



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

WARNING. Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

MARÍA OFFENHENDEN

“Si hay que romperse una, se rompe”

El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada

TESIS DOCTORAL



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

2017

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

María Offenhenden

“Si hay que romperse una, se rompe”

El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada

TESIS DOCTORAL

Dirigida por

Dra. Yolanda Bodoque Puerta y Dra. Montserrat Soronellas Masdeu

Departament d’Antropologia, Filosofia i Treball Social



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona, 2017

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

Departament d'Antropologia, Filosofia i Treball Social

Campus Catalunya - Edifici D2, 3a planta
Av. de Catalunya, 35
43002 Tarragona
Tel. +34 977 55 97 48
E-mail: sdantro@urv.cat
<http://dafits.urv.cat>



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

FEM CONSTAR que el treball, titulat "Si hay que romperse una, se rompe. El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada" que presenta Maria Offenhenden per a l'obtenció del títol de Doctora, ha estat realitzat sota la nostra direcció al Departament d'Antropologia, Filosofia i Treball Social d'aquesta universitat.

Tarragona, 31 de maig de 2017

Les directores de la tesi doctoral

Dra. Yolanda Bodoque Puerta

Dra. Montserrat Soronellas Masdeu

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

Esta investigación ha sido financiada por un beca pre-doctoral para la formación de personal investigador de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca de la Generalitat de Catalunya (FI-DGR)

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

A Lala, Mario

y Lili

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

Agradecimientos

Para realizar esta investigación he contado con la ayuda de muchas personas a las que no quisiera dejar de mencionar y agradecer.

En primer lugar, un muy sincero y sentido agradecimiento a mis dos directoras, Yolanda y Montse. Por el tiempo que me dedicaron, los consejos, la orientación, el estímulo, el apoyo, la confianza, el afecto y no menos importante, su profesionalidad. Realmente ha sido un placer trabajar a su lado y es muchísimo lo que he aprendido de ellas. Por todo, ¡Mil gracias!

También quisiera agradecer a todas las personas que participaron en el trabajo de campo de la investigación, que confiaron en mí y me brindaron su tiempo. Sin su contribución esta tesis no hubiese sido posible. Muy especialmente, a las mujeres latinoamericanas, que compartieron conmigo sus experiencias y buscaron el momento para que pudiésemos encontrarnos. Y a todas las personas que me ayudaron a contactar a los y las participantes de la investigación, que fueron muchísimas y espero no olvidar a ninguna: Jordi, Ana, Silvina, Fina, Robert, Imma, Ramona, Manuela, Goretti, Natalia, Omar, Fabián y Clara.

Por otro lado, me gustaría agradecerles a los profesores y profesoras del Departamento de Antropología, Filosofía y Trabajo Social de la Universidad Rovira i Virgili. En especial, a Ramona Torrens, Oriol Romaní, Blanca Desusdad, Dolors Comas d'Argemir, Mari Luz Esteban y Eduardo Menéndez, que de una u otra manera contribuyeron a que esta tesis pudiese realizarse. A los y las compañeras del proyecto de investigación Homes Cuidadors, que también enriquecieron este trabajo con sus reflexiones. Asimismo, un especial agradecimiento a Núria Martorell y Pedro Marta, quienes siempre todo lo saben.

También a los y las compañeras del doctorado, a Claudia, a Mireia y muy especialmente a Natalia, con quien compartimos muchas de las satisfacciones y dolores de cabeza de este proceso. A Jimi por sus numerosas revisiones de "mi" inglés. A las amigas de Buenos Aires, en especial Andrea y Camila. Y a las de Milán, sobre todo Cristina y María.

Finalmente, un agradecimiento muy especial a Lili, mi mamá, que siempre me apoya en mis elecciones (aún cuando sospecho que algunas no le gusten tanto). A Mario, mi padre, y Lala, mi abuela, que siguen a mi lado. Gracias a los tres por hacerme sentir muy querida y libre, dos cosas no fáciles de conciliar. A Adela, que pasan los años y no se cansa de escucharme. Y a Jordi, compañero de vida, por tu inmenso cariño y en especial, por tu paciencia y templanza en el tramo final de este proceso. De vos también aprendo mucho.

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

Índice

Agradecimientos	11
Capítulo 1. El diseño de la investigación	17
1.1. Presentación: génesis y planteamiento de la investigación.....	17
1.2. Objetivos	28
1.3. El diseño metodológico de la investigación	30
1.3.1. Las trabajadoras del hogar	35
1.3.2. Los y las empleadoras.....	47
1.3.3. Intermediarios	52
1.4. Algunas precisiones conceptuales para leer esta tesis	56
Capítulo 2. Sirvientas, criadas, asistentes, empleadas... La evolución del trabajo del hogar en perspectiva histórica	67
2.1. Sirvientas y sirvientes domésticos en el Antiguo Régimen	68
2.2. Feminización, proletarización y ruralización del trabajo del hogar: el siglo XIX	78
2.3. La transición al siglo XX y el declive del trabajo del hogar.....	89
2.4. El trabajo del hogar en el siglo XX: una mirada al caso español.....	94
2.4.1. “Servir” y “asistir”: el trabajo del hogar durante el régimen franquista	96
2.4.2. El trabajo del hogar en el período democrático: hacia su internacionalización	105
2.5. La internacionalización del trabajo reproductivo	112
Capítulo 3. La construcción política del contexto de recepción	127
3.1. Evolución de la legislación de extranjería	128
3.1.1. Aplicación de la restricción sanitaria en Cataluña (Real Decreto-ley 16/2012)	138
3.1.2. Una mirada en clave de género de la legislación de extranjería	142
3.2. La norma es la exclusión: breve repaso histórico de la regulación jurídica del trabajo del hogar en España	146
3.2.1. La exclusión del trabajo doméstico en el desarrollo de los primeros seguros protectores del trabajo	149
3.2.2. Período franquista	151
3.2.3. Período democrático	157
3.2.4. Percepciones sobre el cambio de la legislación laboral	168
Capítulo 4. De la norma a la práctica: las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. ...	171
4.1. La contratación: las trabajadoras por horas, la eterna exclusión.....	171
4.1.1. La perspectiva de las y los empleadores	174
4.1.2. La perspectiva de las trabajadoras	190
4.2. Demás condiciones laborales en el trabajo del hogar	198
Capítulo 5. La construcción social de la trabajadora del hogar	213
5.1. El papel de los agentes intermediarios en el trabajo del hogar	214
5.2. ¿Una cuestión de intuición? La selección de la trabajadora del hogar según los y las empleadoras	236
5.3. Los sentidos de la confianza	257
Capítulo 6. Los límites sociales del espacio doméstico: la relación entre empleadores/as y trabajadoras	275
6.1. La construcción de los límites de la intimidad familiar	276

