

Trabajo Fin de Máster

Externalización y mercantilización de las tareas de cuidados en Zaragoza.

Una aproximación al empleo de hogar y de los cuidados

Autora

Sofía Jiménez Castellón

Directores

Dr. Ana Lucía Hernández Cordero

Dr. Alessandro Gentile

Facultad de Economía y Empresa
2018/2019

“El escaso valor que se atribuye al trabajo de cuidar no resulta de una ausencia de necesidad ni de su simplicidad o facilidad. Antes bien, el valor decreciente de la tarea de cuidar resulta de una política cultural basada en la desigualdad”

Arlie Russell Hochschild (2008: 283)

Resumen: Las transformaciones sociales producidas en el capitalismo avanzado han generado un nuevo nicho de empleo como consecuencia de la externalización del trabajo reproductivo. Aunque la mercantilización del trabajo doméstico no sea un fenómeno nuevo, su actual desarrollo tiene que ver con cambios sociodemográficos y económicos como el envejecimiento de la población, la mayor participación femenina en el mercado de trabajo o la crisis del Estado del Bienestar. Estos cambios han conducido a una situación de *crisis de los cuidados* que las familias zaragozanas están solventando mediante la contratación de empleo de hogar y de los cuidados. Ahora bien, ante la falta de mano de obra autóctona ha producido un aumento de las migraciones femeninas para cubrir principalmente la elevada demanda de atención a personas dependientes. Sin embargo, este proceso de externalización de las tareas reproductivas ha generado un nuevo nicho de empleo caracterizado por la precariedad, el desprestigio social y la invisibilidad.

Palabras clave: cuidados, crisis de cuidados, organización social de los cuidados, bienestar familista, bienestar invisible, división internacional del trabajo reproductivo y transferencia internacional de cuidados.

Abstract: The social transformations produced in advanced capitalism have generated a new employment niche as a result of the outsourcing of reproductive work. Although the commercialization of domestic work is not a new phenomenon, its current development has to do with sociodemographic and economic changes such as the aging of the population, the greater female participation in the labor market or the crisis of the Welfare State. These changes have led to a situation of *social care crisis* that Zaragoza families are solving through the hiring of domestic work. However, given the lack of native labor, there has been an increase in female migrations to cover mainly the high demand for care for dependent people. However, this process of outsourcing reproductive tasks has generated a new employment niche characterized by precariousness, social discrediting and invisibility.

Keywords: care, care crisis, social care, family welfare, invisible welfare, international division of care and international transfer of caretaking.

ÍNDICE

Introducción	1
1. Marco teórico:	3
1.1 El paradigma de los cuidados y la sostenibilidad de la vida:.....	3
1.2. El empleo de hogar y de los cuidados:.....	12
1.3. El bienestar invisible o “welfare invisible”.....	18
2. Metodología:	19
2.1. Objetivos de la investigación.....	21
2.2. Técnicas de investigación:.....	22
2.3. Diseño y desarrollo de la investigación:.....	24
3. Contexto:	27
3.1 Marco regulador:.....	27
3.2 Situación actual en términos numéricos.....	29
4. Análisis de los resultados de la investigación:	34
4.1 Perfil biográfico y trayectorias vitales de las informantes:.....	34
4.2 Condiciones económicas y laborales:.....	38
4.3 Repercusión de los cambios legislativos en las condiciones legales:.....	44
4.4 Dimensión relacional y emocional:.....	48
Conclusiones y propuestas de política pública	55
Referencias bibliográficas	62

INTRODUCCIÓN

En este trabajo fin de máster se analizan las condiciones en las que se está llevando a cabo la externalización de las tareas de reproducción social en la ciudad de Zaragoza, mediante el trabajo de personas que prestan sus servicios como empleadas de hogar y de cuidados. La elección del tema viene determinada por mi interés en visibilizar y reclamar la importancia social que los cuidados ocupan en nuestra sociedad. En un momento en el que cada día es más difícil que las familias puedan atender sus necesidades de cuidados de manera individualizada, es necesario que como conjunto social nos planteemos respuestas colectivas. Porque el empleo de hogar y de cuidados constituye una salida individual y digna a la actual situación de déficit de cuidados, pero es necesario preguntarse si mediante el empleo doméstico se pueden resolver las necesidades de cuidados del conjunto de la ciudadanía, si es necesario hacer mejoras en las condiciones sociales, laborales y económicas en las que se ejerce este trabajo o si es necesario que las administraciones públicas intervengan para regularlo y controlarlo, como ocurre en países como Francia o Bélgica. En definitiva, con esta investigación pretendo ayudar a dar respuestas a todas estas preguntas que la externalización de las tareas reproductivas suscitan, convencida de que la crisis de los cuidados en la que vivimos constituye un problema de gran magnitud y que es importante buscar salidas a dicha crisis que no aumenten las desigualdades sociales, sino que las mitiguen.

Para aproximarme al tema de estudio he adoptado un mirada que está muy determinada por mi orientación crítica y feminista. Porque en mi opinión la tarea de la sociología es desvelar los procesos de construcción política que han llevado a la cristalización de ciertas nociones, como en nuestro caso el “empleo de hogar y de los cuidados”. Sin embargo, la investigación no solo debe desvelar y cuestionar los intereses, ideologías y sentidos atribuidos a los fenómenos sociales que estudia, sino que debe orientarse también hacia la transformación social. En cuanto a la mirada o perspectiva feminista, no creo que el sujeto del feminismo sean las mujeres, sino que el sujeto del feminismo es un proyecto antipatriarcal, anticolonial y ecológico de transformación de la sociedad. Por tanto este estudio no es feminista porque estudie a mujeres, sino porque intenta dar visibilidad a

un colectivo de mujeres con muy poco reconocimiento social, como son las empleadas de hogar y de cuidados de Zaragoza.

El marco teórico en el que he sustentado mi acercamiento al tema de estudio ha sido principalmente el de la economía feminista de los cuidados y el de la sociología feminista de la organización social de los cuidados. Además, se ha revisado una amplia literatura académica sobre las migraciones femeninas y sobre el empleo doméstico. A partir de este marco teórico y con el fin de analizar las condiciones del empleo doméstico en Zaragoza se ha optado por las metodologías de investigación cualitativas y participativas. Estas metodologías han permitido recoger los testimonios de empleadas de hogar y de los cuidados con el fin de extraer la mayor información posible sobre las condiciones socioeconómicas, legales y laborales en las que se lleva a cabo el empleo doméstico en Zaragoza.

Pero cuando menciono la palabra *información*, me gustaría indicar que la doto del doble sentido que le confería el sociólogo Jesús Ibáñez (1986: 33-34). Me refiero, por un lado, al sentido de informar propiamente dicho y, por otro, al de dar forma, el de transformar o reordenar (*neguentropía*). Para Ibáñez, la persona que investiga extrae información mediante la observación y la escucha y devuelve *neguentropía* mediante la acción. Porque, en su opinión, los dispositivos de investigación social deben implicar una acción sobre la sociedad que la transforme. En ese sentido, es importante señalar que con el presente estudio no solo se busca extraer información (conocimiento) sobre las condiciones del empleo de hogar y de los cuidados en Zaragoza, sino una información que pueda ser transformada en acción (*neguentropía*). Es decir, se pretende producir un conocimiento sociológico que ayude a modificar las condiciones materiales e inmateriales de las trabajadoras del hogar y de los cuidados, a partir de la información aportada y de la propuesta de una serie de medidas de política pública a nivel estatal, autonómico y local.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

Para realizar una aproximación teórica al empleo de hogar y de los cuidados que dote de los mimbres necesarios para interpretar adecuadamente el fenómeno, haré uso de herramientas teóricas aportadas por los feminismos y por la academia, poniendo siempre en relación el tema de estudio con el contexto socioeconómico y político y conectando su análisis con procesos globales más amplios de “*desposesión*”¹ (migraciones transnacionales, cuerpos desterritorializados, desregulación y privatización de los derechos sociales básicos).

1.1 El paradigma de los cuidados y la sostenibilidad de la vida

1.1.1 Qué es el cuidado

La economía feminista ha supuesto un avance importante en la comprensión de los fenómenos económicos al incorporar las relaciones de género como variable relevante para explicar el funcionamiento de la economía y de la diferente posición de hombres y mujeres respecto a la misma, al sacar a la luz dimensiones de la realidad invisibilizadas y al proponer estrategias de transformación de las dinámicas económicas en un sentido igualitario. Pero es sobre todo la introducción de la noción de *economía del cuidado* lo que aporta una mirada y unas herramientas de gran potencia explicativa para el presente estudio, pues pone en el centro del análisis económico la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2013 y Pérez Orozco, 2014)). De esta manera, la producción intelectual de las economistas feministas sobre los cuidados ha contribuido, por un lado, a actualizar el debate feminista (presente desde los años 70) sobre las formas de organización de la reproducción social y a reconocer el impacto que estas tienen en la reproducción de la desigualdad social (Rodríguez Enríquez, 2015: 35). Por otro lado, ha contribuido a instalar al cuidado como un asunto de política pública y a hacer visible las situaciones en las que las políticas públicas dan por descontado el cuidado no remunerado provisto por las familias (Esquivel, 2011: 11). Pero, sobretodo, ha puesto sobre la mesa la importante cuestión de que en la actualidad existe un conflicto ineludible entre la lógica del capital y la lógica de la vida, que debe ser resuelto poniendo la sostenibilidad de la vida en primer término de los intereses económicos y políticos (Pérez Orozco, 2011: 33).

1 Término prestado del concepto de “*acumulación por desposesión*” de geógrafo David Harvey, desarrollado en su libro *El nuevo imperialismo*. La acumulación por desposesión es una fórmula moderna y actualizada de la llamada acumulación originaria, por la que se arrebataron las propiedades y bienes comunes de los campesinos y de las aldeas, permitiendo el desarrollo del primer capitalismo. Hoy se privatizan los nuevos bienes comunes generados por el estado del bienestar, por el desarrollo cultural o las nuevas oportunidades que ofrece la naturaleza.

Pero, ¿a qué hace referencia el concepto de *cuidados*?² Al conjunto de tareas cotidianas necesarias e imprescindibles que permiten satisfacer el bienestar físico y emocional cotidiano de las personas, aunque esas tareas requieran de distintos niveles de intensidad en distintos momentos de la vida. Por ejemplo, en situaciones de vejez, dependencia o infancia la necesidad de cuidados es mas intensiva. Este concepto incluye tanto el autocuidado como el cuidado directo de otras personas, la provisión de las condiciones previas en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la propia gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión y contratación del trabajo de cuidadoras remuneradas). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes y también de las que podrían autoproverse de dicho cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015: 36).

La antropóloga Dolors Comas-d'Argemir (2017) lleva a cabo una definición muy precisa de los cuidados como el “*conjunto de actividades orientadas a proporcionar bienestar físico, psíquico y emocional a las personas. Integran aspectos como el apoyo económico, suministro de vivienda, cuidados a personas adultas, cuidados a niños y niñas, así como ayuda práctica y emocional. Se trata de actividades diversas y desiguales que pueden hacerse de forma continuada o esporádica según el ciclo vital de las personas o de coyunturas críticas. Sirven para resolver, en definitiva, los riesgos de adversidad y las situaciones de dependencia. Son mujeres las que asumen la mayor parte de estas tareas, tanto si el trabajo de cuidados se efectúa en el hogar como en contextos laborales, tanto si se trata de cuidar a personas que no pueden valerse por sí mismas como a personas que sí pueden hacerlo*” (Comas-d'Argemir, 2017: 20).

El concepto de cuidado hegemónico (es decir, cómo se proveen los cuidados actualmente en nuestro país) surge de la articulación del sistema de género, del sistema de parentesco y de edad. Dicha articulación ha producido una separación de las esferas sociales en privadas y públicas y una asignación del trabajo de cuidar a las mujeres adultas, fundamentado en una caracterización social diferente de las tareas realizadas por mujeres y hombres, y en una diferenciación cultural de lo racional (hombres) y lo emocional (mujeres) (Esteban, 2017: 34). Pero también existen diferencias en cuanto a la asignación que se hace a las mujeres adultas del trabajo de cuidar, pues a las mujeres pobres, inmigrantes o racializadas se les encomienda en mayor grado esta tarea que a las mujeres profesionales de clase alta y media, pues estas delegan en muchos casos las tareas domésticas y de cuidados en mujeres subalternas que las realizan a cambio de bajos salarios.

Para concluir este epígrafe es importante indicar que el *cuidado* constituye un concepto de gran potencia porque permite entrelazar lo económico (la forma en que las economías se benefician

2 En nuestro país las pioneras en la investigación sobre los cuidados son la economista Cristina Carrasco y las sociólogas María Jesús Izquierdo y María Angeles Durán, quienes han puesto en valor en numerosas publicaciones la importancia social y política de los cuidados.

del trabajo de cuidados, que no es reconocido ni remunerado o que está mal remunerado), lo social (las relaciones de clase, raza y género) y lo político (los distintos actores que demandan, sostienen o implementan políticas públicas que directa o indirectamente moldean la prestación y recepción de cuidados).

1.1.2 Organización social de los cuidados

La perspectiva teórica sociológica teoría del Social Care o teoría del cuidado social, se centra en el estudio de la organización social de los cuidados, es decir, la manera en la que las sociedades distribuyen la provisión de cuidados entre el Estado, el mercado, la familia y la comunidad. O dicho con otras palabras, estudia las necesidades de cuidados que hay en un entorno determinado y qué agentes proveen los servicios de cuidados (hogares, empresas, estado, empleo de hogar, mujeres u hombres) necesarios para paliar dichas necesidades. Si analizamos cómo se resuelven y reparten los cuidados, bien sean remunerados o no, en la actualidad constatamos que la actual organización social de los cuidados es injusta, pues el cuidado está feminizado, precarizado, es insatisfactorio, insuficiente y no está libremente elegido. Además, no existe una responsabilidad colectiva en la provisión de cuidados, sino que esta responsabilidad está privatizada en los hogares y en manos de mujeres (Lleó Fernández, Santillán Idoate, López Gil y Pérez Orozco, 2012: 23). En este contexto, las personas resuelven sus necesidades de cuidados de manera privada, recurriendo a redes de apoyo informal, comprando servicios de cuidados en el mercado o bien, en el caso de situaciones de dependencia, comprando plazas en residencias públicas o privadas.

Es muy importante señalar que la actual organización social de los cuidados también se caracteriza por la escasez de servicios públicos de cuidado y los que se prestan tienen un marcado carácter *familista*, es decir que reproducen la desigualdad del reparto de los trabajos domésticos y de cuidados en los hogares. Además, cuando los cuidados entran dentro de la lógica del mercado no hacen más que seguir reproduciendo las desigualdades de género, pero también de clase, de etnia o de estatus migrante y se convierten en un nicho laboral basado en la explotación de unas personas (mayoritariamente mujeres inmigrantes pobres), que se ven forzadas a vender su fuerza de trabajo en condiciones de precariedad y falta de derechos, por parte de otras personas, que pueden permitirse comprar esa fuerza de trabajo. Lo que supone que la mercantilización del trabajo de cuidados establece nuevos ejes de desigualdad y funciona en base a flujos asimétricos de poder (de mujeres a hombres, de las clases populares a las clases más pudientes, de migrantes a no migrantes).

La teoría del Social Care fue desarrollada por las analistas británicas de las políticas de bienestar Mary Daly y Jane Lewis (2000), bajo la premisa de que el cuidado debe constituir una responsabilidad social de primer orden. Esto supone desbordar el análisis de los cuidados, que pasan

de estar situados en las relaciones familiares y de parentesco, a ser entendidos como una responsabilidad social imprescindible para el mantenimiento de los modelos de bienestar actual. Por esa razón proponen la categoría de *social care*, con el fin de reclamar que el Estado de Bienestar y las sociedades europeas contemplen la organización social del cuidado, además de las políticas sociales ya existentes. Pero dicha propuesta no solo precisa de la redefinición de los cuidados, sino que requiere un replanteamiento del vínculo fundador del propio Estado de Bienestar.

Daly y Lewis proponen la inclusión del *social care* entre las políticas del Estado de Bienestar, porque las actuales y futuras necesidades de cuidados de la ciudadanía europea no son una cuestión propia de mujeres ni algo que pueda resolverse en clave individual o de familia, sino una cuestión que debe solucionarse de manera colectiva, es decir, mediante lo que ellas denominan *social care*. El Estado de Bienestar, al igual que propició la universalización del derecho a la enseñanza y a la sanidad, debe incluir la organización social del cuidado cotidiano. Por tanto, el bienestar solo puede alcanzarse si se organiza socialmente el cuidado cotidiano de las personas, independientemente de si conviven o no en un núcleo familiar durante los periodos del ciclo de vida en los que no se goza de autonomía personal. Para ello sería necesario alcanzar un nuevo pacto social que ponga las necesidades de cuidados en el centro, lo cual aunque sea difícil constituye un reto de futuro para las sociedades del bienestar (Carrasco, Bordería y Torns, 2011: 42-43).

La perspectiva que ha hecho surgir la teoría del *social care* propone una visión de los cuidados relacionada con la reformulación de los derechos y deberes de ciudadanía. Una visión que entronca con consideraciones éticas y que obliga a reformular las bases de las que se derivan los derechos y deberes de ciudadanía, actualmente vigentes, en las sociedades del bienestar. Porque tales bases no incluyen por igual a hombres y mujeres ni tampoco son capaces de considerar como ciudadanas de pleno derecho a las personas inmigrantes, pues el modelo de ciudadanía se ha construido a partir de la presencia en el mercado de trabajo a tiempo completo de los sujetos masculinos adultos, los únicos a los que se reconoce como titulares de pleno derecho (Carrasco, Bordería y Torns, 2011: 43-44).

En nuestro país esta perspectiva ha sido abordada en la investigación colectiva *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*, dirigida por el sociólogo Carlos Prieto (2015). La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto una redefinición del empleo, de los cuidados del hogar (que ahora son también trabajo), así como de las relaciones entre ellos. Los cuidados, que constituyen la base sobre la que se asienta el orden social de producción y mantenimiento de la vida, han dejado de ser una cuestión privada para convertirse en una cuestión pública, de la que debe ocuparse el Estado. De esta manera, el trabajo remunerado debe compartir su centralidad social con los cuidados necesarios para el buen desarrollo de la vida.

En ese sentido las políticas de conciliación entre la vida profesional y familiar son una de sus expresiones más relevantes (Prieto, 2015).

1.1.3 La crisis de los cuidados en el marco del modelo de bienestar familista

Antes de comenzar, es necesario partir de una matización terminológica. El concepto *crisis de reproducción social* hace referencia a las crecientes dificultades para satisfacer las expectativas materiales, afectivas y relacionales de reproducción, aunque estas dificultades no afectan a todo el conjunto social por igual (Pérez Orozco, 2014: 203). Mientras que el concepto de *crisis de los cuidados* hace referencia a una dimensión concreta de dichas expectativas de reproducción, los cuidados, lo que implica que los arreglos del cuidado son insatisfactorios, insuficientes, precarios y no libremente elegidos (Pérez Orozco, 2011: 32 y 33).

Las políticas neoliberales de ajuste y la globalización han causado una enorme crisis de reproducción social en África, Asia y Latinoamérica que ha tenido como consecuencia una nueva *división internacional del trabajo* y una reestructuración global del trabajo reproductivo, que se aprovecha del trabajo de las mujeres de estas zonas en beneficio de la reproducción de la mano de obra de los países del llamado primer mundo (Federici, 2013: 108, 109 y 110).

Mientras tanto, en Europa del sur, las nuevas necesidades sociales derivadas del creciente envejecimiento de la población, las transformaciones de la familia, la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, junto a la persistente ausencia de los hombres de las tareas domésticas y de cuidados, así como la falta de corresponsabilidad de las administraciones públicas y del mercado, han derivado en una grave situación de **crisis de los cuidados**. Crisis que ha contribuido a disminuir la capacidad del *modelo de bienestar familista* para satisfacer el bienestar y hacer frente a las necesidades crecientes de cuidados de las familias (Barañano y Marchetti, 2016: 19-20). En definitiva, se hace complicado hoy día conciliar sin tensiones la satisfacción de las tareas de reproducción social, las cuales siguen atribuyéndose de forma mayoritaria a las mujeres, en un modelo social, político y económico que cada vez lo pone más difícil.

Las implicaciones sociales de la crisis de los cuidados son de gran alcance y han supuesto un proceso de desestabilización del modelo previo de reparto de responsabilidades. Como respuesta se ha producido una nueva redistribución y reorganización social de los cuidados claramente insuficiente y precarizada, en la medida en que se basa en ejes de desigualdad social e invisibilidad de los trabajos y agentes sociales, al igual que lo hacía el modelo de partida. Solo que ahora, la nueva reorganización social no solo tiene implicaciones de género (ya que el reparto histórico de los trabajos de cuidados ha estado asociado y sigue estando asociado a las relaciones de poder de género) sino también de clase social, de raza y de estatus migrante.

