la modalidad externa (por horas, a jornada completa o media).

A diferencia del trabajo como interna, el trabajo por horas o a jornada completa permite una conciliación entre la vida familiar y laboral, porque supone disponer de más tiempo para dedicarse tanto a sí misma como a su familia. No obstante el trabajo por horas, también tiene sus ventajas e inconvenientes. En cuanto a las ventajas, este trabajo proporciona una mayor flexibilidad horaria. Además, suele ser mejor pagado y al ser pocas horas casi no hay relación con el empleador, lo que implica más libertad. En cuanto a los inconvenientes, nos encontramos con que las mujeres entrevistadas que trabajan por horas tienen dificultades para que les hagan el contrato, por lo tanto tampoco tienen derecho a las pocas prestaciones que la Seguridad Social ofrece en este tipo de empleo.

En cuanto al trabajo a jornada completa, al igual que el trabajo por horas, suele ser mejor pagado que el trabajo como interna, pero a diferencia de este, las mujeres suelen tener contrato, lo que les proporciona una mayor estabilidad.

“Trabajando por horas tengo una flexibilidad horaria que me encanta porque puedo llevar a mi hija pequeña al cole, vengo ya le recojo, cocino, recojo, y paso la tarde con ella, no sé en ese aspecto yo estoy feliz” (Marcia, 14 años en España, 14 años como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

“Lo que pasa es que el trabajo por horas lo puedes tener y mañana te dicen bueno ya no te necesitamos. Entonces el trabajo que tengo yo ahora es un poco seguro” (Elizabeth, 14 años en España, 14 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja cuidando a una señora con Alzheimer).

En tercer lugar, en cuanto a las tareas que tenían que desempeñar las entrevistadas, estas variaban en función del empleador y del horario pero, en general, todas las mujeres que trabajaban en limpieza tenían las siguientes tareas: limpiar el suelo, fregar los platos, quitar el polvo, planchar, cocinar, etc. En cuanto a las que se dedicaban a los cuidados, estas tenían que hacer las siguientes tareas: ducharlos, cambiarlos, hacer la comida, darles la medicación, acompañarlos, etc. y además encargarse de la limpieza de la casa.

Como podemos observar las tareas que desempeñan las empleadas de hogar y de los cuidados cubren necesidades básicas que presentan las personas a lo largo de su ciclo vital. El cubrir estas necesidades es imprescindible para el desarrollo óptimo de la vida. Por ello, estas mujeres cumplen una función vital tanto para el hogar empleador como para la sociedad en general.

Un aspecto que nos llamó la atención, es que a la hora de hacer la contratación, las tareas no suelen estar especificadas porque tanto las empleadas como los empleadores dan por hecho lo que supone este trabajo. Esto ocurre porque, tal como explicaba Ortner (1979), se considera que las mujeres por “naturaleza” están cualificadas para realizar todas las tareas que implica el mantenimiento del hogar y de la familia. Además, el que todas las mujeres entrevistadas sean madres ha contribuido aún más a este pensamiento. El hecho de que las tareas del hogar y de los cuidados se hayan realizado desde siempre por las mujeres de forma gratuita y además presenten unas condiciones laborales precarias, hace que este trabajo no sea considerado como un verdadero empleo y por lo tanto, no sea valorado socialmente.

“Si vas a cuidar a una persona mayor ya sabes que tienes que cuidarla en todo sentido, no solo es cuidarla, es tenerle limpio, ducharlos, peinarlos, comida, sus horas de siesta, medicación y la limpieza es lo primero de la casa...” (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

El hecho que las tareas no se encuentren especificadas ha dado lugar, en algunos casos, al aumento de tareas. En estos casos a las entrevistadas no les ha quedado más remedio que aceptar las nuevas tareas y encuadrarlas en su horario. Esto se puede ver en el caso de Ana, la cual en un principio solo tenía que dedicarse a cuidar de la abuela, luego le encargaron la limpieza de la casa y finalmente le pusieron a planchar no solo la ropa de la abuela sino también la ropa de la hija, que no vivía en la casa.

“Sí, lo que pasa es que cuidando a esa abuela es más el cuidado del anciano... estar allí con ella, si quiere un vaso de agua, si quiere ir al baño y tal... pero ya después o sea hacía la

limpieza también.... Pero después ya me puso a planchar la ropa y cosas así... después ya me traía la ropa de la hija para que se la planche... y tal..." (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

En cuarto lugar, en lo referente a las horas de trabajo, en el caso de las mujeres entrevistadas que trabajaban por horas o a jornada completa, han trabajado solo las horas pactadas previamente y en caso de que se quedarán más tiempo, les pagaban aparte. Sin embargo, existen casos en los que les aumentaban el horario pero les seguían pagando lo mismo.

"Si siempre son 5 horas o a veces ella no llega a tiempo o lo que fuera me dice oye mira te puedes quedar tú un poco. Pero eso si me lo apunta, y me pagan aparte. Aunque sea si me paso 15 minutos ellos esos 15 minutos me los apuntan así" (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

"...y de allí dije bueno si total solo son horas lo que voy a estar allí. Pero al principio me decían que no iban a ser todo el día... que solo iba a estar por la mañana que no se qué... pero ya después me ampliaron el horario hasta por la tarde y bueno cosas así pero bueno... y allí estaba de lunes a viernes los sábados no iba... unas veces me llamaban otras no... pero claro los sábados que iba no me los pagaba... me pagaban de lunes a viernes y allí incluido el sábado" (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

En quinto lugar, respecto al salario, este varía tanto en función de la modalidad de contratación como de lo que está dispuesto a pagar el empleador y aceptar la empleada. Así, por ejemplo, las internas suelen cobrar entre 600 y 1000 euros, mientras que en el caso de las trabajadoras por horas el salario oscila entre 5 y 10 euros por hora.

En el caso de las entrevistadas que trabajan como cuidadoras, algunos empleadores justifican el pagar menos porque no ven las tareas de cuidado como un verdadero empleo. Esto demuestra la poca valoración social que tiene este trabajo a pesar de lo importante que es para el mantenimiento de la vida. En el caso de Ana, su empleadora opina que el cuidar a los abuelitos no implica mucho esfuerzo por lo tanto, el salario debería ser más bajo en comparación con otros empleos. Al contrario de lo que piensa su jefa, Ana cree que cuidar es un empleo como cualquier otro, por lo que debería tener los mismos derechos que los demás.