6.2. Aceptación, impugnación y negociación de los límites: la experiencia de las trabajadoras	294
Capítulo 7. Ser una trabajadora del hogar (migrante)	319
7.1. Trayectorias laborales: entre los constreñimientos estructurales y las decisiones personales	319
7.2. Aprender a ser una trabajadora del hogar	346
7.3. El trabajo de las trabajadoras	356
7.4. La mirada de las trabajadoras sobre el empleo del hogar	368
7.5. Grado de satisfacción de las trabajadoras con respecto al trabajo que realizan	376
Capítulo 8. El proceso de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras del hogar migrantes	381
8.1. La salud de las trabajadoras del hogar: una dimensión poco estudiada	386
8.2. Los padecimientos de las trabajadoras del hogar (migrantes): una aproximación a la salud laboral	391
8.3. No parar de trabajar: estrategias para la atención de los padecimientos de las trabajadoras del hogar	407
8.4. Los recursos socio-asistenciales en el contexto migratorio	423
8.5. Consideraciones finales sobre la salud, la vida cotidiana, y el trabajo en contextos migratorios	437
Conclusiones	445
Anexos	457
Anexo 1. El Convenio nº 189 de la OIT sobre “Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos” y la Recomendación 201	457
Anexo 2. Guion entrevista mujeres migrantes trabajadoras del hogar	462
Anexo 3. Guion entrevista empleadores/as	465
Anexo 4. Guion entrevista intermediarios: técnicos/as	467
Anexo 5. Guion entrevista intermediarios: profesionales socio-sanitarios	468
Anexo 6. Migrama Francisca	469
Anexo 7. Biograma Francisca	470
Anexo 8. Diagrama de parentesco Francisca	471
Bibliografía	473

Índice de tablas

Tabla 1. Mujeres entrevistadas.....	45
Tabla 2. Empleadores/as entrevistados/as.....	51
Tabla 3. Técnicos/as entrevistados/as según institución y servicio	53
Tabla 4. Extranjeros/as afiliados/as al Sistema Especial de Empleados del Hogar. Media anual, 2016.....	112
Tabla 5. Contingente, resoluciones favorables trabajo del hogar (1993-1999)	145
Tabla 6. Convenio OIT nº 189/2011 "Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos". Ratificación por países, según año de ratificación al 31/07/2015.	148
Tabla 7. Afiliaciones en el REEH en diciembre 2011	163
Tabla 8. Afiliaciones en el SEEH en agosto 2012	163
Tabla 9. Distribución de las horas semanales afiliaciones trabajo del hogar	165
Tabla 10. Tramos de cotización SEEH (2014).....	167
Tabla 11. Régimen de empleo, condición de contratación y situación jurídico-administrativa en el trabajo del hogar según las trabajadoras....	172
Tabla 12. Régimen de empleo, condición de contratación y condición jurídico-administrativa en el trabajo del hogar según los/as empleadores/as.....	172
Tabla 13. Horario laboral semanal Meri	322
Tabla 14. Horario laboral semanal Rosa	325
Tabla 15. Horario laboral semanal Julia.....	328

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

Capítulo 1. El diseño de la investigación

1.1. Presentación: génesis y planteamiento de la investigación

Tras llevar unos cuatro años dedicada a la investigación doctoral cuyos resultados se presentan en este informe, confrontada con la tarea de tener que presentarla y relatar su génesis, caigo en la cuenta de que la misma se ha ido gestando en un largo proceso del cual no siempre he sido del todo consciente.

Las migraciones han formado parte de mí desde que tengo memoria. Soy nieta de inmigrantes, lo que no representa ninguna excentricidad en Argentina, un país cuyas élites de fines del XIX concibieron la llegada de población europea “blanca” - representantes de la civilización frente a la barbarie- como parte fundacional de su proyecto (racista) de construcción nacional. Casi un siglo más tarde, pocos días después del ya célebre “corralito” de 2001, emprendí el camino inverso que habían recorrido mis abuelos y abuelas. El mundo había cambiado mucho pero continuábamos imaginando otras vidas posibles en destinos lejanos (Appadurai, 2001).

Los motivos que entonces orientaron mi migración no eran muy distintos de aquellos que han sido apuntados por la literatura especializada en género y migraciones, y que también han esgrimido algunas de las mujeres migrantes que han participado en esta investigación. Tras una década de políticas de “austeridad” impuestas por las agencias económicas internacionales, diligentemente ejecutadas por el gobierno de Carlos Menem con la complacencia del *establishment* local, ante mí se pulverizó la imagen del país como un espacio en el cual fuese posible proyectar mi horizonte vital (Ramírez y Ramírez, 2005). Así decidí partir hacia Milán motivada por el deseo de cambio y la posibilidad de vivir una aventura, dentro de la cual se incluía un nuevo proyecto amoroso (Bodoque y Soronellas, 2010).