Analizaremos a continuación los principales cambios sociales que han derivado en la actual crisis de los cuidados:

- La mayor participación de las mujeres en la esfera productiva ha supuesto una reducción de su presencia horaria en la vida familiar, sin que se de una reducción de las cargas domésticas o un mayor reparto. La demanda de empleo doméstico nace precisamente del conflicto que supone conciliar ambas presencias (en el hogar y empleo) y la necesidad de responder a las exigencias diarias del trabajo reproductivo. Es en este contexto donde se plantea la mercantilización y externalización de lo que hasta ahora había sido simplemente trabajo no remunerado, por parte de las mujeres trabajadoras de clase media. La falta de un reparto equitativo de las tareas reproductivas hace que entre los sectores de población con más nivel educativo resulte más práctico y menos conflictivo recurrir al trabajo externo para llevar a cabo estas tareas, que intentar distribuir las entre hombres y mujeres dentro de la unidad familiar. De esa manera, el empleo de hogar y de los cuidados no solo contribuye a suavizar la sobrecarga laboral de la mujer, sino también a paliar los conflictos entre la pareja y mantener la cohesión familiar (Parella, 2000: 283).

- Sin embargo, la menor presencia de las mujeres en las tareas de hogar y de cuidados familiares no solo se debe a su incorporación al mercado laboral, sino también a que determinadas labores reproductivas son rechazadas por ellas, debido a la escasa valoración social que tienen. Labores que estas mujeres transfieren, aunque sin dejar de supervisarlas, a otras mujeres con menos recursos económicos, a cambio de poder tener más tiempo para la familia, el ocio o el trabajo fuera del hogar. Otro factor explicativo de este hecho es que el aumento del nivel educativo de las mujeres ha elevado su nivel de aceptación de unas condiciones de trabajo por debajo del cual consideran sus oportunidades de empleo socialmente inaceptables. Por este motivo, a pesar de las elevadas tasas de paro, no están dispuestas a realizar unas actividades que son consideradas como una prolongación del trabajo reproductivo y que resultan emblemáticas de la discriminación por razón de género (Parella, 2000: 283 y 284).

- El incremento de la esperanza de vida en España está suponiendo un creciente aumento de las necesidades de cuidados de las personas mayores. Sin embargo, en un estado del bienestar familista como el nuestro, en el que las tareas de cuidado no han sido asumidas por los servicios sociales públicos (sino que han prevalecido las transferencias monetarias) y la tasa de actividad femenina aumenta aceleradamente, nos encontramos con una escasez de mujeres de la familia dispuestas a ocuparse de las personas mayores. Esto produce una tensión entre la expectativa social de que deben ser los familiares cercanos los que se hagan cargo y su capacidad y disponibilidad real para satisfacer dicha expectativa (Ambrosini, 2013: 84). O dicho en otras palabras, se está produciendo una desconexión entre concepciones de las obligaciones de cuidados y la capacidad efectiva de

hacerles frente en los términos culturalmente prescritos (Ambrosini, 2013: 35). Tensión que se resuelve mediante la mercantilización de las tareas de cuidados, pues de esta manera el cuidado de las personas mayores puede seguir llevándose a cabo en el domicilio. De hecho, el aumento de la mercantilización de las tareas de cuidados a ancianos ha hecho emerger, en opinión de la socióloga M^a Ángeles Durán, una nueva clase social denominada *cuidatoriado*, estrechamente vinculada al envejecimiento de la población española. Esta nueva clase social está formada principalmente por mujeres inmigrantes y se caracteriza por su situación de desprotección y por realizar jornadas larguísimas que ningún convenio colectivo aceptaría (Durán, 2018).

- El paulatino retroceso del Estado del bienestar junto a la crisis sistémica del 2008 han supuesto, por un lado, una limitación considerable de las prestaciones sociales y, por otro lado, el redescubrimiento de la familia como alternativa menos costosa y más eficaz para atender a las personas que necesitan cuidados. En este contexto de retroceso de las políticas del bienestar, autores como Abrahamson utilizan el término *welfare mix* para referirse al proceso de revalorización de la familia, del mercado y de las organizaciones voluntarias promovido por los poderes públicos, para compartir con estos sectores la responsabilidad del bienestar de la ciudadanía (Parella, 2000: 285). En consecuencia, al no existir actualmente en España servicios públicos de cuidados suficientes que permitan resolver las necesidades de la ciudadanía, se ha producido una privatización y rehogarización de los cuidados (Parella, 2000: 286). Es decir, que como resultado de la gestión neoliberal de la crisis la responsabilidad hacia la reproducción social, que en décadas anteriores había sido asumida parcialmente desde la esfera de lo público y compartida de manera colectiva, se impone en la actualidad sobre las mujeres y su trabajo no remunerado en los hogares. Pero esto, no ha tenido como contrapartida la retirada de las mujeres de la llamada economía productiva (Ezquerro, 2014).

Una vez analizados los cambios sociales que han conducido a la actual crisis de los cuidados, es importante hacer referencia a las modificaciones que la crisis de los cuidados ha producido en la distribución y organización social de los cuidados en España:

1) El aumento del empleo doméstico a partir de la segunda mitad de los años 90

Las recientes transformaciones en la familia, la mayor participación de las mujeres casadas en el mercado de trabajo extradoméstico, el aumento de la esperanza de vida y la contención del gasto social han causado un aumento considerable de la contratación de empleo de hogar y de los cuidados, lo que permite a los miembros de las familias españolas compaginar sus expectativas profesionales con las obligaciones laborales en el hogar, sin que se produzcan modificaciones en el reparto desigual de las tareas por sexos (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018: 108).

Dados los bajos salarios, la falta de alternativas y que constituye el régimen laboral más flexible y el que cubre legalmente una mayor franja de atención horaria (Parella, 2000: 287), cada vez más familias recurren a la contratación de empleo de de hogar y, sobre todo, de cuidados. De esta manera, la contratación de empleo doméstico ya no es solo algo característico de las clases más acomodadas, sino también de una amplia capa de clase media e incluso de clases populares, de la periferia urbana o los pueblos rurales, cuando se trata de asistir a personas ancianas con problemas de autosuficiencia (Ambrosini, 2013: 87).

Ahora bien, es importante señalar que este crecimiento en la contratación de empleo de hogar y de cuidados vuelve a poner de manifiesto el importante papel que sigue desempeñando la familia en España en la provisión de cuidados. Porque el hecho de recurrir a la contratación de empleo doméstico, responde a una estructura social familista modificada, en la que se externalizan y mercantilizan las actividades pero se siguen manteniendo dentro del hogar y en manos de mujeres. Se sigue replicando, de esta manera, el modelo de organización familiar tradicional para resolver las necesidades de cuidados. Esta forma de organizar los cuidados, característica del sur de Europa, difiere de la que observamos en otros países del norte y centro de Europa y supone un especificidad cultural en cuanto a lo que es considerado el “buen cuidado”. Se entiende por buen cuidado aquel que se ofrece en el hogar familiar y que recae preferentemente en manos de mujeres; consideración que ha guiado tanto las decisiones de las familias como la elaboración de políticas públicas de cuidados (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018: 106). En definitiva, la contratación de empleo doméstico refuerza el modelo basado en la familia, aunque se trate ahora de unidades domésticas ampliadas (Barañano y Marchetti, 2016: 21-22).

2) El aumento de la migración femenina internacional

El actual contexto de crisis de los cuidados está fuertemente relacionada con los procesos migratorios, pues la alta demanda de servicio doméstico (sobre todo en el ámbito de cuidados a ancianos y niños) ha aumentado la necesidad de importar mano de obra femenina. De hecho, ningún otro sector laboral presenta cifras tan elevadas de trabajadores de origen inmigrante, lo que pone de manifiesto que el servicio doméstico constituye el principal nicho laboral de la población inmigrante (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018: 108). Por tanto, la búsqueda de respuestas a las nuevas necesidades de cuidado en España ha conducido al desarrollo de un modelo migratorio adaptado a dichas necesidades. Lo que significa que se ha favorecido la regularización, mediante la obtención de permisos de trabajo y residencia, de las personas ocupadas en el empleo de hogar y de cuidados, así como de las nacionalidades que se insertan mayoritariamente en este sector, especialmente latinoamericanas (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018: 106).

De esta manera las trabajadoras extranjeras se insertan en una ocupación, el empleo doméstico, situada actualmente en uno de los escalafones más bajos de la estructura ocupacional española, caracterizada por su *etnoestratificación*. El término de *etnoestratificación* ha sido acuñado por el sociólogo Lorenzo Cachón, quien señala de manera pertinente que “*los procesos de asignación de empleos que se efectúan en el mercado de trabajo producen una estratificación de la estructura ocupacional que podemos calificar de etnoestratificación cuando uno de sus componentes fundamentales es el origen nacional o étnico*” (Cachón, 2003: 35). Por tanto, teniendo en cuenta las malas condiciones laborales que presenta el empleo doméstico, su persistente desvalorización social y su carácter intensivo en trabajo, existe un vacío en el mercado laboral español que está siendo cubierto por las trabajadoras extranjeras, lo que fomenta la etnoestratificación de la fuerza de trabajo femenina inmigrante y la configuración de un mercado de trabajo sexuado. Situación que se repite en el contexto aragonés y zaragozano, donde recientes investigaciones realizadas por Ana María Cordero muestran como las trabajadoras inmigrantes se insertan mayoritariamente en el empleo de hogar y de los cuidados, mientras dejan en sus países de origen a otras mujeres al cuidado de sus hijos (Hernández Cordero, 2017 y 2015).

El fuerte aumento de la mano de obra inmigrante en el empleo doméstico también ha producido una transformación del familismo clásico en lo que la socióloga finlandesa Lena Näre denomina un “*familismo transnacional*” del sector del cuidado. Aunque también podemos hablar, en opinión de la economista italiana Francesca Bettio, de la emergencia de un nuevo modelo de bienestar, formado por una familia con una persona inmigrante, habitualmente una mujer (Bettio, Simonazzi y Villa, 2006). Este nuevo *modelo de bienestar familista transnacionalizado* es producto también de una nueva articulación global entre los estados, los mercados y los hogares, y está profundamente atravesado por la clase, el género, la etnia o la raza. Sin duda, los estados contribuyen a proporcionar una salida privada y mercantilizada al problema de los cuidados, no solo mediante la falta de políticas que faciliten la reproducción social, sino también a través de políticas dirigidas a los procesos migratorios y al acceso a la residencia y la ciudadanía (Barañano y Marchetti, 2016: 21).

1.2 El empleo de hogar y de los cuidados

1.2.1 Aproximación teórica al estudio del empleo de hogar y de cuidados

Hace aproximadamente cuatro décadas que el trabajo doméstico y de cuidados se consolida como un tema central de debate dentro del movimiento feminista y, posteriormente, para la economía feminista. La reflexión sobre este trabajo comienza a finales de los años sesenta del siglo

pasado con el llamado “*Debate sobre el trabajo doméstico*”, debate que desveló la relación existente entre el capitalismo y la división sexual del trabajo (Carrasco, 2013: 40).

Para aproximarnos teóricamente al estudio de la externalización y mercantilización de las tareas de cuidados a través de la contratación de empleo doméstico es necesario recurrir a la obra de las sociólogas norteamericanas Arlie Russel Hochschild y Rhacel Salazar Parreñas, autoras que conectan las relaciones laborales presentes en el servicio doméstico (que emplea un gran número de trabajadoras inmigrantes) con la posición que estas trabajadoras ocupan en los procesos capitalistas globales. Ambas coinciden en poner de manifiesto el protagonismo que ocupan en la nueva economía global las mujeres que se desplazan por el mundo para ocuparse de actividades reproductivas y en relacionar la globalización de los cuidados y de las tareas reproductivas con la conformación de familias transnacionales, que son fiel reflejo de la reorganización de las relaciones sociales, económicas y emocionales del capitalismo global actual.

Arlie R. Hochschild (2000) formula el concepto de *cadena global de cuidados* en el año 2000. Este concepto pone en evidencia las cadenas de cuidados que conforman las personas que migran para encargarse de tareas de cuidados en países en ocasiones muy alejados de sus lugares de origen, donde dejan a sus seres queridos, incluyendo a sus hijas e hijos, al cuidado de otras mujeres de su familia. Las mujeres inmigrantes activan estrategias de supervivencia mediante el recurso a estas cadenas, gracias a las cuales consiguen que los procesos de reproducción social se sigan llevando adelante, a pesar de la distancia y la ausencia. Estas cadenas enlazan, sobre todo, a mujeres, pues no es habitual que los varones participen en ellas. El desarrollo de las cadenas globales de cuidados se da, por un lado, en un contexto de grandes asimetrías socio-económicas internacionales, en el que la brecha salarial entre unos países y otros proporciona a las empleadas domésticas una cierta capacidad de acumular y de enviar remesas, pese a las condiciones precarias que caracterizan el servicio doméstico. Y, por otro lado, en un momento de creciente mercantilización de los cuidados en los países del Norte ante el debilitamiento del Estado del Bienestar, de desregulación de los mercados laborales y de gran resistencia de los varones a hacerse cargo del trabajo reproductivo en condiciones semejantes a las mujeres (Barañano y Marchetti, 2016: 15 y 16).

Aunque el concepto de *cadena global de cuidados* ha sido objeto de revisiones posteriores, sigue gozando de gran relevancia tanto en la literatura científica como en el ámbito de las políticas públicas. Otro aspecto importantísimo en la comprensión de la lógica estructurante de las cadenas de cuidados hace referencia a la compleja dimensión emocional que se establece entre las personas que cuidan y las que son cuidadas, entre quienes contratan servicios domésticos y quienes son contratadas, o entre las personas que venden su tiempo y fuerza de trabajo para cuidar a personas

que no forman parte de su entramado social previo, en lugar de ocuparse de sus seres queridos que permanecen a miles de kilómetros de distancia. Para abordar esta dimensión emocional, Hochschild propone la afinadísima noción de *plusvalía emocional* con la que trata de aprehender la mercantilización global de los afectos y los procesos de desplazamiento de los sentimientos a escala global (Barañano y Marchetti, 2016: 16). Y pone el acento, también, en la formación de un *proletariado emocional*, sobre todo femenino, en el que las trabajadoras están sometidas a una nueva forma de explotación: la extracción y mercantilización de las emociones. Sin embargo, en opinión de Ambrosini (2013: 93 y 94), es posible introducir una lectura más matizada a este respecto, pues el capital emocional³ no es solo un recurso extraído a las trabajadoras a cambio de un modesto salario, sino que también constituye un recurso que ellas pueden emplear para construir su propia identidad profesional.

Rhacel Salazar Parreñas también ha contribuido teóricamente a explicar cómo la reestructuración del trabajo reproductivo a escala internacional se articula con los procesos migratorios y con el género. Para ello, ha acuñado dos conceptos de amplia difusión: *la división internacional del trabajo reproductivo* y *la transferencia internacional de cuidados*. El primer concepto, *la división internacional del trabajo reproductivo*, está relacionado con la migración femenina y el empleo doméstico. Parreñas define el trabajo reproductivo como las actividades imprescindibles para sostener la fuerza de trabajo, es decir, los cuidados de la casa, el cuidado de ancianos, adultos y niños, la socialización de los niños o el mantenimiento de los lazos sociales en la familia (Parreñas, 2001: 61). Pues bien, según la autora, hay que tener en cuenta la reorganización que se ha producido en los aspectos reproductivos a la hora de analizar las transformaciones del trabajo en el actual contexto de globalización. Al centrar su atención en el trabajo reproductivo, pone en evidencia cómo el género es un factor central en el flujo de trabajo en la globalización (Barañano y Marchetti, 2016: 17).

En cuanto al concepto de *transferencia de cuidados*, Parreñas pone de manifiesto que esta transferencia se lleva a cabo articulando el trabajo reproductivo de distintas mujeres en los espacios de emisión y de recepción de los flujos migratorios. Las mujeres de clase privilegiada compran los servicios a bajo coste salarial de mujeres inmigrantes como trabajadoras domésticas, y las trabajadoras domésticas, simultáneamente, compran los servicios de salarios aún más bajos de mujeres más pobres en sus países de origen (Parreñas, 2001: 63). La autora vincula este concepto con la división internacional del trabajo, pero también con la división racial del trabajo

3 Producido a partir a través de las relaciones que las personas establecen con sus hijos, parejas, padres, madres y otros familiares y amigos.

reproductivo. En definitiva, Parreñas analiza la posición de las trabajadoras domésticas como un colectivo no solo marcado por el género, sino también por la raza y la clase (Barañano y Marchetti, 2016: 17), introduciendo de esta manera una perspectiva interseccional.

1.2.2 Elementos definatorios del empleo doméstico

El principal elemento que define el empleo doméstico es que es una actividad laboral que se lleva a cabo dentro del espacio ambivalente del hogar, lo que implica inevitablemente que se confundan derechos familiares con derechos laborales y habilidades profesionales con aptitudes femeninas personales e innatas (predisposición “natural” de las mujeres para el cuidado). Como consecuencia de ello se ha ido conformando una concepción semilaboral de este sector, que lo ha situado totalmente al margen de la estructura ocupacional. Esta falta de consideración del empleo doméstico ha prevalecido y sigue prevaleciendo en gran parte y ha producido una normalización social de la discriminación laboral, una gran dificultad en la obtención de derechos laborales plenos para las trabajadoras, el posicionamiento del empleo doméstico en lo más bajo de la estructura laboral, una escasa valoración de la actividad y un escaso poder para transformarla por parte de las trabajadoras (Díaz Gorfinkiel, 2016: 98). Pero el espacio donde se desarrolla el cuidado remunerado (el hogar), también determina ciertas particularidades de este sector ocupacional. En los hogares hay mayor preferencia por contratar mujeres (pues cuidan y limpian mejor), que en su mayoría son extranjeras (si son latinas suelen ser muy cariñosas), se espera de la empleada que genere empatía y vínculos emocionales y se espera también que realice tanto tareas domésticas como tareas de cuidado.

Otros elementos o particularidades del empleo de hogar y de cuidados, que inciden en la pervivencia de su escasa valoración social son:

- El empleo doméstico se ocupa de actividades que, pese a ser imprescindibles para el sostenimiento de la vida y constituir la base invisible del sistema económico, están clasificadas como actividades con escaso o nulo prestigio, pues las realizan fundamentalmente mujeres y no están asociadas a un saber especializado (o dicho de otra manera, que las puede hacer cualquiera).
- Hereda del trabajo de cuidados no remunerado una serie de características. En primer lugar, se asocia con las mujeres, es decir, se siguen considerando los cuidados como una responsabilidad femenina. En segundo lugar, el hecho de que se asocie con mujeres implica que lo van a hacer por amor, sin pedir mucho o nada a cambio y sacrificando incluso su propio bienestar. Se supone que no hay que cuidar a cambio de unas buenas condiciones laborales, sino que cuidas porque les quieres. Lo que implica una dificultad para negociar

unas buenas condiciones laborales y para poner límites, pues al fin y al cabo eres “*como de la familia*”.

- La falta de profesionalización y la ausencia de categorías profesionales conlleva que la ley permita pagar lo mismo a alguien que limpia, cocine, cuida a una persona o saca a un animal doméstico. La actual legislación no contempla la profesionalización del sector ni establece grupos profesionales en función de la especialización que requiera cada actividad, otorgando también en cada caso un salario acorde a la misma.
- Históricamente estas tareas fueron realizadas dentro de una relación de esclavitud o servidumbre, donde prevalecía una lógica de posesión y dominio sobre la persona en su conjunto que aún pervive (Díaz Gorfinkiel, 2016: 100).

1.2.3 Tipologías de empleo doméstico

El empleo doméstico puede ser clasificado según diferentes criterios. Si nos atenemos a la *tarea realizada*, podemos distinguir entre tareas domésticas (planchado, limpieza, cuidado de la casa, cocina) y tareas de cuidados (cuidado de niños, de personas mayores dependientes o no, de personas con discapacidad e incluso de cuidado de animales o plantas). Si nos atenemos al *tipo de jornada* establecida en los contratos, podemos distinguir entre (Los Molinos, 2017 y Patino Alonso, 2010):

- **Trabajo interna:** la trabajadora vive dentro del hogar con la familia para la que presta sus servicios. Este colectivo es el que goza de peores condiciones, sobre todo en lo relativo a la jornada laboral, que oscila entre 12 y 14 horas diarias y sobrepasa las 40 horas semanales establecidas legalmente. Dentro de esta modalidad existe el *pago en especie*, es decir, a cambio de la manutención y el hospedaje el empleador está exento de abonar la totalidad del sueldo. Se puede distinguir dos subtipos: interna de lunes a sábado tarde e interna de fin de semana.
- **Trabajo de externa fija:** se trabaja de forma regular para un solo empleador y no se reside en el domicilio. Las jornadas de trabajo también son extenuantes y suelen ir de primera hora de la mañana a última hora de la tarde. Podemos distinguir entre: externa a jornada completa y externa a jornada parcial.
- **Trabajo de externa por horas:** se desarrolla en varios domicilios y la trabajadora percibe una remuneración de forma esporádica o con cierta regularidad.

1.2.4 Características del empleo de hogar y cuidados

- Feminización del colectivo. Socialmente se concibe el empleo doméstico como una prolongación de las labores del hogar y, por tanto, sigue estando asociado con tareas típicamente femeninas (Observatorio Navarro de Empleo, 2009). Al reunir todas las actividades tradicionalmente desempeñadas por las amas de casa, las empleadas domésticas están reproduciendo el rol de madre de familia en el ámbito laboral. Por otro lado, las empleadoras suelen concebir el servicio doméstico como el trabajo remunerado de unas mujeres que desempeñan las tareas que les correspondería realizar a ellas. Reforzando, de este modo, la tradicional división sexual del trabajo.