“Claro hombre que es que uno estaba allí simplemente estaba pendiente de los abuelitos... llevar a los abuelitos cuando quieran al baño y tal... simplemente pendiente. Pero allí no había que hacer nada, no había que limpiar, solo estar allí pendientes de ellos, nada más. Y a la hora de la merienda pues darle la merienda y tal, nada más. Pero claro uno tiene que estar allí, perder el tiempo... no estás en tu casa y tú haces lo que quieras... entonces de todas maneras es tiempo perdido. O sea ella se basaba en eso en que no se hacía nada. Pero también se está allí ¿no es cierto?” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

En sexto lugar, respecto a los periodos de vacaciones, existe una gran variedad sobre todo si tenemos en cuenta la modalidad de contratación. De esta manera mientras las internas y las que trabajan a jornada completa suelen tener un mes de vacaciones, las que trabajan por horas no. Esto se produce porque, en la mayor parte de los casos, las mujeres entrevistadas que trabajan por horas prefieren no cogerse las vacaciones, ya que en caso de que lo hicieran no cobrarían, aún teniendo contrato.

Además, las vacaciones no suelen estar pactadas desde un principio sino que se suelen dar, generalmente, en función de los periodos vacacionales de los empleadores. Existen empleadores que prefieren dar las vacaciones en sus periodos vacacionales, porque no están dispuestos a pagar por un servicio que no necesitan o que lo pueden hacer ellos mismos. Al contrario, existen empleadores que prefieren pagar más dinero para que la empleada no coja sus vacaciones y siga con sus tareas.

“Sí, porque ellos normalmente en Agosto se iban de vacaciones a EE.UU, A Brasil o a Londres... por allá... y como no me podían llevar pues ellos se iban... se iban y me dejaban a mi esos días... me daban fiesta” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

“...yo nunca cogía mis vacaciones para mí porque me iba con ellos y me pagaban el doble o sea ganaba 1000 y ese mes me salía por 2000” (Ketty, 13 años en España, 13 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Conjuntamente, en caso de que las mujeres necesiten el día libre para hacer papeles, ir al médico, etc. se lo suelen dar, aunque posteriormente tienen que recuperar esas horas si quieren cobrar, a

pesar de tener contrato. También, existe alguna excepción como la de Marcia, que a pesar de no tener contrato las veces que los empleadores le dicen que no venga por razones personales igualmente le pagan las horas que no trabaja. Esto se produce porque han llegado a un acuerdo en el que los empleadores aceptan pagarle esas horas a cambio de no hacerle un contrato.

“Yo es que he hablado con mis jefes y unas han sido buenas personas y me dan. Yo les explico que vivo de ese trabajo y al no pedirles ni exigirles cotización porque ellos tienen que cotizarme obligatoriamente...entonces yo he hablado con ellos que no me coticen pero que los días que yo no pueda trabajar por su culpa que me los paguen normal” (Marcia, 14 años en España, 14 años como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

En séptimo lugar, al hablar con las entrevistadas sobre su relación con los empleadores la mayoría nos contaron que son muy amables y respetuosos. La relación entre empleadas y los empleadores va más allá de una relación laboral, ya que en muchos casos dicen que las consideran como parte de la familia. Esta constituye una de las razones principales que sigue dificultando que el empleo de hogar y de los cuidados sea visto como un empleo con los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro, lo que influye a su vez en la poca valoración social que tiene.

Hay que tener en cuenta que son los empleadores los que marcan este tipo de relación cuando les conviene. Así, a pesar de que les dicen que son como “parte de la familia” no las tratan como tales, puesto que les exige cumplir con sus tareas estrictamente. Así por ejemplo, una empleada de hogar interna, es la primera en despertarse y la última en irse a dormir.

“Buena, total, si yo me sentido como en casa. Yo no puedo decir que me he sentido... marginada. O sea me respetaban muchísimo, ósea me hacia respetar y yo les respetaban.” (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

“Pero yo la verdad en esa casa yo no sentía ... yo no tenía ni estrés ni nada, porque yo cuando entre a trabajar en esa casa la señora me dice mira Ana tu vas a trabajar interna aquí y vas a ser un miembro más de la familia... tú no te cortes, no te de pena de nada, porque tu vas a vivir aquí con nosotros y tenemos que convivir , aprender a llevarnos y a entendernos... y que más que una empleada tu vas a ser una más de la familia... y así quiero que nos veas que tengas confianza y tal porque si no ... para poder convivir” (Ana,

14 años en España, 11 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

Este trato familiar ha sido visto por las entrevistadas como algo positivo porque pueden trabajar en un ambiente agradable. Esto puede suponer una desventaja para ellas porque los empleadores y muchas veces ellas mismas confunden los derechos con favores. Esto le sucedió a la amiga de Ana, cuyos jefes consideraban que le habían hecho un favor contratándola, por tanto, ella no debía pedir un aumento de sueldo, a pesar de aumentarle las horas de trabajo.

Además, a veces, el exceso de confianza pone en compromiso a las mujeres, a las cuales les cuesta decir que no, cuando los empleadores aumentan sus tareas o sus horarios, para que estos no se sientan ofendidos o las despidan. Esto implica que numerosas mujeres acepten condiciones de trabajo precarias que en otros trabajos no aceptarían.

“Entonces la señora le dice encima que te hacemos el favor de contratarte quieres que te paguemos más... algo así le había dicho. Y a ella le hacían ir los fines de semana. Yo no sé como quedarían con ella pero la cosa es que los fines de semana le hacían ir el viernes por la tarde. Ella entraba a las 17 de la tarde y ya se quedaba hasta el siguiente día, el sábado... y el domingo también” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

Otro de los aspectos que hemos podido observar en las entrevistas ha sido que las mujeres que ejercen como empleadas de hogar y de los cuidados, en ocasiones son reemplazables e intercambiables. Esto demuestra que las tareas están empezando a definirse como en cualquier otro empleo. Esto es positivo porque al estar las tareas bien definidas no se le da tanta importancia a la relación afectiva, sino a la capacidad para realizar el trabajo. A pesar de todo, sigue habiendo muchos empleadores que dan más importancia a la relación afectiva, que a las aptitudes profesionales como es el caso de Aura, cuya empleadora no quiere contratar a otra persona en su lugar.