Dejé Buenos Aires con un billete de avión abierto por un año, casi sin ahorros porque el corralito los había hecho desaparecer y sin hablar una sola palabra de italiano. No tenía una idea muy clara de lo que iba hacer ni cuánto tiempo estaría fuera. Lo único que sabía con certeza era que no quería dejar inconclusa mi carrera. Para entonces ya había cursado todas las materias de la licenciatura en antropología en la Universidad de Buenos Aires. Faltaba entregar algunos trabajos finales, algo que logré hacer a

distancia gracias al tesón e intermediación de mi madre. Por entonces enviar un examen final por mail era algo inaudito. Resuelto lo anterior, la única asignatura pendiente era la tesis. Mi idea inicial era estudiar los movimientos religiosos pentecostales que en los últimos años habían tenido una fuerte expansión en Argentina. Antes de partir había hecho algunas incursiones exploratorias de campo y pensaba continuar con el tema reformulándolo en mi nuevo contexto. Sin embargo, no fue así.

Recién llegada a Italia descubrí, fundamentalmente gracias a la repetición incesante en los medios de comunicación, que formaba parte de lo que para entonces era (y sigue siendo) el “problema de la inmigración”. De a poco lo fui experimentando en carne propia, especialmente en la oficina de extranjería, pero no únicamente. Empecé a estudiar italiano en un curso público y gratuito dirigido a extranjeros. Allí tuve la suerte de tener una excelente profesora que más tarde se convertiría en una gran amiga. También, nuevamente gracias a la intermediación e insistencia de mi madre, contacté a una pariente que vivía a unas horas de distancia de Milán y que a la sazón era antropóloga. Hablando con ella sobre el proyecto de mi tesis me desaconsejó que siguiera con mi idea inicial. Me explicó que en los grupos religiosos neo-cristianos muchos de sus miembros eran personas de extrema derecha, algo que a rigor de verdad simplemente acepté como cierto y nunca me molesté en verificar. Mujer dotada de un gran pragmatismo, me animó a elegir un tema de investigación que comportase realizar el trabajo de campo entre gente con la que me sintiese cómoda visto que tenía total libertad al respecto. Un buen consejo, que debo decir, guardé en mi memoria. Y no fue el único. Seguimos hablando y surgió el tema de las migraciones. A ella le pareció muy pertinente, sobre todo, porque dijo, me sería fácil conseguir trabajo: era un ámbito en el que “se estaba poniendo dinero”. No se equivocaba. No mucho más tarde, comencé a trabajar como técnica de inmigración.

Pero antes de eso, finalmente, di comienzo a mi investigación. Habiendo reformulado el tema de mi tesis, tras el visto bueno de mi directora en Buenos Aires, y mediante el contacto de mi amiga-profesora, obtuve el acceso para realizar la observación participante en un curso de italiano dirigido a mujeres extranjeras. Se trataba de un proyecto ideado por la trabajadora social de un consultorio médico –parecido a un Centro de Atención Primaria- situado en un barrio en las afueras de Milán. El curso estaba pensado específicamente para un nutrido grupo de mujeres de origen mayoritariamente egipcio que allí residía. Se pensaba que siendo sólo para mujeres facilitaría su acceso. Además, como la mayoría no tenía un trabajo remunerado y

muchas de ellas tenían hijos/as, el curso se realizaba por las mañanas para que coincidiese con el horario escolar a la vez que podían ir a clase con las criaturas más pequeñas. De todas maneras, también asistían al curso mujeres de otras procedencias, no pocas de ellas latinoamericanas. Los resultados de esta investigación se volcaron en la tesis de licenciatura que defendí en Buenos Aires, titulada “La experiencia migratoria: mujeres aprendiendo italiano en Milán”, siendo mi primer acercamiento al tema de las migraciones y que me permitió descubrir la obra de Abdelmalek Sayad, autor que dejaría en mí una fuerte impronta. Paradójicamente, si bien la tesis era sobre mujeres migrantes, mi trabajo no contempló la literatura feminista en antropología, completamente ausente en mi formación académica hasta entonces. De hecho, una de las recomendaciones de una de las integrantes del tribunal de evaluación de la tesis fue algo así como: “si pensás seguir con este tema te vendría bien revisar la bibliografía sobre género”. Acusé recibo.

Concluida la tesis, proseguí con mi trabajo como técnica, una ocupación que disfrutaba mucho. Me resultaba interesante, sentía que me permitía crecer profesionalmente y dado que a lo largo de los años fui cambiando y combinando diferentes ámbitos de intervención, no era para nada monótona. Siempre había algo nuevo para hacer y aprender. Además, no menos importante, me permitió hacerme de muy buenas amigas que aún hoy conservo.

Mi trabajo como técnica se inició en ámbito educativo, en proyectos de “mediación intercultural”, pasé por los servicios sociales, tuve alguna incursión en proyectos de investigación sobre inmigración en Italia y finalmente aterricé en las oficinas municipales de atención a ciudadanos extranjeros. Allí mayoritariamente me encargaba del asesoramiento jurídico sobre temas de extranjería pero también de la orientación “para el uso y acceso de los servicios territoriales por parte de la población inmigrante”. Trabajando en estas oficinas comenzó a gestarse lo que más tarde sería mi Trabajo Final de Máster (TFM), del cual esta tesis es su continuación.