- Altas tasas de irregularidad e inestabilidad laboral. Se entiende por empleo irregular aquel en el que las empleadas de hogar no están dadas de alta en la Seguridad Social. El servicio doméstico es uno de los sectores laborales con mayores tasas de empleo irregular y ello se debe a tres motivos. El primero, el trabajo se desarrolla en domicilios particulares, lo que impide las inspecciones de trabajo. El segundo, se consideran las tareas realizadas como propias de mujeres. El tercer motivo, la elevada tasa de mujeres extranjeras trabajando en el sector hace que muchas estén en situación irregular y no puedan ser dadas de alta. En cuanto a las principales razones de la falta de afiliación son: el bajo salario percibido, el desconocimiento de la normativa, la negativa del empleador o el hecho de encontrarse en situación irregular (Instituto de la Mujer, 2005).

- Nivel de estudios heterogéneo. Si atendemos a la nacionalidad de las empleadas domésticas, las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular disponen de un nivel de formación más alto que sus homólogas españolas. La falta de alternativas, la peor situación económica o la necesidad de autorización para residir y trabajar, impide a muchas de ellas optar a un trabajo en condiciones de regularidad. De esta manera, es habitual la sobrecualificación, pues ante la necesidad de obtener ingresos rápidos las mujeres inmigrantes encuentran en el trabajo doméstico la primera, y a veces única vía, para cubrir esa necesidad (Instituto de la Mujer, 2005). A esto hay que añadir las dificultades burocráticas para homologar los estudios.

- Presencia elevada de personas de origen inmigrante. Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en España el número de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, en agosto de 2019, era de 396.159 personas, de las cuales 167.875 (42,3%) son de nacionalidad extranjera. Mientras que en Aragón el número de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, en agosto de 2019, era de 10.970 personas, de las cuales 6.088 (55,4%) son de nacionalidad extranjera.

- Conversión del servicio doméstico en un sector de cuidados no profesionales. Un cambio ocurrido en los últimos años es la conversión del servicio doméstico en un “*nuevo servicio de hogar*” a disposición de las necesidades de cuidados de niños y ancianos dependientes (Martínez Buján, 2014: 277). Pese a ello, la actual legislación no diferencia entre labores domésticas y de cuidados, no se adapta a las nuevas necesidades de empleo que demandan las familias y tampoco reconoce un estatus laboral propio a la figura de cuidadora (Martínez Buján, 2016: 293). Las principales implicaciones de esta conversión son:

- La revitalización del régimen de interna. Las necesidades intensivas de asistencia que requieren algunos enfermos y adultos mayores ha llevado al auge de la modalidad de interna, pues es la única forma de asegurar 24 horas de cuidados. En esta modalidad, dada la ausencia de mano de obra nativa, se emplea principalmente a mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad jurídica, social y laboral (Martínez Buján, 2014: 289).
- La elevada demanda de cuidadoras a domicilio ha supuesto la aparición de nuevas modalidades de empleo antes inexistentes, que superan las clásicas divisiones de interna o externa. Las nuevas necesidades de cuidados requieren de figuras de contratación más flexibles en términos de horarios y más exigentes en cuanto a profesionalización y experiencia (cuidado de personas enfermas). Estas figuras pueden clasificarse en las siguientes modalidades de empleo: de convivencia, de asistencia y de compañía. Se trata de personas cuidadoras que “velan” a ancianos o a personas enfermas en sus últimos momentos de vida, que realizan “vigilancia nocturna” en situaciones de grave enfermedad o que ejercen de “acompañantes” cuando es necesario que los mayores o personas con discapacidad salgan a pasear (Martínez Buján, 2014: 292).
- Cambios reseñables en las relaciones entre las familias empleadoras y las empleadas. Las investigaciones cualitativas realizadas por investigadoras como Martínez Buján (2016) o Ambrosini (2013) identifican la aparición de nuevas pautas en las relaciones de dependencia y dominación entre las personas empleadoras y las empleadas cuando la actividad principal a desempeñar es la asistencia personal. Del mayor contacto diario y de la mayor carga de trabajo de las cuidadoras con respecto a la empleada de hogar tradicional, parece emanar un cierto empoderamiento que les permite mejorar de algún modo su situación de vulnerabilidad (Martínez Buján, 2014: 299). Sin embargo, pese a constatar relaciones más igualitarias, siguen predominando las relaciones asimétricas y subordinadas.

- Una predisposición más elevada a la contratación de hombres. Aunque el porcentaje de hombres en el sector sigue siendo muy bajo, se observa una ligera tendencia al alza en cuanto a su contratación para tareas de cuidados a ancianos.

1.3 El bienestar invisible o “welfare invisible”

El concepto de *bienestar invisible* constituye una herramienta conceptual de gran utilidad para el presente estudio. Cuando el modelo de bienestar reposa en un modelo familista del cuidado, apoyado en el trabajo pagado de personas trabajadoras domésticas, se configura un tipo de bienestar que Ambrosini (2013) denomina *bienestar invisible* o *invisibili welfare*. Este se produce al introducir en los hogares a personas inmigrantes dedicadas al trabajo doméstico, que si bien desempeñan un papel imprescindible para la reproducción social, gozan por el contrario de un escaso reconocimiento social e invisibilidad. Como lo demuestran las abundantes situaciones de vulnerabilidad y de precariedad vital, sobre todo en las trabajadoras internas en situación irregular (Barañano y Marchetti, 2016: 22). Este término le sirve a Ambrosini también para argumentar que el aparente fracaso de las políticas migratorias en los países receptores del sur de Europa está vinculado a la existencia de un estado de bienestar paralelo e invisible que, de hecho, contribuye a la inmigración irregular. Por otro lado, también le ayuda a explicar que la contradicción entre la necesidad de inmigrantes irregulares para las labores de cuidado (por parte de las instituciones públicas y de las familias) y el rechazo de la inmigración irregular a nivel político, es una consecuencia de un modelo de cuidados basado en la familia. Cuando cambian los modelos de hogares y las mujeres autóctonas se incorporan al mercado laboral, el último recurso para mantener la ilusión de la familia protectora es el trabajo de las inmigrantes irregulares.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

En investigación social siempre debe existir una interrelación entre teoría, metodología y actividad empírica. Y dado que los marcos teóricos elegidos para abordar la temática de estudio son los propios de la economía feminista y de la investigación social crítica, consecuentemente he apostado por el uso de las metodologías que a mi modo de ver mejor se adaptan a ellos. Porque cuando un investigador o investigadora intenta alcanzar una representación de la realidad, siempre se mueve en el ámbito de las selecciones, decisiones, análisis y construcciones con sentido. Motivo por el cual es importante seleccionar las metodologías más adecuadas para alcanzar los objetivos, pero sabiendo que la investigación es un proceso creativo que implica imaginación y riesgos, pero sobre todo prudencia y rigor metodológico.

Para comenzar es necesario partir de una pregunta, ¿existen metodologías de investigación propiamente feministas? Si entendemos por método de investigación un procedimiento específico para recabar información, habitualmente las investigadoras sociales feministas usan los métodos tradicionales de la investigación social. Sin embargo, cuando estas investigadoras a la hora de identificar y formular las preguntas para la investigación empezaron a focalizarse en la vida de las mujeres, fueron creando dentro de la investigación en ciencias sociales, patrones de conocimiento distintos. Por eso es razonable sostener que sí existe un método de investigación feminista. De hecho, la *teoría del punto de vista* (Standpoint Theory) que inicialmente fue articulada como una epistemología (teoría del conocimiento) y no como un método para hacer investigación, posteriormente ha sido interpretada como un método de investigación, en el sentido de que responde a la pregunta de cómo las feministas deben llevar a cabo la investigación. De esta manera, la investigación feminista ha servido para producir descripciones, explicaciones y visiones de los fenómenos menos parciales y menos distorsionados al incluir en la investigación las experiencias de las mujeres y, sobre todo, al situar a la persona que investiga en el mismo plano crítico que el tema explícito de estudio (Harding, 1987: 32-33).

El requerimiento metodológico de situar a la persona investigadora en el mismo plano crítico que el tema de estudio se denomina **conocimiento situado**⁴ y supone el reconocimiento explícito de que las creencias y comportamientos culturales de las investigadoras moldean los resultados de sus análisis. Porque el conocimiento es siempre parcial y situado, pues quienes investigan lo hacen desde unos presupuestos culturales e ideológicos y desde unos conocimientos que influyen en su forma de investigar y en sus resultados (Harding, 1987: 25), aunque se presente

⁴ El concepto de *conocimiento situado* fue incorporado por Donna Haraway en 1988 y forma parte fundamental de la *teoría del punto de vista* (standpoint theory), que se desarrolló en EEUU en las décadas de los 70 y 80 como una teoría crítica feminista sobre las relaciones entre la producción de conocimiento y las prácticas de poder.

el conocimiento científico como universal, neutral y desprovisto de relaciones con factores políticos, culturales y sociales. Además, la condición situada de ciertos conocimientos, como los producidos por mujeres y otros sujetos subalternos, les confiere un cierto privilegio epistémico a la hora de dar cuenta de sus realidades, en lo que sería una forma diferente de objetividad. Por tanto, el carácter contingente de los procesos de producción de conocimiento no resta objetividad, sino que aporta pertinencia y validez (Piazzini Suárez, 2014: 12-19). En mi caso la elección de la temática de estudio, del marco teórico y de la metodología viene determinada por mis creencias, prácticas culturales y posicionamientos ideológicos, así como por mi condición de mujer blanca, universitaria y de una clase media precarizada. Mi mirada tiene una orientación feminista y crítica, porque creo que la investigación social debe, por un lado, desvelar y cuestionar los intereses, ideologías y sentidos atribuidos a los fenómenos sociales y, por otro, orientarse hacia la transformación social. Además, formo parte de la *Asociación de Trabajadoras de Hogar y Cuidados de Zaragoza*, que se gestó en el año 2017, por lo que tengo una implicación ética y personal con “las sujetos” de estudio. Aunque la asociación nace oficialmente en 2017, empezamos a juntarnos a partir del I Congreso Estatal sobre Empleo del Hogar y Cuidados (“Visibilizar para Transformar”) que se celebró en Madrid el 1 y 2 de octubre de 2016. Constituye la primera asociación de trabajadoras de hogar de Aragón y tiene el objetivo de visibilizar y poner en valor las tareas de cuidado que realizan, conquistar derechos sociales y laborales para el sector y empoderar a las personas empleadas de hogar. Está formada en su mayoría por mujeres inmigrantes y constituye un espacio de encuentro, de empoderamiento, de cuidado y de lucha de mujeres. Pero, ¿cómo ha afectado mi implicación ética y personal con la asociación a la hora de investigar? Pues, en mi opinión, me ha permitido tener un conocimiento más cercano de las condiciones del sector, un mayor acceso a los sujetos de estudio y, en consecuencia, a los procesos de construcción de subjetividad y de construcción identitaria de las trabajadoras, a partir de sus propias experiencias laborales y de vida.

Por otro lado, el tema de estudio elegido visibiliza la importancia de la intersección entre las variables género, clase social, raza o etnicidad que se condensan en él. En consecuencia, se ha adoptado un **enfoque interseccional** que permite considerar, por un lado, las divisiones y jerarquías que se dan en los hogares entre mujeres y, por otro lado, nos dota de herramientas útiles para valorar cómo los múltiples ejes de desigualdad social se combinan de formas específicas y causan situaciones diferenciadas de exclusión, de percepción y de situaciones sociales, laborales y administrativas de las empleadas de hogar y de los cuidados.

Tras explicitar los criterios metodológicos en los que se asienta este estudio, es importante señalar que son las metodologías de investigación cualitativas y participativas las que permiten poner en práctica esa forma de mirar e interpretar la realidad, expresada anteriormente.

La investigación cualitativa busca descubrir la naturaleza del mundo social a través de la comprensión de cómo la gente actúa y da sentido a sus propias realizaciones vitales (Alonso, 1998:27). De esta manera nos ha permitido acceder a la compleja red de relaciones sociales en las que se sustenta el empleo doméstico, que es lo que se pretende desvelar en este estudio. Además, la investigación social cualitativa (perspectiva estructural) al caracterizarse por su *reflexividad*, el objeto de conocimiento siempre está determinado por la particular construcción que de él realiza la persona investigadora; mientras que ella, a su vez, se va construyendo permanentemente a partir de diferentes prácticas sociales, entre las que está su práctica investigadora. Es sin duda mediante las metodologías de investigación cualitativas donde se pone de manifiesto que la realidad social consiste en un conjunto de mundos intersubjetivos creados y recreados en el ámbito de los discursos, los universos culturales y las prácticas significativas, que debemos interpretar, reconstruir y objetivar. El análisis cualitativo en este estudio ha permitido visibilizar las relaciones laborales y sociales entre empleadas y empleadores, los diferentes ejes de desigualdad que están presentes y las percepciones de sí mismas y de su trabajo de las empleadas domésticas.

En cuanto a las metodologías participativas y la indagación colectiva (perspectiva dialéctica), son interesantes porque aportan una concepción del saber como un proceso vivo, dinámico, que se desarrolla en la interacción entre las personas, en su reflexión compartida sobre lo que hacen, lo que buscan y desean (Abarca Alpízar, 2016: 96). De esta manera, la producción de conocimiento es un proceso colectivo, generado a través del diálogo y la reflexión. Además, al ser el objetivo de las metodologías participativas y de indagación colectiva promover transformaciones sociales, conectan con uno de los objetivos perseguidos.

2.1 Objetivos de la investigación

Tras reflexionar sobre los criterios que han guiado la elección metodológica, a continuación, haré explícitos los objetivos que persigue este trabajo fin de máster:

1. Analizar, en el actual contexto de crisis de reproducción social que vive la ciudad de Zaragoza, en qué condiciones socioeconómicas, legales y laborales se produce la externalización y mercantilización de las tareas familiares de cuidado (empleo de hogar y de cuidados) y qué implicaciones sociales, económicas, legales y políticas tiene.
2. Revisar la legislación española y valorar los cambios que ha supuesto el actual marco jurídico de regulación.
3. Examinar las condiciones inmateriales en las que este trabajo se está llevando a cabo.

4. Proponer políticas que mejoren la profesionalización, cualificación y condiciones laborales de las trabajadoras, así como sus derechos sociales y laborales.

2.2 Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación utilizadas en este estudio son dos, la entrevista semiestructurada y el Café Diálogo, que describiremos a continuación brevemente.

2.2.1 Entrevista semiestructurada.

La entrevista, en la investigación social, consiste en “*un proceso comunicativo por el cual un investigador extrae una información de una persona, que se halla contenida en la biografía de ese interlocutor; entendiendo aquí biografía como el conjunto de las representaciones asociadas a los acontecimientos vividos por el entrevistado*” (Alonso, 1998). Para el análisis de la subjetividad, de la situación actual y de los cambios que ha experimentado el servicio doméstico, se ha optado por un tipo de *entrevista semiestructurada* pues se trata de una entrevista muy flexible que permite que emerja la subjetividad y se desvelen temas inesperados de gran relevancia. Esta elección se debe a que no quería condicionar ni dirigir en exceso el testimonio de las personas entrevistadas. Además, la técnica de la entrevista semiestructurada es útil para obtener informaciones sobre cómo los sujetos diversos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales.

2.2.2 Café Diálogo (World Café)⁵

El Café Diálogo constituye una herramienta participativa de indagación colectiva, cuya elección se debe a varios motivos. En primer lugar, mi intención inicial fue la de realizar un *grupo focal*, pero tras varios intentos fallidos, y dada la escasa disponibilidad horaria de del colectivo de empleadas del hogar, tuve que asumir la dificultad que entrañaba poder juntar a un grupo lo suficientemente representativo de la diversidad de situaciones laborales y de procedencias presentes en el empleo doméstico en la ciudad de Zaragoza. Por tanto, al no disponer de la suficiente diversidad de discursos entre las participantes, el grupo focal no resultaba una herramienta útil, al no cumplir con su función, y se desechó. En segundo lugar, al ser un objetivo explícito de este estudio elaborar una serie de propuestas encaminadas hacia la transformación social, también era útil disponer de una herramienta que estuviera más conectada con la finalidad de la transformación social, porque el grupo focal permite analizar las cosas más que actuar sobre ellas (Ibáñez, 1986: 64). Así que propuse a la *Asociación de Trabajadoras de Hogar y Cuidados de Zaragoza* realizar una dinámica participativa y de indagación colectiva (Café Diálogo) durante una de sus asambleas periódicas, con el fin de poder generar un diálogo con las participantes sobre la situación

5 <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2017/11/Cafe-para-llevar.pdf>

sociolaboral, sentimientos, necesidades y demandas. Unas demandas que pudieran ser trasladadas a las instituciones en forma de medidas de política pública. También se aprovechó esta dinámica para dialogar e indagar sobre qué esperan las participantes de la asociación y qué objetivos prioritarios deben ser abordados. En definitiva, el Café Diálogo al igual que el grupo focal me ha permitido acceder a los significados compartidos por las empleadas de hogar y de los cuidados, pero también me ha facilitado ir un poco más allá. Me ha permitido favorecer una reflexión colectiva de un grupo de mujeres sobre su actual situación laboral y, a partir de esa reflexión, que ellas mismas determinasen los objetivos de transformación social que tienen como trabajadoras domésticas. Objetivos que he intentado transformar, posteriormente, en las medidas de política pública que aparecen en el apartado final de este trabajo fin de máster.

Las herramientas de indagación social son diversas, pero el Café Diálogo me pareció pertinente porque permite crear redes de diálogo colaborativo, alrededor de asuntos que importan a las personas participantes y en un periodo corto de tiempo. Sirve para descubrir los significados compartidos, tener acceso a la inteligencia colectiva e impulsar acciones de futuro, además de promover la participación y que todas las voces sean escuchadas. Con esta técnica se promovió un dialogo en el que las empleadas expresaron colectivamente y de forma natural opiniones, impresiones y sentimientos acerca de cómo es su día a día, sus necesidades y demandas.

Como complemento al análisis cualitativo y participativo, se ha llevado a cabo una revisión de datos secundarios cuantitativos. Estos datos muestran los grandes rasgos y tendencias que presenta el empleo doméstico en Aragón y Zaragoza. Aunque es importante señalar que estas fuentes presentan distorsiones como consecuencia de los criterios de clasificación de las actividades, que a veces tienen un nivel de agregación que impide un análisis más preciso del empleo doméstico, y por el grado de informalidad que presenta el sector. Las fuentes de datos disponibles son la EPA y la Seguridad Social⁶:

1) La *Encuesta de Población Activa* (EPA) elaborada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los datos que ofrece sobre empleo doméstico pueden obtenerse a partir de:

- las actividades económicas de la CNAE-09 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) a través del código 970 “*Actividades de los hogares empleadores de personal doméstico*”.
- las personas ocupadas en las categorías de la CNO-11 (Clasificación Nacional de Ocupaciones) 91 (“*Empleados domésticos*”) y 57 (“*Otros trabajadores de los cuidados a las personas*”). El uso de ambas categorías permite obtener datos diferenciados entre empleo de

⁶ Cada una de estas fuentes ofrece información diferente, tanto por el ámbito temporal de análisis como por el método de obtención de la misma. En el primer caso se trata de una encuesta, mientras que en el segundo se trata de un registro. Por tanto, la información recogida en ellos no coincide.

hogar y empleo de cuidados. Sin embargo, existen dos limitaciones. Una, que dentro de la categoría *empleados domésticos* se incluye a personas que también realizan trabajos de cuidados y, otra, respecto al uso de la categoría 57 “*Otros trabajadores de los cuidados a las personas*”, pues agrupa la categoría 571 de “*Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)*” y la 572 de “*Cuidadores de niños*”. Esta última categoría se subdivide en la 5721 “*Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos*” y la 5722 “*Cuidadores de niños en domicilios*”. En consecuencia, los datos globales de la categoría 57 no son fiables pues incluyen a personas que no realizan empleo doméstico.

2) Los datos de *afiliación* de trabajadores y trabajadoras a la *Seguridad Social* en el “Régimen Especial de Empleados de Hogar” y en el “Sistema Especial de Empleados de Hogar” (desde 2012).

2.3 Diseño y desarrollo de la investigación

2.3.1 Diseño y realización del análisis cualitativo

Para este estudio se han realizado 12 entrevistas a empleadas domésticas residentes en la provincia de Zaragoza, tanto autóctonas (3) como inmigrantes (9), estas últimas procedentes de países de Latinoamérica (Nicaragua, Colombia y Ecuador), de la Unión Europea (Bulgaria) y de África (Senegal y Marruecos).

Las entrevistas se hicieron entre los meses de febrero y agosto de 2019 y se contó con el apoyo de la *Asociación de Empleadas de Hogar y de Cuidados de Zaragoza* y de *Tramalena* (Centro Municipal de Promoción Sociolaboral para Mujeres), además de redes sociales personales, para contactar con mujeres que trabajasen o hubiesen trabajado en empleo doméstico. Sin embargo, antes de elegir a las entrevistadas, se hizo una clasificación previa de los perfiles que debían estar presentes para poder disponer de una representación variada y representativa del sector doméstico en Zaragoza. De este modo se tuvo en cuenta la variable *origen nacional*, intentando que estuviesen representadas mujeres provenientes de los países que más mano de obra aportan al sector en Aragón⁷. También se tuvo en cuenta la variable *situación administrativa*, por lo que se entrevistó a mujeres autóctonas, en situación irregular y con permiso de trabajo; la variable *tipologías de trabajo realizado*, entrevistando a mujeres internas, externas fijas y externas por horas, y finalmente la variable *ámbito rural/urbano*, realizando entrevistas a mujeres de Zaragoza ciudad, pero también de Villamayor y Villanueva de Gállego. Las entrevistas se estructuraron en tres bloques que responden a aspectos y dinámicas sociales diversas: uno relativo a la acogida y a la situación

⁷ Según datos de la Seguridad Social los países de la Unión Europea con mayor presencia en el empleo doméstico aragonés son Rumanía y Bulgaria, mientras que los países no comunitarios con mayor presencia son Nicaragua, Ecuador, Marruecos y Colombia.

administrativo legal (excepto para autóctonas), otro sobre las condiciones objetivas de trabajo y la percepción subjetiva y, el último bloque, sobre las necesidades y demandas de las trabajadoras.