“Yo le dije que le iba a mandar otra chica para que este más tiempo que se yo y me dijo que no que me acople al tiempo que yo puedo y vaya pero que ella no quería conocer más a nadie porque ella conmigo tiene confianza, ya me deja las llaves de su casa, se va hasta de paseo de vacaciones y me deja” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

“En ese trabajo estuve, bueno de hecho ya no estoy porque va mi hija en vez mío pero ya muchos años con ella estuve muchos años, desde siempre. Ahora trabaja mi hija pero me cotiza a mí” (Marcia, 14 años en España, 14 años como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

También, este trabajo supone una gran responsabilidad, ya que muchas veces las empleadas cuentan con las llaves de la casa donde trabajan o en el caso de las internas viven allí. Este hecho implica que en caso de que algo desaparezca de la casa, se rompa algo, etc. las empleadas van a ser las primeras de las que van a sospechar. Este es otro caso en el que se puede ver que a pesar de decirles que son como “parte de la familia”, no las tratan como tales.

“Y cuando ellos se iban, a veces que se iban de viaje y tal me quedaba yo sola... y pasaba allí tranquila... a veces llevaba a alguien. Yo le decía a la señora... mira que voy a traer a alguien para que me acompañe porque no me gusta estar tan sola. Y bueno me decía, bueno no pasa nada, tú sabes lo que haces” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

A pesar de todo, a veces esta buena relación beneficia a ambas partes como sucedió en el caso de Ana, cuya jefa le hizo los papeles para que pudiera volver a España, a cambio de que siguiera trabajando para ella. En este caso a su jefa, le convenía perder un poco de tiempo haciendo los papeles ya que iba a tener de vuelta a la que había sido su empleada, es decir, con la que tenía confianza para dejar que cuidara de sus hijos.

“Y como me fui sin documentación, porque eso es lo complicado, cuando uno se va sin documentación ya no puede salir de allá, ya no puede volver. Intentaron las personas con las que yo trabajaba aquí, intentaron hacer papeles y todo para que yo regrese, que regrese pronto... pero no se pudo... entonces me tuve que esperar un año... estuve un año impaciente haha... un año impaciente para poder otra vez volver. Pero allí si ya vine con los papeles porque ellos se encargaron aquí de hacer todo” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

Todas las mujeres entrevistadas están contentas con el trabajo que realizan, sobre todo porque perciben que tienen una buena relación con los empleadores, dentro de un marco general de respeto mutuo. A pesar de ello, son consientes de las desventajas que supone este trabajo, entre las cuales destacan: la mala distribución del horario, la lejanía de los trabajos, la no cotización, la falta de descanso, las tareas excesivas, etc. Por ello, a muchas de las mujeres les gustaría seguir trabajando en este sector, siempre que las condiciones de trabajo mejoren.

“Bueno, pues... a veces es que llegaba un poco tarde por ir a otro trabajo y se enojaban, pero bueno... no, no me decía nada solo... ehh que llegas un poco tarde ehh... y ya está” (Lucía, 15 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en el negocio de su hija).

Para finalizar este apartado, hemos analizado cómo ha influido la crisis en las condiciones laborales de las mujeres entrevistadas y que ha supuesto el cambio de normativa.

En primer lugar, en cuanto a la crisis, tres de las mujeres afirmaron que esta situación les había afectado ya que habían notado una disminución en los salarios y una bajada en el número de puestos de trabajo. Esto le sucedió a Lucía, a quién a raíz de la crisis le fueron bajando las horas de trabajo y por lo tanto el salario, hasta que se quedó sin empleo.

“Sí, sí mucho.... Es que me bajaron las horas de trabajo cantidad uff trabajaba mucho y después me fueron bajando de 8 a 6, de 6 a 4, de 4 a 2 y después me dijeron que ya no tenían trabajo para mí. Totalmente me quede sin trabajo. Yo antes tenía muchísimo trabajo. Tenía muchísimo trabajo” (Lucía, 15 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en el negocio de su hija).

Algunas mujeres dicen haber notado las consecuencias de la crisis desde el principio, mientras que otras dicen haber tardado más tiempo en notarlas. Ketty, por ejemplo, tardó hasta el 2011 en sufrir las consecuencias de la crisis, ya que fue en ese momento en el que se quedó sin trabajo y por lo tanto, sin recursos para mantener a su familia porque era la única que trabajaba.

“No, yo ya vi cambio en el 2011, que ahí ya se me pusieron a mí las cosas un poco más complicadas. Por 2012 o así ya. Cuando ya termine de trabajar ahí...” (Ketty, 13 años en España, 13 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

A pesar de los efectos negativos sufridos por gran parte de las mujeres entrevistadas, estas siguen en España porque tienen su vida hecha y siguen encontrando trabajo aunque sea en menor medida. Además, existen mujeres cuya situación mejoró como es el caso de Aura, la cual en 2008 dejó su empleo como interna, en el cual ganaba 600 euros, y encontró, al poco tiempo, un trabajo en una empresa de limpieza en la cual ganaba lo mismo y trabajaba solamente 6 horas de lunes a viernes. Además, de este trabajo encontró un trabajo como empleada de hogar por la tarde, en el cual ganaba 300 euros por la realización de 32 horas mensuales. Esto demuestra que incluso en tiempos de crisis sigue habiendo demanda de mujeres latinoamericanas para trabajar en el empleo de hogar y de los cuidados. Además, hay que tener en cuenta que el trabajo por horas está mejor pagado que el trabajo como interna.

“Entonces me salí y me busque un trabajo en una empresa de limpieza. Me pagaban... porque solamente trabajaba hasta la 13 y me pagaban casi igual que me pagaba ella. Me pagaban 600 y un poquito más. Y luego por la tarde me conseguí otras horas más en una casa que me pagaban 300 euros al mes. Entonces ya vine a organizarme mi tiempo. Trabajaba por la mañana, descansaba unas tres horas y luego a la tarde iba a esta casa” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Respecto a la normativa del año 2011 sobre los cambios producidos en el empleo de hogar y de los cuidados. Por un lado, existen mujeres que no conocen esta normativa y por otro lado, mujeres que conocen algunos de los cambios que se han producido en la mayoría de los casos es porque han sido informadas a través de sus redes.