A estas oficinas acudían a menudo migrantes que habían padecido o estaban padeciendo un problema de salud. Esta situación los exponía a una gran vulnerabilidad debido a que en ocasiones eran escasos los recursos materiales y sociales con los que contaban en Italia. Especialmente crítica se presentaba la situación de las empleadas del hogar, sobre todo en el caso de las internas, ya que con la aparición de los problemas de salud podía suceder que perdiesen contemporáneamente el trabajo y la vivienda. Una situación ulteriormente agravada si no tenían “papeles” porque la legislación italiana de

extranjería las excluía del acceso a las prestaciones sociales y sanitarias. Recuerdo aún hoy a una mujer originaria de Ucrania que se presentó un día en la oficina. Quería saber si existía algún mecanismo para recuperar su permiso de residencia y trabajo que se había vencido sin que lo pudiese renovar. Le diagnosticaron un cáncer mientras estaba empleada como *badante*, término italiano equivalente al de cuidadora en España, que designa fundamentalmente a las trabajadoras del hogar en régimen interno que cuidan de personas ancianas. Dado que no podía seguir trabajando y tampoco contaba con una red social fuerte en Milán, decidió volver a Ucrania para tratarse acompañada de su familia. Una vez recuperada volvió a Italia, entrando de manera irregular porque en el ínterin se le había vencido su permiso de residencia. Lamentablemente, en esa ocasión mi respuesta fue que a corto plazo no había solución posible para su problema; y ello a pesar de que la señora ya había conseguido un nuevo empleo, siempre como *badante*, evidentemente trabajado en la economía sumergida. Solo cabía esperar. Con suerte, en algún momento se abrirían *i flussi*, los contingentes para el “ingreso” de trabajadores/as extranjeros/as que reservaban una parte de las cuotas para el trabajo del hogar o, menos probable para la época, un proceso de regularización.¹

Evidentemente, trabajando en estas oficinas entraba en contacto con situaciones especialmente complejas. Por lo general, nadie se acercaba a no ser que tuviese un problema por resolver. Y a veces los problemas eran graves. De todas maneras, esta casuística era a mi modo de ver la más cruda manifestación de la cosificación de los y las migrantes como “fuerza de trabajo”. Una violencia posibilitada por la legislación de extranjería y las jerarquías sociales que configura a la vez que legitima mediante la clasificación de las personas entre nacionales y extranjeros, comunitarios y no comunitarios, regulares e irregulares.

Asimismo, estos casos ponían en evidencia ciertas especificidades que comportaba la experiencia migratoria femenina en función de la importante participación de las mujeres extranjeras en el trabajo del hogar. Todo ello me animó a profundizar en el estudio de los aspectos relacionados con el proceso de salud/enfermedad/atención (Menéndez, 1994) en el contexto migratorio, focalizando mi mirada en las trabajadoras del hogar. Pero para eso sería necesaria una nueva migración.

Tras casi diez años de residencia en Italia y habiendo pasado buena parte de ese tiempo ocupada en el ámbito de la intervención social tenía ganas de volver a la “academia”.

¹ En Italia no existe la posibilidad de regularización por arraigo laboral o social.

Como dije antes, disfrutaba mucho de mi trabajo pero también empecé a sentir que existía poco espacio para la reflexión. Así, comencé a informarme sobre las posibilidades de realizar estudios de posgrado. Tanteé las universidades italianas pero también las catalanas. Esto último porque se me puede acusar de ser una migrante por amor reincidente.

Casi jugando y sin muchas expectativas, a mediados de 2010 me presenté a una convocatoria de ayudas para estudiantes internacionales para cursar el Máster en Migraciones y Mediación Social en la Universidad Rovira i Virgili. Para mi sorpresa, me concedieron la ayuda. Tuve que decidir qué camino seguir: quedarme en Italia o volver a partir. Opté por emprender un nuevo viaje, esta vez con un proyecto más claramente delineado pero sin restarle su cuota de aventura. Unos meses más tarde estaba viviendo en Barcelona.

Como he dicho más arriba, el TFM, que en su día titulé “¿Quién cuida de las cuidadoras? La experiencia de enfermedad de las trabajadoras domésticas latinoamericanas residentes en Cataluña” (Offenhenden, 2012), fue mi primera aproximación al tema de las migraciones, el género y la salud. Se trató básicamente de una investigación de carácter exploratorio en la que participaron 7 trabajadoras del hogar migrantes. Desde una formulación que hoy reconozco como limitante, me concentré en trabajar con mujeres que hubiesen sufrido o estuviesen sufriendo un problema de salud para examinar qué consecuencias podía tener la experiencia de padecimiento (Good, 2003) en sus proyectos migratorios. Decidí recortar la mirada al caso específico de las trabajadoras del hogar latinoamericanas, una elección que recayó básicamente en el hecho de que constituían (y siguen constituyendo) el colectivo migrante más numeroso en esta actividad laboral a nivel estatal.

En la aproximación teórica de la investigación influyó de manera determinante la obra de Abdelmalek Sayad, autor al que, como ya dije, me había acercado años atrás, y que a mi modo de entender anticipó algunos de los postulados del enfoque transnacional, al menos en lo que respecta a la necesidad de tener en cuenta la sociedad origen del migrante.

En *La doble ausencia* (2002), Sayad se distancia de las perspectivas que analizan los movimientos migratorios como resultado de dos fuerzas contemporáneas y complementarias, una de repulsión (*push*) y la otra de atracción (*pull*), ya que considera

que el determinismo económico que prima en este esquema explicativo contribuye a representar a las migraciones como un flujo casi mecánico de fuerza de trabajo proporcionando una visión ahistórica del fenómeno. Por un lado, en la sociedad de origen, existe una mano de obra excedente pero no se indaga ni en las razones que determinan la existencia de esa excedencia ni en los motivos que la transforman en disponible a emigrar. Por el otro lado, en la sociedad de destino, existe una disponibilidad de empleos pero tampoco se indaga en los mecanismos que posibilitan que esos empleos estén disponibles para los inmigrantes. Por ello, sostiene, es necesario eliminar los determinismos que sólo dejan ver la función inmediata, fenoménica e instrumental de un fenómeno que es mucho más amplio y complejo, fruto de la colonización, y por lo tanto, producto y expresión de una relación histórica de dominación que es contemporáneamente material y simbólica.