TABLA 1 Características empleadas de hogar y de los cuidados entrevistadas

NOMBRE	PAÍS DE ORIGEN	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	EDAD	ESTADO CIVIL	FORMACIÓN	AÑOS EN ESPAÑA	AÑOS EN SERVICIO DOMÉSTICO	TRABAJO ACTUAL
Gloria	Colombia	Doble nacionalidad	46	Soltera	Licenciada	19	19	Externa por horas
Luisa	Nicaragua	Doble nacionalidad	59	Casada	Licenciada	12	12	Interna
Ana	Colombia	Irregular	36	Soltera	Licenciada	1	1	Externa por horas
Amanda	Nicaragua	Permiso de residencia y trabajo	27	Casada	Bachillerato	7	7	Interna
Katia	Bulgaria	Tarjeta comunitaria	45	Soltera	Bachillerato	17	16	Hostelería
Isabel	España	Nacionalidad	50	Soltera	Estudios primarios	-	3	Externa fija y por horas
Vanessa	Nicaragua	Irregular	55	Casada	Estudios primarios	4	4	Interna
Alejandra	Ecuador	Doble nacionalidad	54	Casada	Licenciada	15	7	Auxiliar de ayuda a domicilio
Esperanza	España	Nacionalidad	61	Casada	Estudios primarios	-	38	Externa por horas y PSD ⁸
Amsatou	Senegal	Permiso de residencia y trabajo	34	Casada	Licenciada	12	10	Auxiliar de ayuda a domicilio e externa por horas
Begoña	España	Nacionalidad	51	Soltera	Formación profesional	-	35	Seguridad
Aisha	Marruecos	Permiso de residencia y trabajo	44	Casada	Estudios primarios	11	11	Externa por horas y empresa de limpieza

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

2.3.2 Diseño y realización del Café Diálogo

Diseño: En primer lugar, se hizo una dinámica de grupo de presentación. En segundo lugar, se subdividió a las asistentes en pequeños grupos (alrededor de una mesa) que trabajaron en torno a tres preguntas propuestas por las facilitadoras y cuyas respuestas se escribieron en una cartulina. Cada grupo estaba liderado por una persona (anfitriona) y sus integrantes dialogaron durante un breve tiempo. Una vez transcurrido ese tiempo, las integrantes (excepto la anfitriona) pasaron a formar parte de otro grupo/mesa, con el fin de ir pasando por la totalidad de las mesas distribuidas en el espacio y de ir profundizando en el nivel de la conversación. En tercer lugar, la anfitriona de

⁸ Personal de Limpieza y Servicios Domésticos en la DGA.

cada mesa, puso en común frente a la totalidad del grupo las diferentes ideas que salieron en todas las conversaciones producidas a partir de las preguntas. El resto pudieron apuntar más ideas y posteriormente se debatió lo expuesto entre todas en sesión plenaria.

Desarrollo: Se llevó a cabo una única sesión⁹ el domingo 17 de marzo de 2019 con empleadas de hogar y de cuidados que trabajasen o hubiesen trabajado en la modalidad de externas (tanto fijas como por horas) y de internas. En dicha sesión, que tuvo una duración de 2 horas, participaron 15 personas, de procedencia latinoamericana en su totalidad (pues la Asociación de Empleadas de Hogar y de Cuidados de Zaragoza está formada principalmente por mujeres latinoamericanas), de las cuales todas eran mujeres, excepto un hombre, y de edades muy distintas. Se seleccionaron tres preguntas¹⁰, planteadas por la anfitriona de cada grupo en diferentes rondas, donde la conversación se movió a niveles cada vez más profundos. Estas preguntas fueron las siguientes: ¿Qué es lo que mejor y lo que peor te hace sentir de tu trabajo?, ¿Cómo son tus condiciones laborales y cómo las mejorarías? y ¿Qué le pedirías a la instituciones públicas?¹¹

TABLA 2 Características de las participantes en el Café Diálogo

País de origen	Situación administrativa	Edad	Ocupación
Nicaragua	Irregular	27	Interna
Nicaragua	Irregular	35	Interna
Nicaragua	Permiso de residencia y trabajo	30	Externa fija
Nicaragua	Permiso de residencia y trabajo	43	Externa por horas
Nicaragua	Permiso de residencia y trabajo	42	Externa por horas
Colombia	Irregular	45	Interna
Colombia	Permiso de residencia y trabajo	44	Externa fija
El Salvador	Irregular	64	No encuentra trabajo
Guatemala	Permiso de residencia y trabajo	52	Externa por horas
Honduras	Irregular	37	Interna
Honduras	Irregular	28	Interna
Honduras	Permiso de residencia y trabajo	41	Interna
Bolivia	Irregular	33	Interna
Bolivia	Irregular	57	Interna
Ecuador	Permiso de residencia y trabajo	46	Externa por horas

Fuente: Elaboración propia a partir de las personas participantes en el Café Diálogo.

9 Realizada en el Centro Comunitario Luis Buñuel, lugar donde se reúne un domingo al mes las personas que integran Asociación de Empleadas de Hogar y de Cuidados de Zaragoza.

10 Las preguntas deben ser formuladas atendiendo a los siguientes criterios: deben abrir una perspectiva positiva y apreciativa, deben ser relevantes a las preocupaciones de la vida real del grupo, deben atraer la energía colectiva, la introspección y la acción. Una pregunta poderosa debe ser simple y clara, provocadora, debe generar energía, estar enfocada a la indagación, hacer emerger supuestos y abrir nuevas posibilidades.

11 También se planteó una cuarta pregunta: ¿qué esperas de la asociación?, pero no es relevante para este estudio.

CAPÍTULO 3: CONTEXTO

En este apartado se presenta, en primer lugar, un breve esbozo sobre la evolución legislativa del sector del empleo doméstico, así como de las principales características del marco regulador que está actualmente vigente en nuestro país. Y, en segundo lugar, se aporta una serie de datos cuantitativos, que pese a sus limitaciones, permiten tener una visión general del peso del sector doméstico en el mercado laboral aragonés y zaragozano, así como de sus principales características.

3.1 Marco regulador

Históricamente, el empleo doméstico no ha sido reconocido como una ocupación plenamente laboral (Díaz Gorfinkiel, 2018: 112) y, en consecuencia, sus derechos sociolaborales se han regulado de forma tardía¹². De hecho, la integración del empleo doméstico en el sistema de la Seguridad Social no se produjo hasta el año 1969, en un Régimen Especial con menos derechos que el Régimen General (RG). Las regulaciones posteriores reflejan la posición marginal que siguen ocupando las actividades domésticas en la jerarquía sociolaboral, aunque se han producido evidentes avances.

3.1.1 La aprobación del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, supuso la consideración del empleo doméstico como una relación propiamente laboral.

3.1.2 La aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Cambios legislativos propiciados por la elaboración en 2011 del *Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018: 113).

1) El **Real Decreto 1620/2011** se inspira en el Convenio 189 de la OIT y modifica las condiciones laborales establecidas por el Real Decreto del 85 para equipararlas, en muchos aspectos, con las de los demás sectores. Supuso la aceptación ideológica del ámbito doméstico como una esfera plenamente laboral. Establece lo siguiente (Díaz Gorfinkiel, 2016: 102):

¹² En realidad hubo un primer reconocimiento del empleo de hogar como trabajo en el año 1931, durante la 2ª República. Ese año apareció por primera vez incluido el empleo de hogar dentro de la normativa laboral española, más concretamente en la “*Ley de Contrato de Trabajo*” hecha por el ministro socialista llamado Largo Caballero.

- Obligatoriedad de realizar un *contrato por escrito*, que debe estar en posesión de la persona empleada, donde queden reflejadas las condiciones laborales.
- Se limita el descuento del *pago en especie* a un 30% y se establece la obligación de respetar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- El uso del tiempo se equipara con el resto de trabajadores. El descanso diario es de 12 horas entre jornada y jornada, aunque dicho descanso puede reducirse a 10 en el caso de las internas, y se tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas.
- El período de vacaciones es de 30 días naturales, de los cuales 15 días han de ser consecutivos. Se tiene derecho a 15 días festivos.
- Se modifica la regulación de los tiempos de presencia¹³ y se establecen limitaciones temporales de contabilidad mensual a esta presencia y compensaciones en tiempo o salario.
- Se establece la figura del *despido por desestimiento*: la persona empleadora puede dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales, la indemnización es de 12 días de salario por año trabajado, lo que lo convierte en la forma más barata de despido.

2) La **Ley 27/2011** extinguió el *Régimen Especial de Empleadas de Hogar* para crear el *Sistema Especial de Empleados de Hogar*, dentro del RG. El objetivo de este cambio consistió en la equiparación gradual de las prestaciones con el resto de sectores. Los principales cambios introducidos son, por un lado, que la parte empleadora tiene la obligación de afiliar a todas las trabajadoras. Y, por otro, se modifica la forma de cotización. Si antes las empleadas de hogar cotizaban en un único tramo fijo, esta ley establece un sistema de 15 tramos con el fin de equiparar las ganancias reales y la cotización (Díaz Gorfinkiel, 2016: 104).

Pese a los avances aún siguen existiendo importantes aspectos pendientes de ser abordados como: el establecimiento de un sistema de protección ante situaciones de *desempleo*, la creación de un sistema de *deducciones impositivas* por la contratación de empleadas de hogar y la *cobertura de vacíos de cotización en la base reguladora de las pensiones* y la *cotización por salarios reales*¹⁴.

3.1.3 En diciembre de 2012, llega el Partido Popular al poder y aprueba el **Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejor gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social**, lo que supone un alejamiento, práctico e ideológico, respecto a los planteamientos previos de equiparación de condiciones y derechos del sector doméstico (Díaz Gorfinkiel, 2016: 104 y 105). Permite que las

13 Esta figura implica que la persona empleada puede tener la obligación de permanecer en el hogar pero sin realizar tareas concretas (como cuando un niño duerme la siesta) y estos períodos no se contabilizan como tiempo laboral.

14 Debían ser equiparadas al RG el 1/1/2019, según la Ley 27/2011, pero en los presupuestos de 2018 el gobierno del PP retrasó esa equiparación al 1/1/2024, por medio de la enmienda 6777.

empleadas realicen su afiliación en caso de trabajar menos de 60 horas mensuales por empleador y reduce los 15 tramos a 8, causando un nuevo alejamiento entre ganancias reales y cotización.

3.1.4 La Ley de Extranjería afecta a las trabajadoras del servicio doméstico extranjeras e incide de manera directa en su proceso de integración sociolaboral. Aunque la falta de papeles no impida su inserción laboral, sí les expone a situaciones de explotación y de mayor vulnerabilidad. La actual legislación de extranjería¹⁵ establece que las personas no comunitarias que quieran residir y trabajar en España deben solicitar una autorización de trabajo, que está supeditada al listado de ocupaciones de difícil cobertura que cada Comunidad Autónoma establece y en el que aparecen aquellas profesionales para las que se puede contratar a personas de fuera de nuestra fronteras. Otra vía de entrada es la visa de turista, cuya validez es de tres meses, pasados los cuales, la persona se queda en territorio español en situación administrativa irregular. Cuando esto ocurre, las posibilidades de encontrar empleo disminuyen y se reducen a los nichos laborales más precarios. Una vez que se reside en España, la legislación de extranjería establece el requisito de tres años de empadronamiento para poder acceder a la figura del *arraigo social*¹⁶ por lo que la situación de precariedad en la que se encuentran las empleadas de hogar en situación irregular es total. Muchas de ellas, especialmente las internas, trabajan en condiciones que rozan la esclavitud, con la promesa por parte de sus empleadores de que les tramitarán la documentación y les harán un contrato (Parella, 2003). El hecho de que el trabajo de interna se desarrolle dentro del hogar familiar, e imposibilite la inspección de trabajo, lo convierte prácticamente en la única opción laboral para que las mujeres en situación irregular puedan trabajar durante el periodo de tres años a que obliga la ley para poder tramitar el arraigo. Una vez obtenida la autorización, esta se concede por un año y en ese año tienen la obligación de cotizar al menos la mitad del tiempo y de estar trabajando y dadas de alta para poder renovarla, motivo por el que es tan difícil salir de este sector laboral para todas las mujeres que trabajan en él.¹⁷

3.2 Situación actual en términos numéricos

Al no disponer de datos fiables, es difícil valorar el peso real del empleo doméstico en los hogares aragoneses. ¿Por qué? En primer lugar, la persistencia del empleo sumergido hace imposible disponer de estimaciones aproximativas sobre el número real de trabajadoras domésticas

15 Real Decreto 557/2011, de 20 de abril por el que se aprueba el Reglamento de la ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

16 Para acceder al arraigo social es necesario entre otros documentos un contrato de trabajo y la demostración mediante el padrón de que se ha residido en España durante tres años.

17 Hasta que no llevas cinco años residiendo de forma legal en España no se obtiene la residencia de larga duración, que es la única que no está vinculada a una relación laboral.

y sobre el valor económico de los servicios que producen. Según datos de la OIT existe alrededor de un 30%¹⁸ de empleo sumergido en el sector del empleo doméstico. En segundo lugar, la falta de definición sobre qué se entiende por tareas de “cuidados”, pues ni estadística ni culturalmente se reconoce como una categoría de ocupación específica, diferenciada del sector doméstico. En la práctica esto supone que el empleo de hogar sea la ocupación bajo la que se adscriban las tareas de asistencia personal (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018: 106). Esta falta de definición terminológica se refleja en la propia práctica laboral de las personas contratadas para cuidar, pues en la mayoría de ocasiones también se encargan de realizar tareas domésticas (limpiar, cocinar, comprar...) y es consecuencia también de la inexistencia de unas categorías laborales diferenciadas según actividad en el sector.

El número de personas afiliadas a la *Seguridad Social* en el “Sistema Especial para Empleados de Hogar” el 30 de agosto de 2019 asciende a un total de 10.970 personas en Aragón, de las cuales 293 son hombres y 10.667 mujeres, lo que muestra la elevada tasa de feminización del sector y como la mayor parte del empleo se concentra en la provincia de Zaragoza (79,8%).

TABLA 3: Afiliaciones al Sistema Especial de Empleados de Hogar por género en Aragón

	Varones	%	Mujeres	%	Total	%
Huesca	36	2,6%	1.392	97,2%	1.431	13%
Teruel	19	2,4%	760	97,5%	779	7,1%
Zaragoza	238	2,6%	8.515	97,2%	8.760	79,8 %
Aragón	293	2,6%	10.667	97,2 %	10.970	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Seguridad Social a fecha de 30 de agosto de 2019. Los totales no coinciden con la suma de varones y mujeres, esto se debe a que hay afiliados cuyo género no viene especificado.

En agosto de 2019, según los datos de afiliación al Servicio Especial de Empleados de Hogar en la provincia de Zaragoza, del total de 8.760 personas dadas de alta, 4.993 son extranjeras, es decir un 56,9% de las personas que trabajan en este sector son inmigrantes, de las cuales 4.843 son mujeres (96,9%). Los países de la Unión Europea con mayor presencia en el empleo doméstico zaragozano son Rumanía y Bulgaria, mientras que los países no comunitarios con mayor presencia son Nicaragua, Ecuador, Marruecos y Colombia. Ahora bien, conviene matizar la fiabilidad de este dato pues muchas personas de origen inmigrante ya han obtenido la nacionalidad española y no constan como extranjeras en los registros oficiales. Y, además, el empleo sumergido afecta a un número considerable de trabajadoras extranjeras en situación de irregularidad, como consecuencia

18 Según el informe de la OIT *Perspectivas sociales del empleo en el mundo-Tendencias 2018*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615674.pdf

de la ley de extranjería. Aunque es conveniente matizar que el empleo sumergido no solo afecta a las extranjeras, sino que lo hace al conjunto de trabajadoras. Por tanto, el porcentaje de personas empleadas de origen inmigrante seguro es bastante mayor del que reflejan los datos oficiales, pero no disponemos hoy por hoy de cifras reales. Sin embargo, pese a sus limitaciones, los datos sí reflejan la sobrerrepresentación de la población extranjera en el sector del empleo doméstico zaragozano (56,9%)¹⁹, si lo comparamos con el porcentaje total de población extranjera afiliada a la Seguridad Social en Aragón que es del 14,3%.

Una vez puesta de manifiesto la feminización y la extranjerización del sector del empleo doméstico en Aragón y Zaragoza, ¿qué otras tendencias generales²⁰ nos permiten visibilizar los datos cuantitativos presentados en las tablas 4, 5, 6 y 7?

- Por un lado nos muestran claramente cómo los datos de afiliación a la Seguridad Social reflejan que se ha producido un crecimiento constante del empleo doméstico en nuestro país desde finales de los 90 hasta el año 2016 (tabla 4 y 5), aunque los datos de la EPA muestran que ese estancamiento en el crecimiento o ligero declive se inició antes, en el año 2012. Ese descenso es consecuencia de la crisis económica de 2008-2015, sin embargo hay que señalar que constituye uno de los sectores laborales menos afectados por la recesión económica y con menor pérdida de empleo (Martínez Buján, 2014: 281), debido a la persistencia de la deficitaria organización social de los cuidados, al mantenimiento de la demanda de mano de obra y a la mayor facilidad para abaratar los costes salariales. La tabla 4 refleja la evolución del sector hasta el año 2011, fecha en la que se producen las modificaciones legislativas y la desaparición del Régimen Especial. Como puede apreciarse en la tabla 5, el crecimiento se ha mantenido, pese a la incidencia de la crisis económica del 2008, aunque se percibe una tendencia a la baja desde el año 2017 según datos de la Seguridad Social o desde el año 2012 según datos de la EPA (tabla 6)²¹.
- Por otro lado, los datos corroboran lo dicho en el apartado del marco regulador de que la aprobación del *Real Decreto 1620/2011* supuso un incremento en la afiliación y en la regularización del sector. Como queda patente si tenemos en cuenta que se pasa de una media de 291.380 personas afiliadas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar en 2011 (tabla 4) a una media de 414.111 personas afiliadas en el Sistema Especial de

19 El porcentaje de población extranjera afiliada al Sistema Especial de Empleados de Hogar en España es de 42,3%.

20 Se hace referencia a datos de España, no de Aragón, pero seguro que esas tendencias tengan fiel reflejo en Aragón.

21 Hay que tener en cuenta que no todas las personas que trabajan en empleo de hogar y de cuidados se adscriben en la categoría 91 “Empleados domésticos” CNO-11 de la EPA, sino que muchas lo hacen en la categoría 57 “Otros trabajadores de los cuidados a las personas” CNO-11.

Empleados de Hogar en el 2013 (tabla 5). Pero estas cifras no indican tanto un crecimiento en el número de personas que se dedican al empleo doméstico, como en la regularización de personas que anteriormente trabajan en negro. De hecho los datos de la EPA (tabla 6) no muestran crecimiento del número de personas empleadas en ese período: de 573,9 miles de personas ocupadas en empleo doméstico en 2011, se pasa a 557,7 en 2013.

- Así mismo, los datos cuantitativos muestran como, pese a producirse un aumento evidente en la regularización del sector tras la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, aún se observa una fuerte persistencia de la economía sumergida. Por ejemplo, según datos de la Seguridad Social (SS) en 2018 había una media de 417.611 personas dadas de alta en el Sistema Especial (tabla 5), mientras que la EPA informa de un total de 505,6 miles de personas ocupadas en empleo doméstico (tabla 6), habiendo una diferencia de casi 90.000 personas de las que no tiene constancia la SS. Y eso sin contar con las personas que en la EPA se inscriben en la categoría 57 de “Otros trabajadores de los cuidados a las personas”. Lo que demuestra que los cambios legislativos no han terminado con la informalidad del sector
- Por último, es necesario comentar que el aumento en la demanda de empleo doméstico y el crecimiento del sector desde finales de los años 90, se da en paralelo al fuerte crecimiento de las migraciones femeninas a nuestro país. Al constituir el empleo doméstico un nuevo nicho laboral feminizado y precarizado, esto favorece la llegada masiva de mano de obra femenina procedente de países empobrecidos. Pasando de un total de 314.824 mujeres extranjeras en el año 1998 a 2.360.813 en el año 2018, según datos de la EPA (tabla 7)..

TABLA 4: Afiliados medios en alta Régimen Especial Empleados de Hogar (España)

AÑO	TOTAL MEDIO AFILIADOS
2001	152.964
2003	188.118
2005	184.848
2007	296.164
2009	286.383
2011	291.380

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Seguridad Social, la media utilizada es la del mes de enero de cada año.