El hecho de que existan mujeres que trabajan en este sector y no tengan conocimiento sobre la normativa demuestra que existe muy poco interés en que estas mujeres sepan cuáles son sus derechos y recursos.

Respecto a la información que han escuchado las mujeres entrevistadas, la mayoría opinan que la situación de las empleadas de hogar y de los cuidados ha empeorado. Señalan, entre otras cosas, que siguen sin tener derecho a paro y además ya no pueden cotizar como autónomas, por lo que dependen de los empleadores para obtener un contrato de trabajo y así poder cotizar.

“No ha habido cambios de nada, con esta ley fue a peor porque antes había personas que se podían cotizar ellas mismas, hacían x horas le firmaban y le cotizaban y ahora si no tienes

quien te firme un contrato no puedes cotizar. Fue a peor porque mucha gente. Yo por ejemplo cuando estaba en el locutorio algunas les firmaba para reunir horas y poder cotizar y a mí no me perjudicaba en nada, porque claro como se pagaban y tal pero ahora si no tienes un contrato de trabajo y que te lo firmen no puedes darte de alta” (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

“Yo muchos años antes cotizaba pero tampoco tuve beneficio. Imagínate no cobras, lo único bueno es que claro si te enfermas te siguen pagando, en ese aspecto si pero en otras cosas no, porque no se cobra paro tampoco” (Marcia, 14 años en España, 14 años como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

En definitiva, la situación de las mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados ha empeorado, a raíz de la crisis y con la implantación de la nueva normativa. Por un lado, la crisis ha reforzado las precarias condiciones laborales de este sector y por otro, las nuevas reformas no han supuesto una mejoría importante en los derechos de las mujeres que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados.

4.4. Familia

En este apartado presentamos la composición familiar de las mujeres entrevistadas para entender mejor su situación en España.

En este sentido, cinco de las entrevistadas viven solamente con sus hijos/as y algún nieto. Muchos de los hijos/as además de estudiar, trabajan esporádicamente en diferentes oficios. En el caso de las chicas, la mayoría de ellas trabajan por horas como empleadas de hogar y de los cuidados. A pesar de ello, las madres siguen siendo las sostenedoras principales de la familia, ya que suelen ser las que más trabajan y por lo tanto, las que traen más dinero a casa. Esto se debe a que las mujeres entrevistadas quieren que sus hijos/as sigan estudiando, para que en el futuro puedan conseguir un mejor empleo. Esto demuestra que las mujeres entrevistadas conocen las precarias condiciones laborales que caracteriza este empleo. Por ello, a ninguna de ellas les gustaría que sus hijos trabajaran en este oficio. En la actualidad, casi todos los hijos siguen estudiando, llegando algunos de ellos a cursar estudios superiores, como la universidad. Y los que no han continuado con sus estudios, se encuentran trabajando en otros oficios diferentes al empleo de hogar y los cuidados.

La mayoría de las entrevistadas al ser ellas las sostenedoras principales de su familia, tienen que trabajar para poder cubrir los gastos y mantener a su familia. Por ello, muchas de ellas a pesar de no

estar conformes con las condiciones laborales en las que trabajan, no pueden permitirse correr el riesgo de perder su puesto de trabajo. Por ello, siguen trabajando en este sector y delegan el cuidado de sus hijos/as pequeños/as a sus hijos/as mayores.

“Aaa del pequeño cuidaba el mayor. Si porque era el mayor entonces se responsabilizaba más, lo iba a llevar al colegio, lo recogía... Él lo cuidaba. El intermedio no porque a él también había que cuidarlo” (Ana, 14 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en una empresa de embutidos).

En cuanto a las otras mujeres que residen además de con sus hijos con su marido o pareja, la familia cuenta con un mayor apoyo económico y familiar, ya que ellos también trabajan y se pueden encargar del cuidado de los hijos/as y las tareas de la casa.

En definitiva, casi todas las mujeres entrevistadas viven en España con su familia nuclear, pero han pensado en traer a algún familiar cercano (madre, hijos/as, hermanos/as). Hay que tener en cuenta que la reagrupación solo se puede llevar a cabo en el caso de que el reagrupado sea hijo/a, madre/padre, esposo/a y de que se cumpla una serie de requisitos, como demostrar que se tiene el dinero suficiente para mantenerlos a través de un contrato de trabajo.

“Sí que he pensado en traerla a mi mama pero ella no quiere, ella dice que no le gusta acá, que está bien allí. Y he pensado en traerla pero parcial pero también tengo que tener la situación económica. Tengo que tener contrato de trabajo para traerla” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

En el caso de que sean otros familiares, como por ejemplo las hermanas, quienes quieran venir es necesario ayudarles a obtener un contrato de trabajo. Como fue el caso de Aura, cuya hermana le ayudó a conseguir un contrato de trabajo para poder viajar a España.

“Mi hermana fue la que me ayudó con los papeles pues para hacerme la oferta de trabajo y para con esa oferta de trabajo poder tener el visado allí en Ecuador. Y luego ya vine... con el visado saque el pasaporte, saque todos los permisos y pude viajar para acá con visa” (Aura, 8 años en España, 5 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Otras mujeres no tienen pensado en traer a nadie, porque consideran que tienen su vida hecha en Ecuador y les costaría adaptarse a un nuevo entorno. Además, han visto que su país está experimentando cambios positivos.

“No traerla aquí no. Solo ir a visitar. Ir a visitar porque como ella ya es mayor para traerla. Es como si cuando uno cambia un animalito de hogar, se descontrola totalmente. Además que ella recibe una pensión. Cuando mi papá murió la dejó con una pensión”

4.5. Planes a futuro

Con respecto a los planes futuros, tanto en lo referente a su situación laboral como a su continuidad en España, cinco de las entrevistadas no han pensado en cambiar de trabajo, por temor a no encontrar otro o porque están contentas con el mismo, pero si les gustaría que mejoraran las condiciones en lo referente al salario, horarios, tener contrato, etc. La situación de crisis por la que está atravesando España, ha empeorado aún más las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en este sector.