En esta misma línea de pensamiento, el autor rompe con el individualismo metodológico característico de los estudios migratorios neoclásicos² y señala la necesidad de aprehender las migraciones como un fenómeno social total en el cual están involucradas todas las estructuras, interacciones y representaciones del ser humano en relación con su universo económico, político, social y cultural.

Lejos de lo que generalmente se supone, migrar no es un acto fácil. Para que sea concebido, cumplido y sostenido es necesario un intenso trabajo de justificación y de legitimación a los ojos del migrante y de su entorno, trabajo en el que participan todos los sujetos implicados en el fenómeno migratorio, es decir, la sociedad de inmigración, la sociedad de emigración y los propios emigrantes/inmigrantes. La ilusión de lo “provisorio” y la coartada del “trabajo” justifican y legitiman la ausencia del emigrante en origen y su presencia en la sociedad de destino, perpetuando el fenómeno migratorio y cultivando la esperanza que el mismo no alterará el orden de las cosas en ninguna de las sociedades involucradas, y en todo caso, solo proporcionará beneficios. Atrapado en la contradicción fundamental de un estado provisorio que dura en el tiempo, el emigrante/inmigrante no puede hacer más que reproducir esta mentira social contribuyendo de esta manera a su reproducción.

² Por estudios neoclásicos entiendo aquellos influidos por los planteos de la escuela neoclásica en economía, que analizan las migraciones en términos de una decisión racional individual a partir de la evaluación de los costes y beneficios que implica.

Partiendo de esta base conceptual para acercarme al análisis del fenómeno migratorio, la complementé con los desarrollos más recientes provenientes de la perspectiva transnacional, enfoque que para entonces se había convertido en la lente privilegiada de análisis en los estudios migratorios, enfatizando en la necesidad de prestar atención a las redes sociales que vinculan a los/as migrantes transnacionalmente para comprender la génesis y mantenimiento en el tiempo de los flujos migratorios (Levitt y Glick Schiller, 2004; Portes, 2005).

Esta vez no cometí el error de ningunear la literatura feminista en ciencias sociales. Las asignaturas cursadas en el máster sumadas a la supervisión del trabajo por parte de mi tutora, Yolanda Bodoque, obraron a favor. Además, en parte, era imposible obviarla. En lo que respecta al ámbito de las migraciones y el género, en los últimos años las investigaciones habían crecido exponencialmente llegando a configurar un verdadero “campo” de estudios (Gregorio, 2012). Las mujeres fueron visibilizadas como agentes económicos activos (Morokvasic, 1984), que inclusive en ocasiones protagonizan las primeras fases de la empresa migratoria liderando el establecimiento de cadenas migratorias (Pedone, 2005). Una cuestión completamente olvidada por Sayad, quien al igual que muchos de sus contemporáneos y predecesores,³ asignó a las mujeres un lugar complementario, en un modelo que las ubicaba en un rol pasivo y subordinado dentro de un proyecto familiar, ya sea como acompañantes o seguidoras del trabajador migrante en calidad de esposas o hijas. Una representación que pareciera tener más raíces ideológicas que empíricas (Juliano, 2006), reflejo del carácter androcéntrico de este campo de estudios y de las ciencias sociales en general.⁴

Asimismo, una parte ingente de la creciente bibliografía disponible sobre género y migraciones versaba sobre lo que se conoce como la internacionalización del trabajo reproductivo (Parreñas, 2001) y examinaba las relaciones dentro de las cuales se materializa el proceso migratorio de muchas mujeres, permitiendo entrever cómo el mismo se configura en términos de las desigualdades existentes en la sociedad global actual. Gracias a la incorporación de la perspectiva interseccional desarrollada en el ámbito del feminismo, se consolidó la noción de la triple discriminación que condiciona las trayectorias migratorias de las empleadas del hogar por ser mujeres, migrantes y trabajadoras (Parella, 2003).

³ Con ello me refiero fundamentalmente a los estudios migratorios anteriores a la década de los '80.

⁴ Para el caso particular de la antropología se puede consultar el texto de Henrietta Moore (2009), en especial el capítulo 1.

Dos son los resultados que creo valen la pena destacar de aquella investigación y que han sido importantes para mí a la hora de pensar la que aquí se presenta. Por un lado, la constatación, tras la revisión bibliográfica realizada, de la práctica inexistencia de investigaciones sobre la salud de trabajadoras del hogar, fuesen o no migrantes. Un “olvido” que entendí estaba íntimamente relacionado con el escaso reconocimiento social del que goza esta actividad laboral. Naturalizado en nuestra sociedad como una actividad femenina, prolongación de las tareas que llevan a cabo gratuitamente las mujeres en sus hogares, nunca ha adquirido el status de verdadero trabajo. A lo que se suma que es una actividad que se realiza en el ámbito privado del hogar, en contraposición al espacio público, que es la esfera en la que en nuestra sociedad se define al trabajo como tal, lo que contribuye ulteriormente a su invisibilización (Comas d’Argemir, 1995; Martínez-Veiga, 1995). En consecuencia, no siendo realmente un trabajo, tampoco hay trabajadoras por las que preocuparse por su salud.⁵ Notablemente, en paralelo la atención por los efectos para la salud del llamado trabajo de cuidados realizado en los hogares por familiares, fundamentalmente mujeres, iba en aumento.⁶

En relación al caso específico de las trabajadoras del hogar migrantes, lo que llamó poderosamente mi atención fue cómo por contrapartida se insistía en su importante rol en el ámbito del trabajo reproductivo, ya sea en el seno de relaciones remuneradas como no remuneradas. Vistas como garantes del bienestar de sus familias transnacionales –fundamentalmente a través de sus remesas- y del bienestar de las familias empleadoras –fundamentalmente a través de su trabajo-, en cambio, era escasa la reflexión sobre su propio bienestar a lo largo del proceso migratorio (Pérez-Orozco, 2007).