TABLA 5: Afiliados medios en alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar (España)

AÑO	TOTAL MEDIO AFILIADOS
2013	414.111
2014	421.219
2015	425.987
2016	427.029
2017	422.008
2018	417.611
2019	407.586

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Seguridad Social, la media utilizada es la del mes de enero de cada año. Resaltado en color el inicio de la tendencia descendente.

TABLA 6: Categoría 91 “Empleados domésticos” CNO-11 (EPA)

AÑO	TOTAL (miles de personas)	% de MUJERES
2011	573,9	97,8 %
2012	561,3	97,8 %
2013	557,7	97,7 %
2014	551,9	97,6 %
2015	522,3	98,2 %
2016	507,3	97,9 %
2017	504,5	97,6 %
2018	505,6	98 %
(1T) 2019	495,2	97,9 %
(2T) 2019	470,5	97,7 %

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la *Encuesta de Población Activa*, 2011-2019 (medias anuales de los cuatro trimestres del año, excepto del año 2019). Resaltado en color el inicio de la tendencia descendente.

TABLA 7: Evolución población extranjera femenina en España y Aragón

AÑO	TOTAL MUJERES ESPAÑA	TOTAL MUJERES ARAGÓN
1998	314.824	3.652
2018	2.360.813	136.692

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la *Encuesta de Población Activa*.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

A partir de los testimonios de las trabajadoras en torno al empleo de hogar y de los cuidados, se han analizado los aspectos materiales e inmateriales que se imbrican para dar forma a esta particular relación laboral. Dicho análisis ha permitido realizar un esbozo de las condiciones socioeconómicas, laborales y legales en las que se lleva a cabo este empleo en Zaragoza, sin dejar de lado el aspecto emocional ni el de la construcción de sentido que llevan a cabo las trabajadoras domésticas a partir de su particular relación laboral.

4.1 Perfil biográfico y trayectorias vitales de las informantes

La actual crisis de los cuidados en Zaragoza ha supuesto el auge de la contratación de empleadas domésticas para la realización de las tareas del hogar y de cuidados. Sobre todo para la contratación de servicios de asistencia a personas ancianas, pues Zaragoza, al igual que el conjunto de la comunidad autónoma aragonesa, cuenta con una población muy envejecida. Pero, ¿quién se dedica a este nicho de empleo del que hay tanta demanda? Y, ¿qué circunstancias sociales, económicas y personales les conducen a ello?

4.1.1 Trabajadoras inmigrantes

Los datos cuantitativos del apartado anterior ponen de manifiesto que son mayoritariamente mujeres las que se insertan en esta actividad laboral en la provincia de Zaragoza (97,2%), de las cuales más de la mitad son extranjeras (56,9%). Cifra superior al porcentaje de mujeres extranjeras a nivel nacional que es del 41,7%. Esta elevada presencia de mujeres extranjeras en Zaragoza viene a confirmar lo expresado por Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján (2018: 108) a nivel nacional, en cuanto a que el servicio doméstico constituye el principal nicho laboral de las mujeres inmigrantes que llegan a nuestro país. De hecho, en opinión de las 25 informantes de origen inmigrante que han participado en este estudio, el servicio doméstico ha sido la única opción laboral al llegar, sobre todo si su situación administrativa es irregular. Ahora bien, todas ellas, aunque en mayor medida las que presentan un nivel formativo más alto, esperaban que su paso por el empleo de hogar y de cuidados constituyera solo una breve etapa de su nueva vida. Hasta que, una vez obtenido el permiso de residencia, pudieran encontrar un empleo más estable, mejor remunerado y más acorde a su formación y sus deseos. Además, ninguna de las 9 mujeres inmigrantes entrevistadas se había dedicado al empleo de hogar en su país de origen, de hecho 5 de ellas son tituladas universitarias, otro dato importante para entender por qué esperaban que su paso por el servicio doméstico fuese algo temporal y obligado por la legislación de extranjería.

«Yo trabajaba de profesora en Colombia, pero no ganaba mayor cosa y no me alcanzaba ni para cubrir gastos, pero una vez acá encuentro la dificultad de poder trabajar sin papeles» (Gloria)

La realidad es que los largos años de estancia en el empleo doméstico se van sucediendo inexorablemente y los sueños iniciales de estas mujeres se van desdibujando poco a poco, y aunque desean abandonar el servicio doméstico, este deseo no siempre se ve materializado. Únicamente Katia ha logrado cumplir su sueño, tras 16 años como empleada doméstica, de abrir un bar. Respecto a las causas que las informantes aducen para seguir en el empleo doméstico una vez regularizada su situación son, por un lado, las trabas que existen para la homologación de sus títulos de formación, que requieren de muchos trámites burocráticos; o la imposibilidad de realizar cursos o grados formativos para los que no disponen de tiempo ni recursos. Además, dada su condición de mujeres migrantes en un mercado laboral profundamente etnoestratificado (Parella, 2000: 279) y sexuado, las opciones laborales que tienen ante ellas no son numerosas, por lo que acaban aceptando resignadamente su permanencia dentro del sector doméstico.

«¿De qué otra cosa voy a trabajar yo? Con lo mal que lo he pasado los primeros años en España, que he tenido hasta que robar, yo ahora me conformo con tener buenas condiciones. No pido más.»

(Aisha)

«He intentado homologar mis estudios, pero como iba a ser un largo proceso, he visto que me iba a poder sacar antes la ESO» (Amsatou)

«Para homologar Psicología tenía que hacer cursos puente, cinco asignaturas y pagar un profesor de inglés... De dónde iba a sacar el tiempo y el dinero» (Gloria)

La relación de las informantes con el empleo doméstico en ocasiones se inicia antes de su llegada a Zaragoza, justamente en el momento en el que deciden emigrar. En esos casos son las redes familiares que ya emigraron con anterioridad, las que les informan de la demanda de empleo y la facilidad de colocarse en el sector doméstico. Además, una vez en Zaragoza, esas mismas redes son muy útiles para la obtención de información, la búsqueda de empleo, el acceso a recursos o la realización de trámites burocráticos.

«Vine para ayudar a mi familia... aquí tengo a mi cuñada y a mis primas que me dijeron que había trabajo de interna en casas» (Amanda)

«Aquí en Zaragoza estaba mi tía, que fue la que me recibió y me ayudó» (Luisa)

Pero una vez iniciado su proceso migratorio, estas mujeres dependen, a su vez, de los cuidados que otras mujeres de su entorno realizan de sus familiares (principalmente hijos) en el país de origen, es lo que Arlie R. Hochschild (2000) denomina *cadena global de cuidados*. Pero dejar a los hijos e hijas suele estar acompañado de una gran carga emocional y de sentimiento de culpabilidad, sin embargo, las complejas exigencias de reagrupación familiar y las largas horas de

trabajo que realizan las empleadas de hogar y de cuidados (sobre todo las que están internas) no les permiten poder traerlos con ellas, o incluso ni se lo plantean. En ocasiones, cuando con el paso del tiempo y tras una mejora en sus condiciones laborales estas trabajadoras logran poder traer a sus hijos a Zaragoza, en muchos casos estos no se adaptan y acaban regresando.

«Yo no sabía donde iba a llegar, entonces no me atreví a venirme con mi hijo, porque quién me lo iba a cuidar mientras yo trabajaba. Así que lo tuve que dejar con mi madre.» (Gloria)

«Dejé a mi hijo con 9 años y lo traje con 16, pero no se adaptó porque ya tenía hecha su vida allí»
(Gloria)

«Mi hijo pequeño estuvo sin querer hablarme durante años porque me decía que lo había abandonado» (CD)²²

«Me sentía mal... Servir a otros cuando había podido cuidar a los míos» (Alejandra)

Los testimonios recogidos vienen a confirmar lo expresado anteriormente en el marco teórico, las empleadas de origen extranjero entrevistadas están más concentradas en el sector de cuidados, especialmente en el cuidado de ancianos, que las mujeres autóctonas. De tal manera que se constata que la conversión del empleo doméstico en un sector de cuidados no profesionales y la falta de mano de obra autóctona ha propiciado la llegada de trabajadoras inmigrantes a nuestro país (Martínez Buján, 2014: 277). Pero esta conversión también ha venido acompañada de la revitalización del régimen de interna, una figura laboral que en la década de los noventa del siglo pasado llegó a estar en franco retroceso (Martínez Buján, 2014: 289). De hecho, siete de las mujeres extranjeras entrevistadas habían trabajado o trabajaban de internas, así como la gran mayoría de informantes del Café Diálogo, que aunque en el momento de la realización del mismo solo 8 eran internas, muchas lo habían sido con anterioridad. Pero también puede afirmarse que, aunque en la modalidad de interna se concentran las mujeres inmigrantes, no lo hacen todas ellas por igual, sino principalmente las que llevan poco tiempo en Zaragoza y están en situación irregular. Sin duda, la dureza del trabajo de interna, el aislamiento, la ausencia de días de descanso y el escaso salario son algunos de los aspectos que determinan que solamente aquellas mujeres que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad accedan a él.

4.1.2 Trabajadoras autóctonas

Los testimonios recogidos confirman que las trabajadoras autóctonas se insertan en las modalidades laborales de empleo doméstico que requieren una menor intensidad horaria, principalmente de externa fija y de externa por horas. De esta manera, de las trabajadoras autóctonas entrevistadas, ninguna trabaja actualmente como interna, únicamente está el caso de

²² La abreviatura (CD) hace referencia a testimonios recogidos en el Café Diálogo.

Isabel que sí lo hizo hace 25 años en Menorca, *«en casa de una familia de mucho dinero»*. Por otro lado, los testimonios también muestran que las trabajadoras autóctonas se insertan en las modalidades laborales en las que se realizan tareas de limpieza y no en las de cuidados, y en la mayoría de casos trabajando sin contrato. De hecho, todas las informantes autóctonas trabajan actualmente en tareas domésticas que implican limpieza, cocina, planchado etc... Y está el caso de Begoña, que: *«Yo empecé cuidando niños y luego ya te van poniendo tareas, que si la plancha que si tal... Cuando los niños crecen, oye pues ya no me haces falta, vamos a la parte doméstica»* (Begoña).

En cuanto a los motivos que llevan a estas mujeres a dedicarse al empleo doméstico estos suelen ser la baja cualificación, la tradición familiar, la actual crisis económica, la flexibilidad del empleo doméstico y a su adscripción automática a las capacidades femeninas. Ninguna de las informantes tiene un nivel formativo alto y todas ellas provienen de familias con larga tradición laboral dentro del empleo de hogar (*«mis tías, mi madre y mi abuela han trabajado todas en empleo de hogar»* Isabel). Por otro lado, la situación de necesidad que la actual coyuntura de crisis económica impone a muchas mujeres autóctonas, es la causa de que este sector vuelva a ser una opción laboral para algunas, tras asistir durante años a una disminución de la mano de obra autóctona en el sector (Villota, 2011). Como es el caso de Isabel que tras un divorcio, ha vuelto a trabajar de empleada de hogar, un trabajo al que ya se había dedicado en su juventud y al que jamás pensó volver. Es interesante que dos de ellas aducen que la flexibilidad de horarios les permitieron compatibilizar este trabajo con la crianza y con los estudios, lo que ocurre solo cuando se trabaja de externa por horas, pues las internas carecen siempre de tiempo. Y finalmente, la adscripción a las capacidades femeninas también juega un papel significativo, pues si hubieran sido hombres ninguna de ellas habría contemplado esta opción laboral.

«Me era cómodo para criar a mis hijos, los dejaba en la guardería o el colegio y me iba a las casas a trabajar. Además, yo no estaba preparada, de soltera me dediqué a la confección, cuando me casé y nació mi primer hijo me salí de la confección y empecé con las casas» (Esperanza)

«Estaba estudiando peluquería por la mañana y por la tarde iba a cuidar a niños» (Begoña)

Por lo que respecta a la edad de las trabajadoras autóctonas, si antes de la crisis el servicio doméstico correspondía a una actividad para mujeres de origen español de una determinada generación, mayores de 45 años y con un bajo nivel de cualificación, cada vez se encuentran mujeres más jóvenes y de una mayor cualificación (Martínez Buján, 2014: 285). Aún así, la media de edad de las empleadas de hogar autóctonas es bastante más alta que la de las mujeres de origen extranjero. Aunque, también están llegando a Zaragoza mujeres inmigrantes de edad avanzada, que tienen a sus hijas u otros familiares aquí, y se insertan también en el empleo doméstico. Como la

madre de Katia, que ha cogido los trabajos de empleada doméstica que ha dejado su hija tras montarse el bar.

4.1.3 Rasgos educativos

Los testimonios señalan una presencia elevada de personas con estudios universitarios y secundarios (7 de las mujeres entrevistadas y 9 de las participantes en el Café Diálogo) entre las trabajadoras de origen extranjero, frente a las trabajadoras autóctonas, de las cuales solo una empezó a estudiar una formación profesional, que no pudo terminar. Lo que coincide con los datos aportados por Martínez Buján (2014) de un 11,5% de las trabajadoras inmigrantes con formación superior frente a un 3,5% de españolas. Estas trabajadoras que vienen de contextos muy empobrecidos, al insertarse a su llegada en el empleo doméstico se produce, por un lado, un aumento de su nivel adquisitivo y, por otro, una caída en su estatus social. Como muestra el testimonio de Amsatou que pese a venir a Zaragoza vía reagrupación familiar, es decir que ha estado en situación regular desde el principio, y poseer estudios superiores, no encuentra otro nicho de empleo que el servicio doméstico.

4.2 Condiciones económicas y laborales

La elevada demanda de empleo de hogar y de cuidados y la falta de habilidades profesionales requeridas facilitan el ingreso de las trabajadoras en el servicio doméstico.

«Dicen que la Ley de Extranjería dificulta encontrar trabajo... pero para mí no... yo desde que llegué he trabajado» (Amanda)

Sin embargo, ser extranjera supone por lo general tener peores condiciones laborales. De hecho, muchas informantes relatan que las personas empleadoras suelen aprovecharse de las situación de necesidad y vulnerabilidad de las trabajadoras extranjeras para ofrecer peores condiciones a las establecidas por la ley. Ante esta situación, las trabajadoras no suelen atreverse a reclamar o a denunciar, por miedo a perder su trabajo.

«Se aprovechan dulcemente de tu situación de irregularidad» (Ana)

«Una mujer me trató como una esclava, me puso a limpiarle todo el piso arrodillada y me quitó el pasaporte. Tras un mes aguantando no pude más y le dije que me había salido otro trabajo en Barcelona y que me iba. Pues ni me pagó (me dijo que era el período de prueba) ni me devolvió el pasaporte y yo no me atreví a reclamárselo por miedo » (Gloria)

4.2.1 Salario, horas extras, pagas y vacaciones

A partir del testimonio de las informantes, tanto autóctonas como extranjeras, podemos detectar el siguiente patrón de comportamiento en un buen número de familias empleadoras: estas entienden que el salario de las empleadas está relacionado con los demás gastos que realizan y depende de la prioridad de gastos que establezcan. Habitualmente el empleo doméstico se sitúa en un lugar de menor importancia frente a otros gastos de la vida cotidiana, lo que refleja su posición subordinada. Evidentemente, la construcción social del empleo doméstico como recurso secundario hace que las familias quieran gastarse la menor cantidad de dinero posible en los salarios de sus trabajadoras

«Mis empleadores son gente de dinero, empresarios, que no escatiman en gastos hasta que me tienen que pagar a mí, claro está» (Isabel)

Por otro lado, las informantes también señalan que las limitaciones económicas a las que se enfrentan muchas familias zaragozanas en la actualidad, junto a la necesidad de contratar servicios de cuidados debido a la escasez de apoyo público o la inexistencia de otros recursos, lleva a ofrecer salarios escasos, sobre todo en el ámbito de los cuidados. Además, ya se ha mencionado anteriormente que ya no solo contratan servicios de cuidados las familias del clase alta y media (Ambrosini, 2013). Pero, ¿por qué debe recaer la falta de medios familiares y de recursos públicos de cuidados sobre los hombros de las trabajadoras?

«Yo sé que si pudieran me pagarían más» (Luisa)

Los testimonios de las mujeres entrevistadas que trabajan de internas o de externas fijas (bien sean estas autóctonas o inmigrantes) transmiten que en la mayoría de los casos no se respeta el SMI (Salario Mínimo Interprofesional) ni se pagan las horas extraordinarias ni se compensan con días libres. Muchas trabajadoras no han tenido nunca vacaciones y las pagas extras no suelen pagarse. Además, muchas tienen la percepción de que como consecuencia de la crisis ahora ganan menos que antes, *«si echo la vista atrás ahora gano menos ahora que antes por el mismo número de horas trabajadas. Cada vez estamos peor» (Gloria).*

«No me pagan las vacaciones ni los festivos. No me pagan por trabajar festivos, entra en el sueldo. Lo único que sí me dan festivos importantes como Navidad, Año Nuevo, porque Reyes sí me toca trabajar o el Pilar me puedo coger fiesta siempre y cuando no venga la familia de fuera. Los otros festivos tipo San Valero, la Cincomarzada o el Primero de Mayo sí tengo que ir a trabajar y se considera un día normal» (Isabel)

Además, en el caso de las trabajadoras que no tienen regularizada su situación, se da por descontado (bien ellas o sus empleadores) que no tienen derechos reconocidos, en especial a pagas o vacaciones. A lo que hay que añadir que la situación de irregularidad coloca a las trabajadoras en

una posición de extrema vulnerabilidad a la hora de reclamar sus derechos laborales, porque en ocasiones las personas empleadoras les amenazan con denunciarles a la policía y con una posible deportación. Pero aunque el trato recibido sea bueno, esto no suele ir acompañado de buenas condiciones salariales.

«Dicen que como no tienes papeles no tienes derecho a pagas» (Vanessa)

«Me daba miedo irme porque me quitó el pasaporte y me dio miedo que me denunciase porque no tenía papeles» (Gloria)

«Se portó muy bien, pero trabajaba muchas horas y me pagaban poco. Pero como me trataban bien me quedé dos años» (Alejandra)

Por lo que respecta a las trabajadoras externas por horas, las entrevistadas aseguran que esta modalidad de empleo por horas tiene ventajas pero también inconvenientes. Por un lado, facilita la conciliación, pero por otro, se ven obligadas a buscar varios trabajos que sean compatibles entre sí para poder tener un salario mínimo, a renunciar a vacaciones (ni a disfrutarlas ni a cobrarlas) y, en caso de enfermedad, se enfrentan a la posibilidad de perder su empleo. Además, las familias cada vez pueden pagar menos horas de trabajo a la semana: *«Si antes trabajabas dos días, ahora solo trabajas uno» (Esperanza).*

«Trabajo en dos casas, una por la mañana que voy cuatro horas y tengo otra casa por la tarde que voy tres días a la semana horas sueltas. En la de la mañana trabajo 24 horas semanales y en la de la tarde 9 horas semanales, aunque muchos fines de semana tengo que ir porque hacen cenas y comidas, pero no me los pagan me los descuentan con días libres. En el trabajo de la mañana me pagan 500 euros y es de lunes a sábado festivos incluidos (los festivos no me los pagan a parte). Y en la casa de la tarde me pagan 300 euros mensuales» (Isabel)

«¡Cómo para llegar a fin de mes con 800 euros, dos hijos, 400 de alquiler! ¡Ni de coña! Deberían pagar un poco más, además, en el trabajo de la tarde que está en el Zorongo, me tengo que pagar yo el transporte» (Isabel)

4.2.2 Contratación, Seguridad Social y jornada laboral

Las trabajadoras, tanto autóctonas como inmigrantes, transmiten que para ellas la informalidad en el sector es “*lo normal*”. La aceptación de la informalidad conduce a que en muchas ocasiones ni siquiera las trabajadoras pidan un contrato, pues no constituye un parámetro de la relación laboral. Sin embargo, aunque hay casos en los que los empleadores cumplen con todos los parámetros establecidos por la ley, predominan las informantes que han vivido o viven situaciones de falta de contratación y de cotización a la Seguridad Social.

«Solo una empleadora me pagaba la Seguridad Social y todo, era muy estricta en esto. Pero los demás no, qué quieres que te diga, no te voy a mentir» (Aisha)

Los testimonios de las empleadas de hogar y de cuidados ponen de manifiesto que la falta de contratación es habitualmente fomentada por las personas empleadoras, al negarse o retrasar la realización del contrato de manera indefinida o bien por desconocimiento de la ley. De todas las mujeres entrevistadas, solo Isabel ha manifestado su deseo de trabajar en negro y disponer así de todos sus ingresos para afrontar los gastos cotidianos: *«No es que no me interese cotizar, es que hoy por hoy no puedo, si ya me pagan poco como para que encima me quiten. Además, solo en uno de las dos casas en las que trabajo están dispuestas a hacerme contrato» (Isabel)*. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la falta de contrato laboral y de cobertura significa no tener acceso a aquellos derechos sociales que se adquieren a través de la participación en el mercado laboral, como las jubilaciones contributivas o las prestaciones por incapacidad temporal.

Otro factor que fomenta la irregularidad y la economía sumergida es la Ley de Extranjería, que, como se expuso anteriormente, no permite la contratación ni la regularización de las trabajadoras sin papeles hasta pasados tres años, a partir de los cuales ya pueden iniciar la tramitación del arraigo. En este sentido pueden darse diferentes situaciones, según lo transmitido por las informantes: en algunos casos, los empleadores quieren hacer un contrato de trabajo, pero la ley de extranjería no lo permite y, en otros, estos se aprovechan de su situación irregular para explotarlas y amenazarlas con una denuncia. Pasados tres años, una vez que las empleadas acceden a la regularización, la parte empleadora suele ofrecer hacer un contrato, pero muchas veces a cambio de que sean las trabajadoras quienes asuman el coste de afiliación a la Seguridad Social.