Además, muchas de las mujeres entrevistadas aunque quisieran no podrían cambiar de trabajo ya que no han realizado ningún estudio complementario en España, debido a la falta de tiempo que supone trabajar como empleada de hogar y de los cuidados.

“Hombre, por una parte por el horario y porque sea más remunerado, ósea que te paguen mejor, y una jornada completa sí que lo cambiaria, pero si no hay otra cosa, yo estoy ahí contenta. Pero claro no puedes salirte por el temor ese de si no encuentras pues mejor aquí 600 euros peor es nada” (Marianita, 18 años en España, 9 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Sí, me gustaría cambiar el trabajo, o sea seguir cuidando niños pero no así con todo incluido, porque por ejemplo yo acá estoy 9 horas pero con todo incluido. Por ejemplo, hay chicas que solo se dedican a llevar a los niños al colegio y a traerlos, o a sacarlos a pasear y ya. Así si me gustaría porque el trabajo que tengo yo no puedo trabajar en otro lado, porque ese solo trabajo me embebe todo el día a mí, no puedo hacer otras cosas a parte de ahí” (Ketty, 13 años en España, 13 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

Otras mujeres, ya han cambiado su puesto de trabajo o están pensando en hacerlo. En concreto, dos de ellas ya no trabajan como empleadas de hogar y de los cuidados. Para realizar este cambio, no han necesitado de ningún tipo de formación, ya que una de ellas ha montado un negocio con los ahorros que tenía y la otra ha sido contratada en una fábrica de embutidos en la que había trabajado anteriormente. En la actualidad, ninguna de ellas está pensando en cambiar de trabajo, porque les proporciona seguridad y se encuentran cómodas.

En relación con su continuidad en España, a la mitad de las entrevistadas si les gustaría volver a Ecuador definitivamente. Sin embargo, no han podido hacerlo porque no quieren separarse de sus hijos/as, los cuales no quieren volver a su país de origen. Además, hay que tener en cuenta que la mayor parte de los hijos no podrían mantenerse en España, sin la ayuda de sus madres porque no trabajan como para llevar una vida independiente o aún son estudiantes.

Otras dos entrevistadas tienen claro que no les gustaría volver porque ven un mejor futuro para ellas y para sus hijos/as en España.

“Si te soy sincera no por mis hijas. Les gusta aquí y aparte yo con la educación les veo más avanzadas que ahí, si ellas quieren aquí pueden conseguir muchos propósitos ya no solo en el estudio sino también laboral y eso, ahora no está bien España pero algún día tendrá que ponerse bien digo yo.” (Marcia, 14 años en España, 14 años como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

“Pues me gustaría volverme ya, pero como están aquí mis hijos... que puedo hacer. Claro, como están aquí ya no puedo volver sola. Que ya me hiciera feo que mis hijos estén aquí y yo me voy. Así que ya solo toca volver por vacaciones y nada más” (Lucía, 15 años en España, 10 años trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja en el negocio de su hija).

Finalmente, otras dos no tienen planeado nada, esperan a ver si la situación mejora. Esto le sucede a Rebeca, la cual tiene una hipoteca que pagar y no sabe si va a poder seguir pagándola. En caso de que suceda esto, no descarta la posibilidad de regresar a Ecuador.

“Eso lo tengo en el aire porque con esto de la hipoteca que no sabemos qué hacer... y al final no se Dios mío donde nos lleve el barco. No descarto la posibilidad. Ni digo que sí ni que no” (Rebeca, 15 años en España, 5 trabajando como empleada de hogar, actualmente trabaja como empleada de hogar).

5. Conclusiones

Para concluir esta investigación, sobre mujeres ecuatorianas que trabajan en el empleo de hogar y de los cuidados en la ciudad de Zaragoza, hemos llegado a una serie de conclusiones considerando los objetivos planteados en este estudio. . Para ello, hemos utilizado la información documental recopilada a lo largo de la investigación, así como los propios testimonios de las entrevistadas.

El primer lugar, señalamos el perfil de las mujeres ecuatorianas que se mueven dentro del ámbito del empleo de hogar y de los cuidados. Aunque existe una gran heterogeneidad entre las entrevistadas, podemos identificar una serie de características comunes: la mayoría migró a España sola, entre el año 2000 y 2001, periodo que coincidió con la feminización de los flujos migratorios; en Ecuador vivían en zonas urbanas; la mayoría han finalizado sus estudios secundarios, llegando algunas de ellas a cursar estudios superiores; todas trabajaban en su país de origen, formal o informalmente; en su mayoría, son casadas y con hijos/as; en la actualidad, muchas de ellas, residen únicamente con sus hijos/as; coinciden en haber llegado a España sin contrato e insertarse en el empleo de hogar y los cuidados en modalidad de interna; hoy en día, la mayoría han conseguido la nacionalidad o la están tramitando.

Las condiciones laborales en las que trabajan las mujeres ecuatorianas como empleadas de hogar y de los cuidados son precarias porque, entre otras cosas, este empleo no está valorado socialmente como los demás, no cuenta con los mismos derechos y no existe una claridad en cuanto las tareas a realizar. Estas condiciones laborales son peores en el caso de las mujeres que no tienen papeles, porque supone una dependencia del empleador para obtenerlos. Es decir, las mujeres necesitan que los empleadores las contraten formalmente para obtener su residencia. Como consecuencia, no existe una regulación clara en cuanto a horarios, salario, prestaciones, etc. Las mujeres aceptan estas condiciones ya que es la única vía de obtener los papeles, pero en muchas ocasiones, a pesar de aguantar las malas condiciones laborales, no llegan a contratarlas formalmente.

Ahora bien, el hecho de estar contratada no garantiza que las condiciones laborales sean las reglamentarias. De hecho, muchas mujeres, aun estando contratadas, siguen aceptando condiciones laborales precarias, por miedo a ser despedidas o romper la buena relación que mantienen con el empleador.

Una de las características principales que diferencia este trabajo de otros y que hace que sea poco valorado socialmente, es la relación que se establece entre el empleador y la empleada. Esta relación se caracteriza porque va más allá de una relación profesional, lo cual no beneficia a la empleada, porque puede llevar a un aumento de sus tareas, horarios, etc. Esto supone que muchas mujeres al permitir este tipo de relación, se vean comprometidas a aceptar condiciones laborales

injustas. Entre las más comunes podemos encontrar: la subida de horas sin remuneración, la bajada de salario, la falta de vacaciones etc.