Por otro lado, del trabajo de campo realizado emergió que entre las mujeres entrevistadas una de las estrategias más recurrentes a la hora de enfrentar los problemas de salud es intentar no dejar de trabajar. Una estrategia que interpreté, más que una solución, como expresión de la criticidad de sus condiciones de vida y trabajo. Lo cual me dio la pauta de que podía ser interesante profundizar en el análisis de cómo las

⁵ Un claro ejemplo de ello es un informe elaborado por la Unión General de Trabajadores (s. f.) sobre salud laboral y género en el que las trabajadoras del hogar brillan por su ausencia. Así, en la página 11 se revisa el sector de los servicios y se enumeran a las “administrativas, secretarias, grabadoras de datos, teleoperadoras...” sin mención alguna a las trabajadoras del hogar. Los otros sectores contemplados son: textil y confección, enseñanza, hostelería y comercio, sanitario y agroalimentario. Lamentablemente no se indica la fecha de realización del informe pero a partir de algunas referencias a lo largo del texto es posible establecer que es posterior a 2006.

⁶ En este sentido se puede señalar la línea de investigación iniciada por el IMSERSO a mediados de los años ’90, tal como señalan: Izal et al. (2001) .

mujeres cotidianamente atienden sus padecimientos (Menéndez, 2003), teniendo en cuenta las condiciones específicas bajo las cuales se realiza su migración, dentro de las cuales su condición de trabajadoras del hogar no resulta para nada trivial.

La obtención de la beca pre-doctoral para la formación de personal investigador (AGAUR) me proporcionó los recursos necesarios para poder seguir adelante con la investigación. Para que ello sucediese, el apoyo recibido por parte de Yolanda Bodoque y Monsterrat Soronellas fue fundamental.

Comencé entonces la fase de investigación doctoral interesada en indagar con mayor profundidad sobre los motivos por los cuáles el trabajo del hogar se ha convertido en un nicho laboral para las mujeres migrantes. Un fenómeno no solo visible en el del Estado español – y en concreto Cataluña – sino que también ha sido constatado en muchas otras partes del globo.⁷

A estas alturas puede parecer una obviedad hablar sobre la participación de las mujeres extranjeras en el trabajo del hogar. Sin embargo, entendía que algo que se presenta a primera vista como tan natural suponía indagar en las lógicas de diferenciación y jerarquización subyacentes a través de las cuales por un lado, se construye a ciertas mujeres como las más aptas para desempeñar este trabajo y por el otro, se construye al trabajo que realizan como una actividad laboral con escaso reconocimiento social (Gregorio, 2012). Por tanto, se trataba de tener en cuenta no solo las condiciones estructurales bajo las cuales se configura el trabajo del hogar actualmente, que incorporan las segmentaciones de género y extranjería en el mercado laboral, sino también los significados subyacentes en las prácticas de los actores implicados en la configuración del trabajo del hogar como una actividad laboral para mujeres extranjeras, examinando cómo se conjugan las representaciones feminizadas y domésticas con su desvalorización e invisibilización como trabajo (Gregorio, Alcázar y Huete, 2003).

⁷ La bibliografía al respecto es vasta. Para Estados Unidos se pueden mencionar los trabajos de Parreñas (2001) y Hondagneu-Sotelo (2007). Para Europa, la compilación editada por Helma Lutz (2008b) y la investigación realizada por Anderson (2000), además de los trabajos pioneros en el ámbito del Estado español de Carmen Gregorio (1996), Laura Oso (1997), Ángeles Escrivá (2000) y Sonia Parella (2003). La compilación realizada por Barbara Ehrenreich y Arlie Hochschild, (2004) además de dar cuenta del ámbito europeo y norteamericano, incluye trabajos referidos a Hong Kong y Taiwan. En Latinoamérica y el Caribe, las migraciones de mujeres para emplearse en el trabajo del hogar son de orden interregional e interno (OIT, 2013:24-28). Finalmente, en Oriente Medio muchas de las trabajadoras del hogar provienen de Sri Lanka, Filipinas, Indonesia e India (OIT, 2013:31-33). Para un panorama general se puede revisar el informe elaborado por la OIT (2013).

Con este objetivo general en mente, realicé un doble movimiento. Por un lado, me propuse rastrear la construcción histórica del trabajo del hogar como una actividad laboral poco valorada y como una salida laboral “digna” para “mujeres pobres”. Así, he intentado captar las continuidades y rupturas a lo largo del tiempo, examinando quiénes han realizado estas tareas, bajo qué condiciones laborales y qué tipo de relaciones mantuvieron con aquellas personas para las cuales trabajaron. Un hilo conductor a través del cual intuí que sería posible comprender el déficit actual en relación a los derechos de ciudadanía y laborales de estas trabajadoras (Martínez-Veiga, 1995; Otxoa, 2012; Sarti, 2010b), de los cuales la legislación de extranjería y la norma reguladora del trabajo del hogar actualmente vigentes son su más viva expresión.