«Todo el mundo sabe que trabajamos en negro, pero hacen la vista gorda» (Ana)

«Le hacen a una un contrato, pero con una condición, que te pagues tú la Seguridad Social»

(Gloria)

Otra situación muy habitual, asociada a la contratación, es la indefinición de las tareas a realizar. Las trabajadoras se quejan de que aunque inicialmente las contratan para una tarea determinada (cuidar a un menor o a una persona anciana, limpieza...), paulatinamente les van añadiendo nuevas tareas. O bien no les especifican bien las labores que van a realizar, ambigüedad que siempre juega a favor de las personas empleadoras, que pueden ir añadiendo tareas de manera indiscriminada.

«Te dicen que te contratan para cuidar, pero tienes además que planchar, lavar, limpiar la casa, cocinar, comprar...» (CD)

«El trabajo de empleo de hogar es un 2x1, 3x1, 4x1... Nos contratan para cuidar a alguien y luego hay que limpiar o cuidar a más personas» (CD)

En cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social, muchas de las mujeres entrevistadas han tenido que asumir en algún momento de su vida laboral los costes de la afiliación, pues como hemos visto en ocasiones los empleadores acceden a la realización de un contrato, a cambio de que sean las propias trabajadoras quienes asuman el pago de la cotización a la Seguridad Social. Aunque los testimonios también ponen de manifiesto la existencia de otra práctica muy extendida entre los empleadores: cotizar menos horas de las que realmente trabaja la empleada y, por consiguiente, en un tramo inferior al que corresponde. Cuando se pregunta a las trabajadoras por el motivo de esta práctica tan extendida, la mayoría de ellas argumentan que quienes les emplean no tienen dinero suficiente para asumir los costes de cotización correspondientes a las horas realmente trabajadas. Esto supone un perjuicio muy grave para la trabajadora, ya que encontrarse en una base de cotización u otra supone cobrar una cantidad diferente a la hora de una baja por enfermedad o de accidente laboral y se pierden años de cotización que repercutirán negativamente en el cálculo de sus futuras jubilaciones.

«Cotizo menos porque si no se les sube a los empleadores el pago de la Seguridad Social»

(Alejandra)

«Las trabajadoras cogemos el mayor número de trabajos posibles para tener unos ingresos mínimos para vivir, pero en la mayor parte de los casos sin cotizar y yo me pregunto qué pasará cuando tengamos que cobrar la pensión» (Katia)

Por lo que respecta a la jornada laboral, esta varía en función del régimen en el que se trabaje. En el de interna es donde menos se respetan los horarios, pues la trabajadora está día y noche a disposición de las personas empleadoras y habitualmente no se cumplen ni la jornada ni el tiempo de descanso que establece la ley. En el régimen de externas se respeta un poco más el horario, aunque cuando se trabaja a jornada completa los horarios suelen ser muy amplios. Por último, en el régimen de externa por horas es en el que más se respeta el cumplimiento de la jornada.

«Trabajaba 4 horas al día, pero siempre me hacían quedarme más tiempo, a disposición de la señora» (Gloria)

«Estuve de interna sin días libres, sin contrato y me pagaban 780 euros, aunque discutí con ellos y conseguí que me dieran 6 horas libres a la semana» (Katia)

4.2.3 Salud laboral, prevención de riesgos laborales y acoso sexual y laboral

La totalidad de las empleadas de hogar y de los cuidados entrevistadas creen que las personas empleadoras no tienen habitualmente en cuenta que el hogar es un centro de trabajo donde se asumen una serie de riesgos laborales (uso de productos químicos para limpieza o posibles

caídas). En cuanto a los problemas de salud más habituales que tienen las informantes son, por un lado, el desgaste psicológico que supone para las internas estar día y noche conviviendo con personas mayores, que en muchos casos padecen enfermedades mentales o el choque tan grande que supone llegar a un nuevo país habiendo dejado atrás a los hijos y sintiéndose sola. Y, por otro, los problemas físicos derivados de cargar con personas dependientes sin disponer de grúas u otros mecanismos adecuados. Algunas de ellas como Gloria y Luisa han estado en tratamiento para la depresión, otras tienen problemas de espalda crónicos y la mayoría acusan el desgaste que supone la dedicación a este trabajo. En el caso de las mujeres inmigrantes los problemas de salud se agravan todavía más al no disponer de redes familiares, de apoyo o papeles.

«Cogí una depresión por saber que mi hijo está allí y que no puedo traerlo» (Gloria)

«He estado con empleadoras que viven con la luz apagada... no puedo encenderla y eso me enferma» (Luisa)

«Lo peor es tener que aguantar ciertas actitudes o contestaciones, o cuando tienes que limpiar cosas que no deberías. Yo no trabajo contenta ni feliz, voy amargada» (Isabel)

Las empleadas domésticas tampoco pueden permitirse estar de baja o ponerse enfermas durante mucho tiempo, porque puede suponer el despido por desestimiento y al no tener derecho a paro se quedan sin ingresos. En el caso de las empleadas externas por horas, como cuenta Esperanza: *«Cuando estás enferma te tienen que hacer papeles en cada casa en la que trabajas y luego ir a la Seguridad Social a entregar los papeles. Pues alguien que esté malo y que no tenga a nadie, ¿quién va a ir?»*. Además, en el caso de las trabajadoras extranjeras el hecho de ser la fuente principal de ingresos de las familias en origen supone una carga y estrés continuo por disponer de un trabajo que les permita poder enviar remesas.

«Tengo la espalda, las vértebras destrozadas... pero no puedo dejar de trabajar» (Gloria)

Por lo que respecta al acoso sexual, las mujeres entrevistadas muestran cierta ambivalencia al tratar el tema, porque en general dicen no haberlo sufrido, pero sí mencionan pequeños gestos o acciones que las incomodan (tocar el culo o rozar los pechos “*accidentalmente*” son las más habituales). Por el contrario, sí verbalizan acoso laboral en forma de trabajos en régimen de esclavitud, con jornadas infinitas y sin ningún tipo de descanso.

«A veces he notado presencias por la noche (alguien que me observa), pero dices hay que seguir. O empleadores hombres que entran a tu habitación sin permiso y te tocan tu ropa» (Katia)

4.2.4 Condiciones laborales específicas de las trabajadoras internas

Las empleadas que trabajan en régimen de interna son las que están sometidas a peores condiciones laborales. Las jornadas son interminables, por el hecho de coincidir el centro de trabajo

con la vivienda. Además, tampoco se respetan las horas de descanso. En cuanto a la carga de trabajo, esta se caracteriza por la multitarea, pues la persona interna se ocupa del trabajo doméstico y también del cuidado de las personas. Por lo que respecta a las negociaciones de las trabajadoras internas con respecto al salario, vacaciones y días libres estas suelen adoptar las condiciones marcadas por las personas empleadoras. Siendo habitual que cuando se consigue una remuneración adecuada o se dispone de horas libres se considere más un “favor personal” de los empleadores que un derecho formal.

A esto hay que sumar que la legislación no incorpora de manera específica las peculiaridades de este régimen laboral, como la obligatoriedad de ofrecer un alojamiento y una manutención adecuada o la realización de inspecciones de trabajo y protecciones específicas. La regulación de las horas de presencia²³ en el Real Decreto 1620/2011, según los testimonios de las empleadas internas, tampoco se ha traducido en un mayor cumplimiento, lo que afecta sobre todo a quienes trabajan cuidando a personas mayores con un alto grado de dependencia y que necesitan supervisión las veinticuatro horas del día. En estos casos se exige a una sola persona cubrir las tareas que corresponderían a tres jornadas de trabajo. Por tanto, son las trabajadoras internas quienes están cubriendo actualmente en Zaragoza las deficiencias de la Ley de Dependencia, es decir, están generando un sistema de bienestar paralelo e invisible (Ambrosini, 2013).

«No tienes vida... Estuve trabajando tres meses sin librar... me despertaban a mitad de noche para atender a la señora y tenía que estar horas con ella hasta que se calmaba» (Ana)

4.3 Repercusión de los cambios legislativos en las condiciones legales

Los cambios legislativos de 2011²⁴, anteriormente analizados, han producido importantes transformaciones, pues se hicieron con la intención de que mejorasen las condiciones del sector y de que emergiera el trabajo sumergido. Sin embargo, no está siendo un camino fácil. A las limitaciones y dificultades de la puesta en práctica de los cambios, hay que añadir la modificación parcial de las reglas de la Seguridad Social en diciembre de 2012, la no ratificación del Gobierno español del Convenio 189 de la OIT en 2013 y la incidencia negativa de la crisis económica. De esta manera, podemos evaluar las modificaciones legislativos de forma ambivalente.

23 Horas que la persona trabajadora está a disposición de la persona empleadora pero sin realizar trabajo efectivo. Estas horas no podrán superar en una jornada a tiempo completa más de veinte horas semanales en el cómputo de un mes de trabajo. Se compensarán o bien pagándose como horas ordinarias o en horas equivalentes libres.

24 Consecuencia de los esfuerzos de las asociaciones de empleadas domésticas, de inmigrantes y del movimiento feminista por la dignificación del sector y su consideración como un ámbito laboral de pleno derecho.

4.3.1 Cambios positivos

Uno de los cambios más importantes es la aceptación ideológica de que el trabajo doméstico constituye una esfera plenamente laboral, que debe ser regulada y dotada de derechos equiparables a los del resto de trabajadores. Aunque siempre se ha concebido el empleo doméstico como un ámbito semilaboral, y aún perviva esa concepción, no puede negarse que los cambios legislativos han supuesto el inicio de cambios tangibles en la cotidianidad laboral de las trabajadoras y en la construcción simbólica del empleo doméstico como un trabajo igual a otros.

Como pudimos apreciar en el apartado dedicado a analizar el marco regulador, la aprobación de la nueva legislación ha supuesto un avance en cuanto a la equiparación del empleo de hogar con otros sectores, al otorgarle derechos laborales y sociales antes no reconocidos, y ha contribuido a un progresivo aumento de la regularización del sector. Los testimonios recogidos muestran que hay personas empleadoras que se han concienciado de la necesidad de regularizar a las trabajadoras, mientras que otros empleadores lo han hecho al ser interpelados por sus trabajadoras. Porque las que sí se han concienciado han sido las empleadas del hogar y de los cuidados, o al menos un número bastante considerable. En el caso de las trabajadoras extranjeras entrevistadas, a todas les interesa estar dadas de alta para poder conseguir papeles y regularizar su situación, pese a que algunas trabajadoras autóctonas como Begoña creen que: *«A ellas (las extranjeras) no les interesa estar dadas de alta para cobrar más»*. Los testimonios recogidos para este estudio indican que esto no es así, lo que sucede es que ante la negativa de muchas personas empleadoras a regularizarlas, muchas de ellas acaban aceptando igualmente los trabajos porque necesitan ingresos. En el caso de las trabajadoras autóctonas, tradicionalmente han presentado una mayor tendencia a la irregularidad laboral debido a que la contratación no es requisito necesario para obtener documentos de residencia válidos y, además, su empleo solía considerarse como un complemento a las ganancias del marido y preferible de estar exento de cargas impositivas (Villota, 2011). Sin embargo, al establecer la legislación del 2011 la posibilidad de sanciones por empleo irregular y la mejora legislativa de las condiciones laborales, han repercutido en que las mujeres autóctonas encuentren un mayor sentido a verse arropadas por la normativa, pues les aporta más ventajas que anteriormente. *«Una vez que nosotras nos hemos ido mentalizando de que estar legal es bueno para todo, que haya personas que trabajan en negro hace daño»* (Esperanza)

4.3.2 Cambios negativos

Los cambios legislativos no han eliminado la posición de subordinación que posee el sector doméstico a nivel social, lo que genera dificultades para la obtención de unas relaciones laborales más justas. Esto supone que el sector doméstico sigue concibiéndose como un ámbito de relación

particular, donde se impone la negociación personal sobre la laboral y colectiva y en el que perdura un importante porcentaje de irregularidad. Las situaciones de irregularidad más frecuentes en las entrevistas y testimonios recogidos son las siguientes:

- Falta de contrato y cotización por empleadas:

«No he notado nada el cambio de ley porque casi nadie hace contratos, esto sigue siendo igual»

(Esperanza)

«La gran mayoría de personas para las que he trabajado, con honrosas excepciones, me han tenido en malas condiciones. Un señor anciano para el que trabajaba me dijo: «ahora no me metas tú en líos con papeles y eso». Pero como yo necesitaba el trabajo, tuve que aceptar estar en negro»

(Katia)

«Algunos empleadores aunque les ofrezcas pagar tú la Seguridad Social siguen negándose a hacer contrato. Pero todo el mundo queremos y tenemos el derecho de estar asegurados» (Katia)

- Se hace contrato como favor personal y la trabajadora paga la cotización a la Seguridad Social:

«La primera vez que estuve de alta en la Seguridad Social me di yo hará unos 18 años. Hasta que con el cambio de la ley me tenían que dar de alta en Seguridad Social las personas empleadoras, entonces hacían como que lo pagaban ellos, pero que lo pagaba yo» (Esperanza)

- Se declara un menor número de horas trabajadas para pagar menos a la Seguridad Social e incumplimiento de lo que establece la ley en términos de vacaciones, descansos, festivos, enfermedad, y pagas extras:

«El caso de mi madre es tremendo, trabajaba de interna durante años para una señora muy rica, pero la empleadora solo la dio de alta a la Seguridad Social durante 5 años y solo por dos horas diarias, para ahorrarse el pago de las cuotas de la Seguridad Social» (Katia)

«En diecinueve años de trabajo solo he disfrutado dos veces de vacaciones pagadas» (Gloria)

«En general no se respetan las vacaciones, yo cogeré vacaciones cuando me muera, ni festivos ni enfermedad (si no vas a trabajar no te pagan). Tampoco nunca me han pagado de más por trabajar domingos o días festivos, que yo sé que se pagan más. También en ocasiones me han llamado para decirme «hoy no vengas a trabajar que está lloviendo» y ese día no cobras» (Katia)

Un perjuicio observado a partir del testimonio de algunas trabajadoras como Esperanza o Katia es que antes del 2011 el pago de la Seguridad Social recaía en la trabajadora, mientras que con el cambio de ley pasa a recaer en la persona empleadora. Pero dado que hay empleadores que no quieren dar de alta a sus trabajadoras, en la práctica ha aumentado la situación de desprotección de trabajadoras que antes sí estaban aseguradas. Ciertamente es que el propósito de la ley era, con buen criterio, que fuesen las personas empleadoras quienes cotizasen por las personas a quienes

contratan, pero el aumento de costes que esto supone, ha conducido a que muchos empleadores opten por la economía sumergida²⁵.

«Al principio yo era autónoma por cuenta ajena (7 años) y me pagaba yo la Seguridad Social y esa situación me gustaba más, porque yo prefiero pagar mi Seguridad Social. Pero luego cambió la ley en el 2012²⁶ y en cada casa a la que iba me tenían que hacer contrato por las horas, pero no todos quieren» (Katia)

La irregularidad en la contratación también es consecuencia de la falta de información sobre las condiciones legales y laborales por parte de las trabajadoras y de las personas empleadoras, por eso es importante que las administraciones públicas hagan campañas de divulgación. En otros casos la irregularidad se ve favorecida por la convicción de muchas empleadas domésticas de que la pensión que pueden tener en un futuro no es mejor que la que obtendrían con una pensión no contributiva. O por los criterios de pago del IRPF a Hacienda de las trabajadoras externas por horas, quienes están registradas en el grupo de pluriempleo y se ven obligadas a pagar una cuota más alta a la que corresponde por su salario. Todos estos elementos no favorecen la disminución de la irregularidad y hacen que la regularización siga suponiendo un perjuicio salarial importante, para los escasos beneficios que reporta. Se pone de manifiesto, de nuevo, que los trabajos de cuidados están totalmente desvalorizados. Aunque las trabajadoras sí son conscientes del valor que su trabajo tiene para el sostenimiento social: *«Para mi es un trabajo igual o más importante que otros. Es que todos los trabajos son importantes, es que es una cadena» (Esperanza)*. *«Gracias a nosotras, que les cuidamos de sus hijos y sus mayores, la gente puede ir a trabajar» (Luisa)*.

En definitiva, pese a las limitaciones de los cambios legislativos de 2011 no puede negarse que su aprobación implicó un avance evidente. Sin embargo, estas mejoras que las investigaciones y los datos sí muestran no tienen una traslación directa en los testimonios de las empleadas, quienes transmiten la pervivencia inequívoca de situaciones de irregularidad y de incumplimiento de la legislación y quienes dicen no apreciar una mejoría significativa en sus condiciones laborales.

25 Para explicar por qué ocurre esto es necesario hacer referencia a la figura de la *trabajadora discontinua*. En el régimen legal vigente entre 1985 y 2012 esta figura hacía referencia a aquellas personas que desarrollaban su tarea laboral en diferentes domicilios por horas, sumando un total de setenta y dos horas al mes y siempre que no llegaran a hacer más de veinte a la semana en el mismo domicilio. La regulación de la Seguridad Social permitía a estas trabajadoras afiliarse y darse de alta a su propio nombre, dejando constancia de las horas que hacían en las diferentes casas con la acreditación de la firma de las titulares. Estas trabajadoras cotizaban por jornada completa, pagaban la cuota íntegra y su base de cotización para el cálculo de prestaciones también era la completa. De modo que asumían el gasto, pero también tenían el control de la cotización. Sin embargo, la reforma de 2011 hizo desaparecer la figura de las trabajadoras *discontinuas* y la Seguridad Social y la cotización quedaron a cargo de la persona contratante, en función del volumen de horas trabajadas en su casa. Esto conllevó una salida masiva de la cotización de las trabajadoras por horas.

26 El Real Decreto 1620/2011 y la Ley 27/2011, aunque se aprobaron en 2011, entraron en vigor en el año 2012.

«Yo no veo que la situación haya mejorado se sigue trabajando casi todo en negro, casi nadie hace contrato ni cotizan por ti. Pero las españolas no estamos mejor que las extranjeras, todas trabajamos en negro.» (Esperanza)

4.4 Dimensión relacional y emocional

Una vez analizadas las condiciones materiales en las que se lleva a cabo el empleo de hogar y de los cuidados, se abordará a continuación la dimensión relacional y emocional que se establece entre las personas que cuidan y las que son cuidadas y entre quienes contratan servicios domésticos y quienes son contratadas.

4.4.1 Cómo perciben las empleadas domésticas la relación con sus empleadores

Si tenemos en cuenta que a nivel social sigue considerándose el empleo de hogar y de los cuidados como una actividad carente de prestigio, no es de extrañar que los testimonios de las mujeres entrevistadas estén plagados de muestras de trato discriminatorio y vejatorio. Especialmente el testimonio de las trabajadoras inmigrantes.

«Como eres morena te tratan como una tonta que no sabe nada, que no conoce nada. Eso suele pasar siempre, creen que eres tonta» (Amsatou)

«Muchas personas empleadoras te tratan mal y te humillan como si fueras una esclava. Y te recuerdan que no tienes papeles y que hay muchas a la cola» (CD)

«Si no encuentran algo, siempre es culpa tuya que lo has perdido o lo has robado» (CD)

«Ellos tienen calefacción pero a mí no me la ponen y cuando voy a hacer la compra voy con dos listas; una para ellos y otra para mí con comida más barata» (Luisa)

Ahora bien, en opinión de Aguilar Idáñez (2010a: 114) y de Ambrosini (2013: 89) las percepciones y sentimientos de discriminación que viven las empleadas se manifiestan de forma ambivalente. Y es precisamente ambivalencia lo que caracteriza el testimonio de alguna mujeres entrevistadas, pues te dicen que la relación es buena, pese a describir evidentes situaciones de trato clasista o racista. *«Se portaron muy bien conmigo, pero trabajaba mucho y me pagaban poco»* (Gloria). En otras ocasiones, las informantes directamente transmiten que el trato es malo y hasta servil *«me trataba como una esclava y no me pagaba»* (Katia). *«Mi primera experiencia fue muy mala, me trató como una esclava y me hacía limpiar el piso arrodillada»* (Gloria).

Por tanto, vemos que aunque el trato recibido por parte de las empleadas sea considerado bueno, no suele traducirse en recompensas económicas extras o una buenas condiciones laborales. Esta ambivalencia es consecuencia de la relación de dependencia que se establece entre las trabajadoras y sus empleadores, pues de ellos obtienen el acceso al trabajo y al estatus de

ciudadanía (en el caso de las trabajadoras extranjeras). Esta dependencia permite a los empleadores ejercer un gran poder sobre la empleada, poder que se acrecienta en la situación de aislamiento que vive la trabajadora interna, que además depende de ellos para cubrir las necesidades de vivienda y comida.

Ahora bien, también es importante señalar que los testimonios no solo describen situaciones y relaciones de discriminación, también se encuentran situaciones de buen trato y de cumplimiento escrupuloso de la legalidad vigente. Además, muchas de las mujeres entrevistadas subrayan la importancia de recibir un buen trato por parte de las personas empleadoras, siendo un factor indispensable para su bienestar emocional y laboral. Pero, advierten, este buen trato no solo debe implicar un trato respetuoso e igualitario, sino que debe tener un reflejo en las condiciones laborales y retributivas.