A pesar de que hemos dicho que las condiciones laborales del empleo de hogar y de los cuidados son precarias, es importante saber que estas varían en función de la modalidad de contratación. Es decir, aunque todas las modalidades presentan unas condiciones laborales peores en comparación a otros empleos, algunas modalidades más que otras, como es el caso de las internas debido a su horario y su dependencia del empleador.

Otra de las características de este empleo es que las tareas a realizar no están especificadas. Esto sucede porque tanto el empleador como la empleada, asumen que las mujeres por el hecho de serlo, saben llevar una casa y cuidar de la familia. Además, a la hora de contratar los empleadores prefieren a mujeres latinoamericanas debido a los estereotipos que tienen tales como que son cariñosas, pacientes, amables, etc. Esto muestra que los empleadores dan más importancia a la relación personal que a la formación necesaria para realizar las tareas que exige este empleo, lo influye en que el empleo de hogar y de los cuidados no sea visto como un verdadero trabajo y por lo tanto, sea poco valorado.

En cuanto al acceso al trabajo, la mayoría de las entrevistadas han accedido a este empleo de una manera informal. Principalmente a través de sus redes formadas por mujeres que han trabajado o siguen trabajando en el mismo sector. Las condiciones laborales descritas, están relacionadas con la crisis por la que está atravesando el Estado español. Partiendo de los testimonios de las mujeres, observamos que la crisis les ha afectado de una manera negativa porque han notado una bajada en los salarios, una disminución de los puestos de trabajo y un empeoramiento de las condiciones laborales, en general.

La llegada de la crisis, ha generando unas condiciones laborales aún más precarias, con puestos de trabajo más inestables y poco valorados, en ese sentido los testimonio recopilados señalan que esta situación afecta en mayor medida a las mujeres latinoamericanas que trabajan en este sector.

A pesar de los efectos negativos de la crisis, al contrario de lo que se podría pensar, todas las entrevistadas siguen en España, porque continúan encontrando empleo, principalmente como empleadas de hogar y de los cuidados. Esto demuestra que sigue habiendo una crisis de los cuidados ya que el Estado español sigue delegando las tareas del hogar y de los cuidados a las familias, las cuales al no poder cubrir estas necesidades, contratan a mujeres latinoamericanas.

Con respecto a los efectos percibidos por las mujeres entrevistadas, con el cambio de Régimen Especial a Régimen General y la implantación del Decreto 1620/2011 “por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. Los testimonios muestran que existen mujeres que no conocen la nueva normativa, por tanto, no saben los efectos producidos por

la misma. Esto implica que las empleadas del hogar se encuentran en una situación de desprotección, al no conocer sus derechos y sus recursos. Sin embargo, existen mujeres que conocen los cambios que se han producido y opinan que la implantación de la nueva normativa ha tenido efectos negativos o que no ha habido cambios a mejor. Esto demuestra que a pesar de que se haya cambiado de Régimen Especial a Régimen General, las empleadas de hogar y de los cuidados siguen sin tener los mismos derechos que los demás trabajadores.

En relación con las aspiraciones y expectativas laborales de las entrevistadas. Los testimonios de las mismas, revelan que la mayoría de ellas no tienen planeado cambiar de trabajo, debido a varias razones. En primer lugar, el temor a no encontrar otro trabajo ha hecho que sigan con su empleo como empleadas de hogar y de los cuidados, a pesar de las malas condiciones laborales. Además, las mujeres son conscientes de que sus posibilidades de encontrar empleo en otro sector son escasas, por lo que no se arriesgan a dejar su empleo actual. Esto confirma que las mujeres inmigrantes trabajan donde el Estado español se lo permite. Otro de los aspectos a resaltar, es que aunque las mujeres quisieran cambiarse de trabajo no podrían, debido a lo segmentado que está el mercado laboral español, la dificultad de homologar sus títulos o la poca formación específica con la que cuentan. Esta formación no la han podido realizar, no por falta de interés, sino porque el trabajo como empleadas de hogar y de los cuidados les ocupa mucho tiempo.

A pesar de que las mujeres dijeron que están contentas con su trabajo, al mismo tiempo nos han explicado su grado de disconformidad con las condiciones laborales.

Para finalizar, queremos señalar que el empleo de hogar y de los cuidados, sigue estando lejos de llegar a tener los mismos derechos que los demás empleos. A pesar de ello, no hay que olvidar que muchas personas están luchando para que esto sea posible.

6. Bibliografía

- Actis, W; Pereda, C; De Prada, M.A; Agustín, L. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid, España: IMSERSO.
- Atienza Azcona, J. (2005). La crisis del desarrollo y las migraciones. . En Zúñiga García-Falces, N (coord.). , Gil Araújo, S., Atienza Azcona, J., Herrera, G., Malgesini, G., Nyberg Sørensen, N., Van Hear, N., y Engberg-Pedersen, P. *La migración un camino entre el desarrollo y la cooperación*. (pp.53-74). Madrid, España: Centro de Investigaciones para la Paz (cip)
- Gracia Benito, D.J (colab.), Dirección de Organización Municipal, Eficiencia Administrativa y Relaciones con los Ciudadanos, Observatorio Municipal de Estadística. (Enero, 2014). *Cifras Zaragoza 2014*. Ayuntamiento de Zaragoza. Recuperado de <http://www.zaragoza.es/contenidos/estadistica/Cifras-Zaragoza-2014-1.pdf>
- Cachón Rodríguez, L. (2002). La formación de la "España inmigrante" mercado y ciudadanía. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 97 , 95-126.
- Cachón Rodríguez, L. (2009). *La <<España inmigrante>>: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona, España: Anthropos.
- Camacho Z, G. (2010). *Mujeres migrantes: trayectoria laboral y perspectiva de desarrollo humano*. Argentina: CLACSO.
- Castelló Santamaria, L. (2008). *La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español*. Recuperado de http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/Castello_Santamaria.pdf
- Corbetta, P. (2007). *Métodos y técnicas de investigación social*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Encuesta de Población Activa de las Comunidades Autónomas. (Marzo, 2015). Recuperado de: <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas>
- England, P. (2010). The Gender Revolution: uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2), p. 149-166.