Por el otro lado, decidí centrar mi mirada en lo que sucede en los hogares cuando se externaliza y mercantiliza una parte del trabajo reproductivo que allí se realiza, teniendo en cuenta la construcción histórica de la esfera doméstica como un ámbito íntimo y privado, y atendiendo a las desiguales relaciones que le dan forma y las ideas y representaciones sociales que las sustentan. En la medida que el parentesco es la relación social a través de la cual se naturaliza la asignación de atributos y roles diferenciales y desiguales en ámbito doméstico (Comas d’Argemir, 1995), me interesaba examinar cómo se negocia la entrada de la trabajadora al hogar, este “otro íntimo” (Lan, 2003). De esta manera, me propuse analizar cómo se construyen los límites sociales entre la trabajadora y los miembros de la familia empleadora, y cómo ello se vincula con las asimétricas relaciones de poder que caracterizan a esta relación laboral, íntimamente relacionadas a mi parecer con la perpetuación de las pésimas condiciones laborales bajo las cuales se realiza el trabajo del hogar.

Y, sumado a todo lo anterior, he querido profundizar en el análisis de la experiencia subjetiva de las mujeres migrantes como trabajadoras del hogar. Con ello, me propuse indagar qué significa para ellas ser trabajadoras del hogar y cómo a través de su migración e inserción en el trabajo del hogar diseñan estrategias para sostener sus proyectos vitales, dentro de lo que se incluye el análisis de la gestión de sus procesos de salud/enfermedad/atención (Menéndez, 1994).

Así pensada la investigación se hizo evidente la necesidad de tener en cuenta a los diversos actores que participan en el “campo”⁸ que hoy en día da forma al trabajo del hogar y a su internacionalización. Además de las trabajadoras del hogar migrantes, que continuaron siendo latinoamericanas,⁹ también consideré pertinente incluir a la parte empleadora, la otra cara de la moneda que había estado ausente en el TFM. Ello porque entiendo que es importante analizar las ideas arraigadas sobre el trabajo del hogar y sobre las trabajadoras entre quienes las emplean, y examinar cómo éstas se materializan en las condiciones laborales de las trabajadoras en sus hogares. Asimismo, presté atención al rol jugado por distintos agentes intermediarios que en su labor de contacto entre la parte trabajadora y empleadora participan en la configuración del sector, reforzando y difundiendo prácticas y representaciones muy concretas del trabajo del hogar que no parecieran actuar a favor de un mayor reconocimiento de esta actividad laboral. Finalmente, atendiendo al hecho de que la internacionalización del trabajo del hogar en el caso aquí estudiado se da en el contexto de un régimen de Bienestar que la literatura ha definido como familista, incorporé al Estado, actor que a través de sus políticas consolida el lugar privilegiado del ámbito doméstico para el trabajo de reproducción, favoreciendo su mercantilización y canalizando a las mujeres extranjeras hacia ese sector en condiciones laborales de gran desprotección (Williams, 2012).

A continuación presento los principales resultados de la investigación. En este primer capítulo proseguiré dando cuenta de los objetivos que guiaron su realización y la metodología adoptada. Si bien la propuesta elegida es la de desarrollar el marco teórico-conceptual a medida que se procede con el análisis, de todas maneras al final del capítulo incluyo un breve apartado en el que se puntualizan algunas consideraciones conceptuales de las que parto.

⁸Aquí recupero la idea de Bourdieu (2007) de entender el espacio social como un conjunto de relaciones o un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación a las otras. De esta manera, el campo social para Bourdieu alude a un espacio social específico en el que esas relaciones se definen de acuerdo a un tipo especial de poder o capital específico, detentado por los agentes que entran en lucha o en competencia, en ese espacio social.

⁹ Los motivos por los que mantuve esta elección serán explicados en el apartado metodológico.

1.2. Objetivos

La pregunta general que guía la realización de esta investigación es por qué el trabajo del hogar se ha convertido en un nicho laboral para las trabajadoras extranjeras. Partiendo de la consideración de que el trabajo del hogar es una actividad que goza de escaso prestigio social, se encuentra fuertemente feminizada y se caracteriza por precarias condiciones laborales, en última instancia, aquello que me interesa explorar es qué expresa la creciente internacionalización y mercantilización del trabajo reproductivo en relación con las desigualdades sociales sobre las cuales se asienta la reproducción social en la fase actual del capitalismo global.

Así, la premisa principal de la que parto es que el análisis del trabajo del hogar y su creciente internacionalización constituye un sitio privilegiado para analizar la reproducción social estratificada en el contexto actual de la economía capitalista globalizada (Colen, 1995). En este sentido, apoyada en la idea de Lan (2003) de que los hogares pueden ser entendidos en términos de microcosmos de desigualdades sociales, me propongo estudiar cómo la internacionalización y la mercantilización del trabajo reproductivo realizado en ámbito doméstico configuran un sistema estratificado en el que las desigualdades globales en base al género, clase, raza y ciudadanía se manifiestan local, íntima y cotidianamente, tanto en términos materiales como simbólicos.

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es indagar en la construcción del trabajo del hogar como una actividad laboral con escaso reconocimiento social y cómo ello determina quién la realiza y bajo qué condiciones.

Para abordar este objetivo general, como he mencionado, me he propuesto un doble movimiento, esto es, adoptar una perspectiva histórica a la vez que focalizar mi mirada en la organización actual del trabajo del hogar, de lo cual se desprenden los principales objetivos que guiaron la realización de la investigación y que en buena medida han quedado reflejados en la estructura del informe que se presenta.

En primer lugar, examinaré la evolución histórica del trabajo del hogar. Entiendo que ello permitirá rehuir de visiones excesivamente estáticas a la vez que permitirá rastrear las raíces históricas de la configuración actual de esta actividad laboral y su relación con la construcción del hogar como un espacio íntimo y privado especializado en la función reproductiva, de las cuales las mujeres son sus principales responsables.