«Si nos tratan bien, como que nosotras nos entregamos sentimentalmente, damos todo pensando que ellos se están portando bien, pero hay que tener en cuenta más cosas» (Gloria)

Es importante explicitar que la percepción de discriminación y de mal trato no es igual para todas las trabajadoras. Se constata claramente, en el caso de los testimonios de las trabajadoras extranjeras, que cuanto mayor es el desequilibrio entre la situación socioeconómica de origen y la precariedad en la llegada, más aumenta la percepción de discriminación. Bastantes mujeres inmigrantes vienen de contextos socioculturales privilegiados en sus países de origen y con titulación universitaria, sin embargo al llegar a Zaragoza deben enfrentarse a las mismas dificultades que las inmigrantes de contextos socioculturales más empobrecidos. Por tanto la pérdida de estatus les lleva a percibir todavía con más intensidad las discriminaciones inherentes al empleo doméstico. *«Es un trabajo durísimo que nunca imaginé que iba a realizar, pero lo hago con dignidad» (Ana)*. En el caso de las trabajadoras autóctonas la sensación de discriminación está más acentuada en las trabajadoras que han vuelto al empleo doméstico como consecuencia de la crisis o en el caso de las que lo ejercen por primera vez y tienen un nivel más elevado de formación.

Por otro lado, también es mayor la sensación de discriminación en el caso de las empleadas domésticas extranjeras que en el de las autóctonas, quienes suelen recibir un trato personal y unas condiciones laborales distintas. Estas discriminaciones tienen relación tanto con su mayor vulnerabilidad y dependencia, así como con prejuicios raciales y del color de la piel. Pero las discriminaciones que viven no solo se limitan al ámbito laboral, sino que se extienden a las relaciones sociales cotidianas. A la hora de explicar las causas de su discriminación, las trabajadoras extranjeras perciben que se deben a su triple condición de mujer, de extranjera y de empleada doméstica.

«Con el color de mi piel en qué otro lugar me van a dar trabajo» (Amsatou)

«La mayoría de problemas son de discriminación o que te quieren coger como una esclava y quieren que hagas de todo» (Amsatou)

«Te sientes discriminada...que nosotros no somos como ellos... siempre hay alguien que te menosprecia por ser latina» (Ana)

«Creo que no solo a las extranjeras nos tratan mal, también a las españolas que se dedican al empleo de hogar. Pero a las extranjeras nos exigen mucho más, poniendo en duda nuestro trabajo, hablándonos peor. Que hay racismo, siempre sospechan que las búlgaras y las rumanas somos ladronas» (Katia)

Los testimonios transmiten que las relaciones que se establecen entre las personas empleadoras y las trabajadoras del hogar y de los cuidados son siempre jerárquicas y asimétricas. Especialmente en el caso de las mujeres extranjeras, quienes perciben que los empleadores consideran que, debido a su origen o su extracción social, tienen actitudes específicas que las predisponen para el empleo de hogar y de los cuidados. Este sentimiento, percibido por muchas trabajadoras, viene a confirmar lo que investigadores como Ambrosini (2013: 92) ponen de manifiesto de que la parte empleadora recurre a la construcción de la *alteridad*²⁷ como un dispositivo crucial para racionalizar las relaciones jerárquicas y asimétricas y para justificar la falta de derechos de las trabajadoras. Justifican de esta manera que su posición dominante es aceptable, tratando de humanizar una asimetría de poder que nunca es vista como una forma de explotación sino como un favor que permite a las trabajadoras acceder a una vida mejor, más moderna y civilizada. Motivo por el que cuando a las trabajadoras se les conceden días de fiesta, en ocasiones sienten que los empleadores les están haciendo un favor.

«Cuando trabajaba de interna y he pedido tener días libres, me han llegado a preguntar: «pero ¿para qué quieres tú días libres? ¿Dónde vas a estar tú mejor que aquí? Hombre, pues todos los días te vas a tomar un café y te pegas una hora» (Katia)

Este tipo de relación asimétrica tiene su reflejo en cómo interaccionan las diferentes partes que conforman la relación laboral. De hecho, se dan habituales situaciones de desconfianza de las personas empleadoras hacia sus trabajadoras, lo que repercute negativamente en las empleadas, que viven en permanente intranquilidad. Además, la relación de asimetría también tiene su reflejo en prácticas de dominación simbólica como son la segregación espacial o la discriminación en las prácticas alimenticias. Estas prácticas, puestas de manifiesto por Aguilar Idáñez (2010a: 140) están muy presentes en el testimonio de las informantes.

27 El concepto de *economía de la alteridad*, propuesto por Kitty Calavita, permite explicar cómo se produce la inserción de las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico. La presunta alteridad cultural de las personas extranjeras permite emplearlas en tareas que difícilmente podrían ser requeridas a trabajadoras nacionales. (Ambrosini, 2013: 92).

«Recuerdo una ocasión en la que la señora no me dejaba usar los baños de la casa, tenía que bajarme a un baño que había en la bodega» (Isabel)

«Por ejemplo, si te llevas una fruta de tu casa, no echas los restos a la basura de la casa de los empleadores, no vaya a ser que estos creen que he cogido la fruta sin permiso» (CD)

«No te dejan usar la vajilla de la casa (platos, vasos), te dicen que uses una de plástico y así no usas la suya ni la ensucias» (CD)

«Marcaban con un bolígrafo el nivel de líquido de las botellas de refrescos, vino o leche que tenían en la nevera, para comprobar que yo no bebía de ellas» (CD)

Es interesante mencionar que en ocasiones se ha constatado, a partir de los testimonios recogidos, que la llegada al hogar de la empleada doméstica supone riesgos y amenazas para la mujer empleadora, que se siente en competencia por el amor y la atención de los hijos o de los padres. *«Me despidió porque le molestaba que yo no era una ignorante y que me llevara muy bien con su padre» (Alejandra)*. Esto se debe a que la contratación de empleo doméstico facilita que la mujer empleadora gane espacios para el desarrollo de su individualidad, pero sin que se cuestione la división sexual del trabajo. De esta manera la empleadora mitiga los conflictos familiares con los varones de la familia, pero al mismo tiempo crece en ella un sentimiento de culpa al delegar en una extraña las tareas que deberían recaer en ella (Ambrosini, 2013: 94). Con el recurso al empleo doméstico, por tanto, el sistema de género permanece intacto, lo único que cambia es la mujer sobre la que recaen estas tareas, que ante la falta de corresponsabilidad generalizada se traslada a otra mujer situada más abajo en la escala social. En definitiva, la empleada doméstica constituye un *alter ego* de la mujer empleadora, pero un *alter ego* subalterno (Aguilar Idáñez, 2010a: 143).

Por otro lado, el hecho de que a la relación laboral vayan unidos lazos personales y afectivos no supone la desaparición del vínculo asimétrico, al contrario, lo refuerza. Por ejemplo, los lazos afectivos dificultan a las empleadas pedir mejoras a quienes las emplean, porque como las tratan bien se establece una relación *pseudofamiliar* que cuesta separar de la relación laboral, ambas se entremezclan. Sin embargo, la relación afectiva favorece más a las personas empleadoras, quienes piden favores extra a sus empleadas (quedarse más tiempo, limpiar la casa de otro familiar...) que ellas hacen porque les tienen cariño, porque las tratan bien y porque cómo van a decirles que no.

«Si realmente soy como de la familia, págame más y hazme contrato» (CD)

«Cuando reclamas algo ante tus empleadores se sienten atacados y se piensan que estás siendo grosera» (CD)

«Si nos tratan bien, como que nosotras nos entregamos sentimentalmente, damos todo pensando que se están portando bien. Pero cuando te quieres ir la cosa cambia, te echan todo en cara. Es muy difícil irse» (Gloria)

4.4.2 La producción y mercantilización de los afectos

La mercantilización de las tareas del hogar y de los cuidados ha supuesto también una mercantilización de los afectos, porque el empleo doméstico se caracteriza por un aspecto peculiar que lo distingue de otros trabajos: requiere un cierto grado de implicación afectiva, excepto cuando se trata solo de una actividad de limpieza. Porque los empleadores esperan de las trabajadoras que cuidan a niños o ancianos una elevada implicación, es decir, que se comporten «*como si fuesen de la familia*».

En el caso de las trabajadoras internas entrevistadas, que estaban al cuidado de ancianos, las expectativas de sus empleadores tienden a desbordar contratos y horarios establecidos. Además, esperan de ellas una disponibilidad total, una verdadera implicación afectiva y que el trabajo que realizan no consista únicamente en un frío intercambio económico. De este modo, las familias las acogen en su casa y a cambio esperan no solo prestaciones laborales sino también sentimientos de gratitud y de sincera dedicación. Pero, ¿en qué otro trabajo se exige una fidelidad de este tipo?

Por tanto, el empleo doméstico, especialmente el ámbito de los cuidados, requiere la expresión/producción de emociones para que el servicio de cuidado pueda ser realizado. Esta manera de relacionarse desde lo emocional induce una forma de dependencia recíproca entre las partes. Las trabajadoras son contractualmente dependientes de las personas ancianas, pero estas a su vez son dependientes de las trabajadoras en el plano afectivo y relacional, además de en las tareas y necesidades cotidianas. Las trabajadoras se vuelven confidentes, asistentes personales y sostén psicológico. En cierto modo podría decirse que la dimensión afectiva y relacional en los trabajos de asistencia personal es tan importante como las propias prestaciones operativas.

Esta forma de relación laboral basada en las emociones puede interpretarse como una forma de explotación, al confundir relaciones familiares con relaciones contractuales y afecto con trabajo. Sin embargo, también son las propias empleadas quienes se muestran dispuestas a hablar de su trabajo en términos de relaciones afectivas. Esta relación de *parentesco ficticio* puede ser fuente de orgullo y dignidad para la trabajadora y contribuir a la construcción de una identidad profesional centrada en hacerse cargo del cuidado de personas frágiles. Especialmente cuando se trata de trabajadoras que están solas, cuyos hijos viven lejos, la dimensión afectiva suele desarrollarse de forma más espontánea, fácil e intensa, aunque no siempre ocurre así.

«Cuando la viejita a la que cuidaba se murió caí en una depresión, pues ella era como mi madre, yo la habría cuidado gratis» (Gloria)

«Tú sabes el orgullo que da cuando ves que haces bien tu trabajo y que los niños te adoran. A mí me encantaba mi trabajo, volvería en cualquier momento» (Gloria)

Para concluir este apartado me gustaría señalar que aunque existen rasgos comunes en la situación de las trabajadoras autóctonas y migrantes, como la fuerte presencia de personas que trabajan sin regularizar, las malas condiciones laborales o la falta de reconocimiento social, tanto el perfil como las condiciones laborales de las trabajadoras extranjeras difieren bastante de las autóctonas. Por eso se ha hecho una constante distinción entre ambos colectivos a la hora de trazar el mapa que nos orienta en el análisis del empleo doméstico. Pero esta distinción no se deriva únicamente del perfil y de la condición de personas extranjeras o racializadas, lo que sin duda suponen elementos que aumentan la situación de desigualdad frente a las autóctonas. Sino porque las trabajadoras extranjeras se insertan mayoritariamente en una modalidad laboral que es la del cuidado de personas ancianas, relativamente nueva en cuanto a su enorme desarrollo, más intensiva en trabajo y que tiene unos rasgos diferentes en cuanto a la multiplicidad de labores que se demandan, los extensos horarios exigidos, los afectos requeridos y unas condiciones más precarias. Por tanto, podemos afirmar que las trabajadoras extranjeras tienen mayor nivel educativo que las autóctonas, son más jóvenes y se ven abocadas al trabajo de empleadas doméstico debido a su situación irregular en un primer momento y luego les cuesta salir de él. Mientras que las trabajadoras autóctonas tienen menos nivel educativo, proceden de extracción social más baja, son más mayores y en su familia otras mujeres han trabajado en el sector. Las trabajadoras extranjeras están más concentradas en las tareas de cuidados, en las que se requieren más horas de trabajo, mientras que las autóctonas están concentradas en las tareas de limpieza y suelen trabajar de externas por horas, siendo muy difícil que trabajen de internas. Las mujeres extranjeras viven mayores situaciones de maltrato, de vulnerabilidad y gozan de peores condiciones laborales que las autóctonas. A las trabajadoras extranjeras, al estar más concentradas en el cuidado a personas dependientes, se les exige una mayor implicación emocional en su relación con la persona cuidada y, en general, tienen una mayor sensación de frustración que las autóctonas, pues al no poder encontrar otra salida laboral más acorde a su formación, la distancia de sus seres queridos y el trato recibido hace que no se sientan a gusto en este trabajo. Además, el hecho de proceder de países empobrecidos y su condición de personas racializadas hace que sufran una discriminación extra (raza), que se entreteje con la de género y clase social.

Por otro lado, también es necesario señalar que a partir de los testimonios de las informantes se constata que la relación entre empleadores y empleadas de hogar y de cuidados suele ser de tres tipos²⁸: de implicación afectiva (relaciones basadas en la intimidad), de mantenimiento de las distancias (relación profesional) y de maltrato (relaciones basadas en relaciones de servidumbre).

28 La terminología dada a estos tres patrones de relación encontrados a partir de los testimonios, ha sido adaptada de Ambrosini (2013: 94 y 95).

De todas ellas, las que están más presentes son las relaciones basadas en la intimidad y las basadas en relaciones de servidumbre, mientras que la relación profesional es la menos frecuente. Es decir, que el modelo de relación más cercano a lo que debería constituir una relación laboral propiamente dicha, es el menos presente. Esto significa que estamos lejos aún de que el empleo doméstico sea considerado una ocupación plenamente laboral, además puede constatarse que la implicación afectiva no se traduce en buenas condiciones laborales. En el tipo de relación donde se aprecian mejores condiciones es el segundo modelo, que es al fin y al cabo el más profesional.

En cuanto al nivel de satisfacción de las empleadas de hogar y de los cuidados con su trabajo, ninguna empleada ha transmitido estar plenamente satisfecha, todas son conscientes de que está poco valorado, mal pagado y de que existe mucha irregularidad. Pero sobre todo lo que más demandan es tener derecho a paro, “*es lo menos que se puede pedir, ¿no?*” (Esperanza). Sin embargo, respecto a la actividad en sí que desarrollan, independientemente de las condiciones en que las que se ejerce, la gran mayoría realizan este trabajo porque no tienen otra opción laboral. Solo a una minoría (tres personas, dos de ellas autóctonas) les gusta su trabajo, es decir, que encuentran satisfacción, sentido de utilidad social y orgullo profesional. Ellas no sienten que las tareas de cuidados que realizan tengan poco valor, al contrario, valoran lo importantes que son para la sostenibilidad de la vida.

Por otro lado, y vinculado con lo anteriormente dicho, aunque se ha constatado que la mercantilización de los afectos ha hecho emerger lo que Hochschild (2000) denomina un *proletariado emocional*, formado fundamentalmente por mujeres de las que se extraen emociones, también es cierto que ese capital emocional no solo constituye un recurso extraíble, sino que puede ser utilizado por las propias proletarias emocionales para construir su propia identidad profesional y mejorar su situación (Ambrosini, 2013: 94). Porque aunque a las empleadas de hogar y de cuidados, sobre todo las que realizan tareas de cuidados, se les pida que sean cariñosas y afectivas, es cierto que esa relación de afecto que establecen con las personas cuidadas también les puede empoderar en cierta manera y permitir el establecimiento de relaciones más igualitarias con sus empleadores. Sin duda, me resisto a ver a la empleada de hogar y de los cuidados únicamente como una simple víctima de una relación de poder desigual, prefiero verla también como un sujeto activo que busca estrategias para eludir y sobrellevar de la mejor manera posible una relación laboral basada ciertamente en la desigualdad y la asimetría.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA

Zaragoza está atravesando una situación de *crisis de reproducción* o *crisis de cuidados* como consecuencia de los cambios producidos a nivel macro en el actual contexto neoliberal, que se han materializado en un fuerte avance de la mercantilización y la privatización de los regímenes de bienestar social y en un estancamiento de la intervención pública. Pero también se han producido otros cambios a nivel micro que ayudan en este sentido, como el envejecimiento de la población; el surgimiento de nuevos modelos de hogar y de familias más pequeños; la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, incluyendo las mujeres de edades centrales, casadas y con hijos, o el aumento de hogares con dobles salarios, donde se mantienen unas relaciones sexo/género que continúan atribuyendo las tareas de cuidados a las mujeres.

Estos cambios han conducido a una situación de verdadero *déficit de cuidados*²⁹. Sin embargo, a medida que la necesidad de contar con servicios públicos crece, se produce una reducción aún mayor en la oferta de cuidados ofrecidos por las administraciones públicas y un aumento de las soluciones basadas en la privatización del cuidado en el interior de los hogares. Ahora bien, los hogares difícilmente pueden ofrecer soluciones al actual déficit de cuidados mientras persista la falta de corresponsabilidad del mercado, de los hombres y de las instituciones públicas. Mientras tanto, están recurriendo a la externalización de las tareas del hogar y de los cuidados, lo que constituye hoy por hoy la forma más barata que existe en el mercado y, por tanto, asumible por un número cada vez mayor de familias. El consiguiente aumento de la contratación de empleo doméstico que se ha producido en Zaragoza ha venido acompañado de la llegada de población inmigrante femenina, que se ha insertado sobre todo en el ámbito de los cuidados a personas dependientes. En definitiva, a medida que la familia tradicional se transforma en la *familia postindustrial*³⁰, las tareas que antes se llevaban a cabo en el interior del núcleo familiar se confían cada vez más a personas externas (Hochschild, 2008). De esta manera, la sociedad zaragozana produce cada vez menos cuidado familiar pero lo consume cada vez más.

Pero la respuesta a la crisis de cuidados mediante el empleo de hogar está produciendo múltiples desigualdades. Por un lado, ha consolidado la migración femenina en Zaragoza y la creación de un nicho de trabajo sexuado y etnizado, que relega a las mujeres a las actividades típicamente “femeninas” más proclives a la invisibilidad y a la explotación. Además, esta externalización supone lo que Parreñas (2001) denomina “*transferencia del trabajo reproductivo*”, es decir, el trasvase de cargas reproductivas entre mujeres de distinta clase social y origen étnico

29 Término utilizado por Arlie Russell Hochschild (2008: 313) para hacer referencia a las consecuencias que implica la transformación de la familia tradicional en cuanto a la realización de los cuidados.

30 La familia postindustrial es el modelo familiar característico de la *sociedad postindustrial*, aquella en la que el sector servicios genera más riqueza que el sector industrial de la economía.

gracias a la existencia de un mercado transnacional de cuidados, estructurado a partir de relaciones patriarcales y coloniales. Y, finalmente, en ausencia de una política familiar adecuada y dada la escasez de fuerza de trabajo autóctona, el reclutamiento de trabajadoras extranjeras supone “subvencionar” un servicio privado de atención a personas dependientes (Parella, 2000: 186). A cambio, la mujer inmigrante es triplemente discriminada por razón de clase, género y etnia. Es recibida en la sociedad aragonesa con el prejuicio de que solo está capacitada para realizar las tareas vinculadas a la reproducción social, pues su condición de mujer le dota de este tipo de cualificaciones, independientemente de su nivel de estudios y de su experiencia profesional previa. Y por su condición de inmigrante procedente de países pobres se le supone un bagaje cultural escaso y desvalorizado, así como un carácter dócil, paciente y subordinado.

Ahora bien, esta forma de resolver la crisis de los cuidados, mediante la contratación de empleo doméstico, no es específica de Aragón, sino que es común al resto de países del Sur de Europa que tienen un Sistema de Bienestar denominado por Esping-Andersen “de tipo familista” (España, Grecia, Italia y Portugal). Este modelo de bienestar está basado en valores culturales, como el de considerar que los buenos cuidados son los que se efectúan en el entorno familiar, preferiblemente si los llevan a cabo mujeres. Y fruto de esa consideración cultural, la filosofía que ha guiado la elaboración de las políticas públicas de cuidados ha sido la de priorizar el fomento de prestaciones económicas de cuidados en el hogar, antes que servicios públicos de cuidados.

Puede afirmarse, a partir de los resultados obtenidos, que el empleo de hogar y de los cuidados constituye actualmente un sector esencial para el funcionamiento de la sociedad zaragozana, que sigue reposando en un modelo familista del cuidado (apoyado ahora en el trabajo pagado de trabajadoras domésticas) y en un régimen de género que continúa atribuyendo la responsabilidad de cuidar preferentemente a las mujeres. Esta nueva situación configura un modelo de *bienestar invisible* (Ambrosini, 2013), pues pese a que las empleadas domésticas desempeñan un papel imprescindible para la satisfacción de un déficit social, gozan de escaso reconocimiento. Lo que se traduce en abundantes situaciones de vulnerabilidad, de precariedad vital y laboral (sobre todo en las trabajadoras internas en situación irregular) y de falta de derechos. Pero aunque el bienestar que aportan a la sociedad las empleadas domésticas sea invisible, lo cierto es que ellas están muy presentes en la vida cotidiana de miles de familias zaragozanas y en los cálculos de las administraciones públicas, que cuentan con esa cobertura privada e invisible para sortear la crisis de cuidados. De esta manera, se perpetúa en Zaragoza el familismo basado en la contribución de las mujeres a las tareas reproductivas y de cuidado, pero bajo una nueva modalidad internacionalizada y basada en el recurso a las nuevas figuras invisibilizadas del cuidado: mujeres migrantes.