- España. Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Principales series de población desde 1998*. Recuperado de <http://ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/e245/p08/l0/&file=02005.px&type=pcaxis&L=0>
- España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Diciembre, 2014) *Trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social en alta laboral*. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/series/>
- Garza Mercado, A. (2007). Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades. (7ª ed.). México: Colegio de México.
- Gil Araújo, S. (2005). Cartografías migratorias: migraciones internacionales en el marco de las relaciones Norte-Sur. En N. Zúñiga García-Falces, *La migración, un camino entre el desarrollo y la cooperación* (p. 13-53). Madrid, España: Centro de Investigación para la Paz (CIP-FUHEM). Recuperado de <http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Libros/GIL%20ARA%C3%9AJOSand%20Cartograf%C3%ADas%20migratorias.pdf>.
- Goñalons-Pons, P., y Hernández Cordero, A. (Noviembre, 2013). ¿Reforma para un trabajo digno? Luces y sombra de la reforma del empleo del hogar en España en clave de género y migración. . En Actas Oficiales del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS). *Las políticas sociales entre crisis y post- crisis*. Universidad de Alcalá, p. 650-659. Recuperado de: <http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/pgonalon@ssc.wisc.edu/TCReforma parauntrabajodignoREPS2013.pdf>
- Gratton, B. (2005). Ecuador en la historia de la migración internacional ¿Modelo o aberración?. En Herrera, G, Carrillo, M.C y Torres, A (Eds.). *La migración ecuatoriana: Transnacionalismo, redes e identidades* (pp. 31-56). Quito, Ecuador: FLACSO.
- Gregorio Gil, C. (1998). *Migración femenina: su impacto en las relaciones de género*. Madrid, España: Narcea D.L.
- Herrera, G. (2007). Ecuatorianos/as en Europa: de la vertiginosa salida a la construcción de espacios transnacionales. En I. Yépez del Castillo y G. Herrera, *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa: balances y desafíos* (p. 189-216). Quito, Ecuador: RisperGraf C.A.

- Herrera, G. (2011). Cuidados globalizados y desigualdad social. Reflexiones sobre la feminización de la migración andina. *Nueva sociedad* 233 , 87-97.
- Hondageno-Sotelo, P. (2011). *Doméstica: trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la ambudancia*. México: Instituto Nacional de Migración .
- Instituto de la Mujer. (2008). *Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: valoración económica*, Ministerio de Igualdad. Recuperado de:
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/cuidadosPersonasDependientesEst102.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Población extranjera por Nacionalidad, sexo y año*. Recuperado de:
<http://ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/e245/p08/10/&file=02005.px&type=pcaxis&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística. (Enero, 2015). *Población extranjera por nacionalidad y sexo*. Recuperado de
<http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/e245/p04/provi/10/&file=0ccaa002.px&type=pcaxis&L=0>
- López de Lera, D., y Oso Casas, L. (2007). La inmigración latinoamericana en España: tendencias y estado de la cuestión. En I. Yépez del Castillo, y G. Herrera, Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa: balances y desafíos (p. 31-68). Quito, Ecuador: RisperGraf C.A.
- Martínez Buján, R. (2010). *Bienestar y cuidados: el oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativas*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Monteserin, S., Fernández Asperilla, A., y Martínez Vega, U. (2013). Crisis económica y nuevo panorama migratorio en España. Fundación 1 de Mayo. *Colección Estudios* 65. Recuperado de: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio65.pdf>
- Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 189. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang-es/index.htm>

- Ortner, S. B. (1979). ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En O. Harris, & K. Young, *Antropología y feminismo* (p. 109-131). Barcelona, España: Anagrama.
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona, España: Anthropos.
- Pedone, C. (2006). *Estrategias migratorias y poder: tú siempre jalas a los tuyos*. Quito, Ecuador: ABYA-YALA.
- Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Pérez Orozco, A., Paiewonsky, D., y García Domínguez, M. (2008). *Cruzando Fronteras: Migración y Desarrollo desde una perspectiva de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Pérez Orozco, A., y López Gil, S. (2011). *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*. Madrid, España: Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Ramírez Gallegos, F y Paul Ramírez, J. (2005). Redes transnacionales y repertorios de acción migratoria: de Quito y Guayaquil para las ciudades del Primer Mundo. En Herrera, G, Carrillo, M.C y Torres, A (Eds.). *La migración ecuatoriana: Transnacionalismo, redes e identidades* (pp. 71-104). Quito, Ecuador: FLACSO.
- Rodríguez Martínez, P., Martín Palomo, M., Holgado Fernández, I., Ruíz Castillo, M., Gorroño Arregui, I., Castilla, E...Rodríguez Avila, N. (2008). *Mujeres, trabajos y empleos: en tiempos de globalización*. Barcelona, España: Icaria.
- Solé, C. (1995). *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid, España: Consejo Económico y Social (CES).
- Standing, G. (2011). *El precariado: una nueva clase social*. Barcelona, España: Pasado y Presente
- Vasilachis de Gialdino, I (coord)., Ameigeiras, A. R., Chernobilsky, L. B., Giménez Béliveau, V., Mallimaci, F., Mendizábal, N...Soneira Abelardo, J. (2006). *Estrategias de Investigación cualitativa*. Balcerona, España: gedisa.

Zúñiga García-Falces, N. (2005). Por una visión global de las migraciones. En Zúñiga García-Falces, N (coord.). , Gil Araújo, S., Atienza Azcona, J., Herrera, G., Malgesini, G., Nyberg Sørensen, N, . Van Hear, N., y Engberg-Pedersen, P. *La migración un camino entre el desarrollo y la cooperación.*(pp.7-12). Madrid, España: Centro de Investigaciones para la Paz (cip)

7. Anexos

7.1. Perfil de las mujeres entrevistadas

Marianita:

Tiene 47 años y procede de Loja capital. Llegó a España en el año 1997, primero a Madrid y en el año 2000 a Zaragoza. En Ecuador trabajó como auxiliar de enfermería. Actualmente, vive con su marido y sus tres hijas. Ha trabajado como empleada de hogar y de los cuidados 9 años, desde 1997 hasta el 2000 y desde el 2009 hasta el 2015, trabajo en el que se encuentra actualmente.

Ketty:

Tiene 43 años y procede de Manabí. Llegó directamente a Zaragoza en el año 2002. En Ecuador trabajo informalmente vendiendo cosméticos. Actualmente, vive con sus tres hijas y su nieto. Lleva trabajando en el empleo de hogar y de los cuidados desde su llegada (13 años).

Marcia:

Tiene 39 años y procede de Quito. Llegó directo a Zaragoza en el 2001. En Ecuador trabajo como vendedora de cosméticos. Actualmente, vive con sus tres hijas. Desde que llegó a trabajado en limpieza, tanto como empleada de hogar como en empresas (14 años). Hoy en día trabaja como empleada de hogar por horas, sin contrato. Además se dedica informalmente a la venta de cosméticos y ropa

Flor:

Tiene 45 años y procede de Quito. Llego directo a Zaragoza en el 2001. En Ecuador trabajaba de dependienta. Actualmente vive con su marido y una hija. Lleva trabajando en el empleo de hogar y de los cuidados desde que llego a Zaragoza (14 años).

Lucía:

Tiene 51 años y procede de Quito. Llegó directo a Zaragoza en el año 2000. En Ecuador tenía negocio propio (un autobús y una tienda). Actualmente, vive con sus tres hijos, con su nuera y su

<p>nieto. Ha trabajado como empleada de hogar y de los cuidados 10 años. Hoy en día trabaja en el negocio de su hija.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Ana:</i></p> <p>Tiene 49 años y procede de Pillaro (Ambato). Llegó a Madrid en el 2001 y 6 meses después se traslado a Zaragoza. En Ecuador trabajaba como profesora particular. Actualmente, vive con sus tres hijos. Ha trabajado como empleada de hogar y de los cuidados desde el año 2001 hasta el 2007 y desde el 2010 hasta el 2014. El resto del tiempo ha trabajado en una empresa de embutidos que es donde se encuentra trabajando actualmente.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Rebeca:</i></p> <p>Tiene 53 años y procede de Quito. Llegó en el año 2000 a Teruel en el cual vivió en dos pueblos. Posteriormente, en el año 2004 se traslado a Zaragoza. En Ecuador trabajo informalmente como vendedora y tuvo un taller de confección. Actualmente, vive con su esposo y sus tres hijas. Lleva trabajando como empleada de hogar y de los cuidados desde 2010 (5 años).</p>
<p style="text-align: center;"><i>Aura:</i></p> <p>Tiene 45 años de edad y procede de Esmeralda. Llegó a Zaragoza en el 2007. En Ecuador trabajaba como profesora de jardín. Actualmente, vive con sus tres hijos. Ha trabajado la mayor parte del tiempo (desde 2009 hasta 2014) en una empresa de limpieza por la mañana y por la tarde haciendo horas como empleada de hogar. Su último empleo ha sido como auxiliar de enfermería en una residencia. Actualmente se encuentra en paro pero continúa como empleada de hogar por horas por la tarde, sin contrato.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Elizabeth:</i></p> <p>Tiene 49 años de edad y procede de Quito. Llegó a Zaragoza en el 2001. En Ecuador no ha realizado ninguna actividad laboral. Actualmente, vive con dos de sus tres hijos y con su pareja actual. Desde que llegó ha ido trabajando como empleada de hogar y de los cuidados (14 años). Hoy en día se dedica a cuidar de una señora con Alzheimer.</p>

7.2. Guión de entrevista

PERFIL:

Edad:	Nivel de formación:
Estado civil:	Nº de hijos:
Lugar de residencia en Ecuador (rural/urbano):	Con quién residía:
Empleo antes de emigrar:	Nacionalidad:

PROYECTO MIGRATORIO:

1. ¿Cuándo llegó a España? ¿Y a Zaragoza?
2. ¿Por qué eligió España?
3. ¿Llegó sola o acompañada?
4. ¿Cuáles son los motivos que le llevaron a emigrar?
5. Cuando tomó la decisión de emigrar ¿Tuvo algún tipo de ayuda?

TRABAJO:

6. ¿Cuál fue su primer empleo en España? ¿En qué consistía?
7. ¿Cuándo fue la primera vez que trabajó como empleada de hogar y de los cuidados en España?
8. ¿Cómo accedió a este empleo?
9. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este sector?

CONDICIONES DE TRABAJO:

10. ¿En qué modalidades ha trabajado en el empleo de hogar y de los cuidados? ¿Y ahora?
11. ¿Ha trabajado o trabaja con contrato?

12. ¿Qué tareas hacías/haces en este trabajo? ¿Se corresponde con las tareas pactadas previamente?
13. ¿Qué salario cobra? ¿Le pagan la suma acordada y sin retrasos?
14. ¿Trabaja o trabajaba solamente las horas pactadas previamente?
15. ¿Cuántos días de vacaciones tiene? ¿Cuándo las puedes pedir?
16. ¿Cómo es su relación con el empleador/a?
17. ¿Qué es lo que más le gusta de tu trabajo? ¿Y lo que menos?
18. ¿Está contenta con su trabajo?
19. ¿Qué cosas cambiaría?
20. ¿Ha notado algún cambio en las condiciones con la llegada de la crisis? (horario, salario...).
21. ¿Conoce el cambio de régimen que ha habido? ¿Qué cambios ha notado a partir de la implantación de esta normativa?

FAMILIA

22. ¿Con quién vive en Zaragoza?
23. En caso de que viva con el marido... ¿En qué trabaja?
24. En caso de que viva con los hijos/as...
 - ¿Qué edad tienen?
 - ¿Estudian o trabajan? En caso de que trabajen. ¿En qué?
 - En caso de que sean menores, mientras usted trabaja ¿Quién se encarga de cuidarlos?
25. Echa en falta a alguien ¿Ha pensado en traerlo aquí?

PLANES DE FUTURO

26. ¿Le gustaría cambiar de trabajo? ¿En qué le gustaría trabajar?
27. ¿Ha realizado o piensa realizar algún curso para cambiar de empleo?
28. ¿Tiene planeado volver a Ecuador? ¿Cuándo?