Sin embargo, la constatación de las malas condiciones sociales, laborales y legales que caracterizan al empleo doméstico, especialmente en el caso de las trabajadoras inmigrantes indocumentadas, es la mejor muestra de que no está en el orden de prioridades políticas repensar las deficiencias de la actual organización social de los cuidados. Es decir, que la falta de derechos en el sector responde a que las personas empleadoras y también las administraciones públicas, cuentan con este trabajo precarizado para cubrir sus carencias. Porque aunque las familias están cubriendo sus necesidades de cuidado mediante la contratación de empleo doméstico, hay que tener en cuenta que este medio no está al acceso de todas las personas y excluye a aquellas que tienen menos recursos. Por ese motivo la necesaria dignificación del empleo doméstico debe ir acompañada de la exigencia de unas políticas públicas que garanticen plenamente la protección y el bienestar de las personas, de manera que no se cargue sobre las espaldas de las trabajadoras ni de las familias con pocos recursos el coste de los cuidados. Los cuidados no deben ser una mercancía más, sino que deberían constituir un derecho universal para todas las personas.

Respecto al análisis de los avances legislativos, los testimonios de las empleadas domésticas arrojan muchas dudas respecto al cumplimiento real de la legislación y al conocimiento que las partes tienen de la misma. Pesa mucho aún la desvalorización social, a pesar de las luchas por su reconocimiento y de las importantes mejoras conseguidas. De esta manera, muchas personas empleadoras y muchas empleadas continúan con la percepción del sector como un ámbito semilaboral, basado en relaciones personales y carente de derechos. Para superar esta situación hace falta construir un mercado laboral con menores rasgos de precariedad, resolver las cuestiones laborales aún pendientes (prestación por desempleo, cotizaciones reales, desaparición de los tramos), aumentar la presencia de las instituciones públicas en la contratación y supervisión del sector, así como difundir el conocimiento de la legislación laboral y de los derechos adscritos. Además, se debe llevar a cabo un reconocimiento de las cualificaciones que requieren las actividades domésticas, pues la falta de reconocimiento impide su profesionalización y dificulta que las trabajadoras domésticas sean consideradas como profesionales que prestan servicios y no meras “servidoras”. Otra cuestión pendiente, que como sociedad deberíamos replantearnos, es el mantenimiento legal de la figura laboral de interna. Estamos hablando de mujeres que trabajan 24 horas al día, que viven en el mismo lugar donde desarrollan su actividad laboral, que en muchos casos realizan este trabajo por falta de red social y familiar, lo que todavía las hace más vulnerables. Se trata de una nueva forma de esclavitud, que permite que una persona realice el trabajo de varias y que por un bajo coste económico (las residencias para dependientes son más caras) se pueda disponer de una persona que se encargue de las tareas domésticas y del cuidado dentro de una misma unidad familiar.

Una vez interpretados los resultados obtenidos, es necesario valorar el grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados. Teniendo en cuenta que el objetivo principal era determinar, en el contexto de crisis de los cuidados y de externalización de las tareas de cuidados, en qué condiciones se está llevando a cabo dicha externalización y qué implicaciones sociales tiene, creo que se ha conseguido hacer un mapa bastante claro de las condiciones en las que realizan su trabajo las empleadas de hogar y de los cuidados en Zaragoza. Mapa que nos guía en una dirección muy concreta, que es la de concluir que esta forma de resolver el déficit de cuidados supone un cierre en falso o un *cierre reaccionario* (Pérez Orozco, 2014: 230) a dicha crisis. ¿Por qué? pues porque sigue persistiendo la tradicional desvalorización social de los cuidados y la falta de corresponsabilidad social, fomenta la precariedad laboral y la falta de derechos, refuerza la división sexual del trabajo, crea nuevos ejes de desigualdad social entre las propias mujeres y potencia otros ya presentes como la clase social o el origen étnico. Además, el empleo doméstico constituye un apaño inestable y frágil que refuerza el modelo basado en el hogar y en la familia, aunque se trate ahora de unidades domésticas ampliadas al recurrir al trabajo de personas de otras partes del mundo.

En definitiva, esta externalización precaria, feminizada y racializada del trabajo de cuidados beneficia a los hombres que aún se resisten a compartir la realización de las tareas de cuidados, a las familias que acceden a servicios de cuidado a bajo coste, a un mercado laboral que se desentiende de los cuidados y a las administraciones públicas que no disponen de servicios de cuidados para cubrir la demanda actualmente existente. Pero perjudica a las trabajadoras que no gozan de buenas condiciones laborales, a las personas dependientes que no reciben la atención debida y a la sociedad en su conjunto, porque mientras se siga poniendo en el centro los mercados antes que el cuidado de la vida, las desigualdades sociales seguirán ahondando las diferencias entre una ciudadanía de primera y otra de segunda. Por tanto, introducir mejoras en el sector del empleo doméstico supone cuestionar los privilegios de quienes se están beneficiando del actual modelo de organización social de los cuidados, poner en valor la importancia social de los cuidados y cuestionar la equidad de la actual organización social de los cuidados. Motivo por el que cuesta tanto que se produzcan avances en el sector.

Con este estudio se ha pretendido realizar un estudio cualitativo sobre las condiciones en las que se lleva a cabo el empleo de hogar y de los cuidados en Zaragoza y cómo este trabajo contribuye al bienestar social. Y los resultados han mostrado un panorama de invisibilidad y de falta de derechos que no difiere de los datos aportados por otras investigaciones realizadas en otros territorios o a nivel estatal. Porque es importante señalar que las tendencias apuntadas por otras investigaciones, parecen replicarse en nuestra ciudad. Es evidente que el número de informantes de

este estudio (23 en total) no supone una muestra lo suficientemente representativa como para poder hacer generalizaciones de altos vuelos. Pero cuando casi todas las informantes confirman que lo habitual en el sector es la informalidad, que el cambio de ley no ha supuesto una mejoría en sus condiciones, que les cuesta llegar a fin de mes, que no saben qué tipo de mísera pensión les va a quedar cuando les llegue el momento de la jubilación y que, además de todas estas dificultades, ni siquiera tienen reconocido el derecho al paro, tampoco parece tan atrevido afirmar que los testimonios recogidos confirman que las condiciones del empleo doméstico en Zaragoza son similares a las que se dan en el resto del país e incluso a las del resto de países del sur de Europa. A lo que se puede añadir que, ante las escasas investigaciones de este tipo en la ciudad de Zaragoza, este estudio aporta una mirada necesaria a la realidad local zaragozana, pero conectada con procesos globales que trascienden el ámbito local. Además, una investigación como esta puede aportar información valiosa para el necesario debate social que debemos plantearnos, si queremos solucionar la actual situación de déficit de cuidados.

Otra aportación consiste en la de trasladar el debate sobre la crisis de cuidados a la esfera de las políticas públicas, planteando una serie de medidas concretas con las que mejorar la actual situación de desvalorización social del empleo doméstico. Porque si los cuidados tuvieran el prestigio social que merecen y estuvieran bien pagados más mujeres autóctonas, incluso hombres, se querrían dedicar a ellos. Además, no puede seguir delegándose la responsabilidad de realizar las tareas de cuidados de unas personas a otras (de hombres a mujeres, de mujeres autóctonas a mujeres inmigrantes, de pobres a ricas), es socialmente más sostenible favorecer su reparto. De esta manera, las políticas públicas deberían contribuir a valorar los cuidados, deberían corresponsabilizarse de ellos y sobre todo deberían mejorar las actuales condiciones laborales de unas mujeres en las que depositamos una labor tan importante como es la cuidar de los nuestros.

Para finalizar me gustaría apuntar una serie de limitaciones que presenta este estudio. En primer lugar, la elevada incidencia del empleo sumergido, además de impedir cuantificar el número de trabajadoras, dificulta la aproximación al objeto de estudio. Pues se trata de un trabajo en muchos casos no regularizado y que se desarrolla en el ámbito privado del hogar, con lo que el acceso a la información es limitado y difícilmente contrastable. En segundo lugar, este estudio no aporta los testimonios de las personas empleadoras ni de personas que trabajan en asociaciones o entidades que realizan tareas de intermediación laboral, lo que aportaría una visión más completa de la situación del empleo de hogar y de las necesidades concretas que este trabajo viene a cubrir. Otra línea de investigación que se ha dejado fuera del ámbito de estudio de este trabajo fin de máster ha sido el de las cadenas globales de cuidados desplegadas por las empleadas de hogar y de cuidados extranjeras para cuidar de los suyos en la distancia.

PROPUESTAS A NIVEL ESTATAL

- Creación de un **Fondo de Garantía Salarial** que asegure la percepción de salarios en caso de impagos.
- Que se aplique la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* en el sector del empleo doméstico o que se desarrolle una ley específica del sector, se editen guías y posteriormente se repartan entre las personas empleadoras y las trabajadoras.
- Creación de **categorías profesionales** que permitan especializar las actividades y relacionarlas con un salario adecuado. Sobre todo es necesario diferenciar entre las categorías de empleo doméstico y las nuevas formas de trabajos de cuidados que se demandan actualmente a raíz de los cambios sociales.
- Promover **Convenios Colectivos** que permitan negociar las condiciones laborales de manera profesional y no meramente individual. Para ello es necesario que se creen asociaciones de personas empleadoras que puedan negociar, en representación de la parte empleadora, con la representación de las personas trabajadoras, que deben ser además de los sindicatos las propias asociaciones de trabajadoras. Estos interlocutores sociales deberían definir los tipos de trabajos que se realizan en los domicilios privados (tareas del hogar, cuidado de infancia, cuidado de personas mayores, etc.), los conocimientos necesarios para su ejercicio y los salarios que corresponden.
- Mejorar los **sistemas de inspección y control** para lograr que los avances en el papel puedan verificarse en la práctica cotidiana. Estos sistema deben servir para detectar las infracciones y para que establecer sanciones al incumplimiento de la normativa. El hecho de que la relación laboral se produzca en el interior del hogar, no debe suponer una limitación para su fiscalización. Una medida encaminada a favorecer un mayor control del sector es que la Tesorería de la Seguridad Social se dirija a todas las familias que tengan a personas contratadas para que declaren salario y horas de trabajo mensual. La información que tiene actualmente la Tesorería es muy deficiente: es el sueldo que se declaró en el impreso de alta de la persona trabajadora, cuyas variaciones habitualmente no se han comunicado a la Seguridad Social.
- La equiparación de derechos laborales y protección social para las personas trabajadoras de hogar y de los cuidados (incluida la prestación por desempleo, la cotización por salarios reales e iguales condiciones para el cálculo de las pensiones) y si integración completa en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Elaborar políticas públicas de cuidados que garanticen la cobertura universal con criterios de equidad y redistribución de los tiempos de vida laboral y personal y medidas concretas para integrar los costes de los cuidados en el domicilio como prestaciones del sistema público de atención a la dependencia.
- Ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, acompañada de la incorporación efectiva en la normativa interna, estableciendo plazos concretos de aplicación y la dotación presupuestaria necesaria para que pueda implementarse.
- Creación de un sistema de deducciones impositivas de largo alcance por la contratación de personas empleadas de hogar. La cotización a la Seguridad Social de las empleadas de hogar debería ser objeto de desgravación para las familias, así se incentivaría el alta en la Seguridad Social.

- Modificación de los criterios de pago del IRPF a Hacienda por parte de las personas trabajadoras discontinuas, pues actualmente están registradas en el grupo del pluriempleo y se ven obligadas a pagar una cuota que no corresponde a su salario. Es conveniente que se consideren todas las fuentes de ingresos como un solo pagador, ya que estos ingresos provienen de diferentes familias que no liquidan el IRPF como empresa.
- Modificar las Ley de Extranjería para que las empleadas domésticas extranjeras puedan regularizar su situación en cuanto puedan alegar que tienen trabajo, sin necesidad de tener que esperar tres años.
- Implantación del Cheque Servicio³¹.

PROPUESTAS A NIVEL AUTONÓMICO Y LOCAL

- Aumentar la presencia de las instituciones públicas en la contratación, trasladando al Parlamento Aragonés la necesidad de que el INAEM se constituya en agencia de intermediación laboral del sector del empleo doméstico.
- Aumentar la presencia de las instituciones públicas aragonesas en la supervisión del sector, difundiendo el conocimiento de la legislación laboral y de los derechos adscritos. Elaboración de una guía sobre «Cómo cuidar a las cuidadoras» y la puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre la importancia del empleo de hogar y de los cuidados y del respeto a la legislación vigente.
- Creación de un teléfono y una web municipal para denunciar situaciones de abuso y acoso.
- Creación de un servicio/espacio especializado de atención integral a las personas empleadas de hogar y de cuidados, que ofrezca servicios jurídicos, laborales y sociales y que se adapte a los horarios y necesidades del colectivo de empleadas.
- Llevar a cabo un convenio entre la Casa de la Mujer y Zaragoza Vivienda para facilitar una solución residencial de emergencia para personas trabajadoras internas que se han quedado sin trabajo y, por lo tanto, sin vivienda de un día para otro.
- Potenciar la creación de cooperativas de personas empleadas de hogar, dentro de la Economía Social y Solidaria, y fomentar la contratación pública de este tipo de cooperativas para los Servicios de Ayuda a Domicilio (SAD).
- Que sea compatible estar trabajando de empleada doméstica con poder cobrar ayudas (como por ejemplo el IAI) para mejorar la situación económicas de las trabajadoras.
- Fomento por parte de los Servicios Públicos de una mesa de trabajo/foro con las trabajadoras y todos los agentes sociales, tanto públicos como privados que trabajan con el colectivo de personas empleadas de hogar.

31 Desde el año 1993, Francia ha desarrollado el denominado *cheque de empleo de servicio* con objeto de remunerar los servicios prestados en hogares particulares. Este sistema, además de facilitar los trámites de contratación, ofrece una serie de beneficios tanto para la persona empleadora (trámites administrativos más sencillos, reducción de impuestos equivalente a un 50% del salario y las cotizaciones anuales, etc.) como para la persona empleada (disfrutan de plenos derechos laborales y sociales, salario mínimo asegurado, etc.). La fórmula belga es similar al optar, desde el año 2000, por la regularización de este tipo de empleo a través de Agencias Locales de Empleo y mientras que las empleadas disfrutan de plena cobertura en materia de Seguridad Social, los empleadores se benefician de reducciones en el impuesto sobre la renta, siempre y cuando paguen con cheques que tienen una tarifa por hora (la reducción oscila entre el 30% y el 40% del valor de los cheques utilizados) (Plá, 2003-2004: 52).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABARCA ALPÍZAR, Flor (2016), *La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica*. Revista Ensayos Pedagógicos, Vol. XI, Nº 1, pp. 87-109.

AGUILAR IDÁÑEZ, María José (Dir.) (2010a), *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida*. Albacete, GIEMIC-UCLM.

- (2010b), «Las otras» cuidadoras: mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generizados en el ámbito territorial del bienestar. *Alternativas*, 17, pp. 201-220.

ALONSO, Luis Enrique (1998), *La mirada cualitativa en Sociología*. Madrid: Fundamentos.

- (1998), *Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa*. En *La mirada cualitativa en Sociología*. Madrid: Fundamentos.

AMBROSINI, Maurizio (2013), *Immigrazione irregolare e welfare invisibile. Il lavoro di cura attraverso le frontiere*. Bologna: Il Mulino.

BETTIO, Francesca, SIMONAZZI, Annamaria, VILLA, Paola (2006): "Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean", *Journal of European Social Policy*, 16(3): 271–285.

BARAÑANO CID, Margarita y MARCHETTI, Sabrina (2016), *Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur*. *Investigaciones Feministas*, Vol. 7 Núm 1, 9-33.

CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (2003), *Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España*. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS, Cristina y TORNS, Teresa (2011), *El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales*. En *El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Políticas* (13-95). Madrid: Catarata.

CARRASCO BENGUA, Cristina (2013). *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31, 39-56.

COMAS-D'ARGEMIR, Dolors (2017), *El don y la reciprocidad tienen género: las bases morales de los cuidados*. *QuAderns-e. Institut Catala d'Antropologia*, 22 (2), 17-32.

CONSEJO MUNICIPAL DE INMIGRACIÓN DE BARCELONA (2017), *Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas*. Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad: Ayuntamiento de Barcelona.

DÍAZ GORFINKIEL, Magdalena (2016), *La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 155: 97-112.

DÍAZ GORFINKIEL, Magdalena y MARTÍNEZ-BUJÁN, Raquel (2018), *Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España*. Panorama Social, nº 27, 105-118.

DALY, M y LEWIS, J. (2000), *The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states*. British Journal of Sociology, Vol. 51, Núm. 2, 281– 298.

DURÁN, M^a Ángeles. (2018), *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.

ESQUIVEL, Valeria (2011), *LA ECONOMÍA DEL CUIDADO EN AMÉRICA LATINA: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. El Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Cuadernos: “Atando Cabos; deshaciendo nudos”.

ESTEBAN, Mari Luz (2003), *Cuidado y salud: costes en la salud de las mujeres y beneficios sociales*. Congreso Internacional Sare 2003: “Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado”, 63-85.

- (2006), *El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista*. Salud Colectiva, 2, 9-20.

- (2017), *Los cuidados, un concepto central en la teoría feminista: aportaciones, riesgos y diálogos con la antropología*. QUADERNS-E, 22(2), 33-48.

EZQUERRA, Sandra (2013), *La crisis o nuevos mecanismos de acumulación por desposesión de la reproducción*. Revista Papeles, número 124, pp. 53-62.

-(2014), *El género en el corazón de la crisis: hacia los cuidados como bien común*. XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA, Valladolid, 29-43.

FEDERICI, Silvia (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

HARDING, Sandra (1987), *Feminism and Methodology*. Bloomington/Indianapolis: Indiana University Press.

HERNÁNDEZ CORDERO, Ana Lucía (2015), *Cuidados que cruzan fronteras: la colectivización de la maternidad en un contexto migratorio*. Revista Acciones e Investigaciones Sociales.

-(2017), *El trabajo de hogar y de los cuidados como nicho de empleo para las mujeres inmigrantes. El caso de ecuatorianas en Zaragoza*. Revista Acciones e Investigaciones Sociales.

HOCHSCHILD, Arlie Russell (2000), *Las cadenas mundiales de afecto y de asistencia y la plusvalía emocional*. En, HUTTON, W. y GIDDENS, A. (eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global*, pp. 188-209. Barcelona: Tusquets.

- (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid: Katz editores.

IBÁÑEZ, Jesús (1986), *Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas*. En *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (31-66). Madrid: Alianza Editorial.

INSTITUTO DE LA MUJER (2005), *La presencia de las mujeres en el empleo irregular*. Observatorio 4. Madrid: Ministerio de Igualdad.

LLEÓ FERNÁNDEZ, Rocío; SANTILLAN IDOATE, Cristina; LÓPEZ GIL, Silvia y PÉREZ OROZCO, Amaia (2012). *Cuadernos de debate feminista: II. Cuidados*. Donostia: Diputación Foral de Gipuzkoa Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

LOS MOLINOS, A. D. (2017), *La mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*. Ed. Asociación Los Molinos.

MARTÍNEZ BUJÁN, Raquel (2009), *¿Y qué pasa con mi cuidadora? Inmigración, servicio doméstico y privatización de los cuidados a las personas dependientes*. *Revista de Servicios Sociales*, núm. 45, pp. 99-109.

-(2010), *Servicio doméstico y trabajo de cuidados. Hacia la privatización del cuidado familiar*. *Alternativas*, 17, pp. 157-179.

- (2014), *¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España*. *Migraciones*, 36, 275-305.

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (2009), *Servicios domésticos y servicios personales en el hogar*.

PARELLA RUBIO, Sònia (2000), *El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad*. *Papers*, 60, 275-289.

- (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Antropos.

PARREÑAS, Rhacel Salazar (2001), *Servants of globalization. Women, migration and domestic work*. Stanford: Stanford University Press.

PATINO ALONSO, M. C., VICENTE GALINDO, M.^a P. y GALINDO VILLARDÓN, M.^a P. (2010), *Perfil Multivariante de las Mujeres empleadas en el Servicio Doméstico*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, núm. 2, pp. 393-416.

PÉREZ OROZCO, Amaia (2017), *Cadenas Globales de Cuidado*. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).

-(2011), *Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida*. Investigaciones Feministas, vol 1 , 29-53.

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

- (2016). *¿Espacios económicos de subversión feminista?* Texto basado en la intervención de la autora en la mesa redonda sobre economía feminista realizada en el marco del XI Festival de Cultura Feminista, Feministaldía, Donostia 14 de diciembre 2016

PIAZZINI SUÁREZ, Carlo Emilio (2014), *Conocimientos situados y pensamientos fronterizos: una relectura desde la universidad*. Geopolítica(s) , vol. 5, núm. 1, 11-33 .

PLÁ JULIÁN, Isabel (dir.) (2003-2004) *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*. Madrid: Instituto de la Mujer.

PRIETO, Carlos (coord.) (2015), *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Madrid: Ediciones Cinca.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina (Marzo-Abril 2015), *Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Nueva Sociedad, N° 256, 30-44.

VILLOTA, Paloma (dir.) (2011), *Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de políticas fiscal, social y laboral para estimular su fortalecimiento y profesionalización*. Madrid: Instituto de la Mujer.