Lo cual me lleva directamente al segundo de los objetivos, que consiste en analizar en el actual proceso de internacionalización del trabajo del hogar, en lo específico en esta investigación para el caso de las migrantes de origen latinoamericano en el contexto de la sociedad española/catalana.

Ello supone, por un lado, atender a los factores estructurales que configuran la creciente mercantilización e internacionalización del trabajo reproductivo y las formas particulares que adopta en la sociedad española/catalana actual. Con este propósito, analizaré la actual división internacional del trabajo dentro de la cual se producen los movimientos migratorios, atendiendo a su feminización, esto es, a su estructuración en base al género como principio de organización social. Asimismo, examinaré cuál es el rol jugado por el Estado, considerando cómo con sus políticas mantiene al hogar como lugar privilegiado para realizar el trabajo reproductivo a la vez que canaliza la entrada de mujeres extranjeras para que se empleen en el trabajo del hogar en condiciones de gran desprotección. En este sentido, analizaré y describiré las principales características del régimen familista de bienestar y cómo el mismo se articula con el régimen migratorio y de empleo vigentes (Williams, 2012). Para esto último, por un lado, examinaré la evolución de la legislación de extranjería en el Estado español en cuanto dispositivo que instaura y legitima jerarquías sociales que no están libres de connotaciones de género; por el otro lado, analizaré también la evolución de la normativa reguladora del trabajo del hogar para intentar desentrañar los motivos que fundamentan e instituyen el trato discriminatorio de esta actividad laboral.

Asimismo, focalizaré la mirada en cómo se organiza actualmente el trabajo del hogar en función de las concepciones vigentes sobre la esfera doméstica y el trabajo reproductivo que allí se realiza. Para ello analizaré y describiré cuáles son las tareas que se mercantilizan y externalizan mediante el recurso al trabajo del hogar así como también las condiciones laborales bajo las cuales las mismas se desarrollan. Con este propósito en mente, prestaré especial atención a las representaciones vigentes sobre el trabajo del hogar y sobre las trabajadoras (migrantes), y cómo las mismas influyen en la configuración actual de esta actividad laboral, dentro de lo cual, se incluye el examen de la relación interpersonal que se establece entre la parte empleadora y trabajadora.

Finalmente, describiré y analizaré la experiencia de las migrantes latinoamericanas migrantes como trabajadoras del hogar. Para ello, examinaré sus trayectorias migratorias y laborales, atendiendo a cuáles son los motivos que las orientan a (no)

permanecer en esta actividad laboral, su valoración sobre el trabajo que realizan y su grado de satisfacción personal.

Dentro de este último objetivo, y enmarcado en aquel de carácter más general sobre el análisis de la reproducción social estratificada en el contexto del capitalismo global, procederé a analizar y describir las formas que adopta el proceso de salud/enfermedad/atención para el caso de estas mujeres, teniendo en cuenta su condición migratoria y el trabajo que realizan. Para ello, se identificarán los padecimientos más frecuentes entre estas trabajadoras, las formas de atención de los mismos y los efectos que el proceso de salud/enfermedad/atención tiene en sus vidas cotidianas.

1.3. El diseño metodológico de la investigación

Así definidos los objetivos, consideré pertinente llevar adelante una investigación de corte cualitativo que combinase momentos de indagación bibliográfica y etnográfica, en función de las unidades de análisis definidas. A saber:

- 1) La internacionalización del trabajo del hogar en el marco de la sociedad global capitalista.
- 2) El espacio doméstico como locus para la reproducción social estratificada.
- 3) La experiencia de las mujeres migrantes latinoamericanas como trabajadoras del hogar.
- 4) El proceso de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras del hogar migrantes de origen latinoamericano.

En lo que respecta a la indagación bibliográfica, la misma tuvo lugar a lo largo de toda la investigación, si bien durante el primer año (2013) se realizó de manera más intensiva. Así, recuperé y amplié la bibliografía revisada en el TFM a fin de establecer el estado de la cuestión, tanto a nivel nacional como internacional, y contar con las herramientas teóricas necesarias para el posterior análisis de los datos recogidos.

La búsqueda y revisión bibliográfica se concentró alrededor de los tres grandes ejes temáticos que guían la investigación: trabajo del hogar, migraciones y salud. Este trabajo se inscribe fundamentalmente dentro del corpus de la antropología pero también se consultaron la investigaciones realizadas en otras disciplinas (historia, sociología, ciencias jurídicas, ciencias médicas), vista la complejidad de factores que interactúan en la temática estudiada y el enfoque particular que le he querido dar.

Durante esta fase de la investigación fue de primordial ayuda haber podido participar en calidad de oyente a tres seminarios del Máster en Antropología Médica y Salud Internacional de la Universidad Rovira i Virgili, especialidad dentro de la antropología de la que no había recibido formación específica hasta el momento.¹⁰ Las asignaturas cursadas fueron: “Escuelas fenomenológicas y culturalistas”, impartida por Susan Di Giacomo; “Género, desigualdades, conflictos, cuerpos y emociones”, impartida por Mari Luz Esteban; y, “La construcción social del padecimiento y trayectorias de atención: epidemiología sociocultural”, impartida por Rosa María Osorio. Más tarde (2014), también tuve la oportunidad de asistir al seminario dictado por Eduardo Menéndez, “Las corrientes críticas. La perspectiva relacional en el estudio del proceso de salud/enfermedad/atención”.

Asimismo, siempre en 2013 pude realizar dos estancias en el exterior orientadas específicamente a la búsqueda y revisión bibliográfica. La primera la realicé entre julio y agosto en Argentina. Allí pude cursar el seminario doctoral “Cuerpo, salud y vida cotidiana. Enfoques en la antropología política de la salud y la medicina” a cargo de las profesoras Susana Margulis y Ceres Gomes Víctora (Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires), ampliando de esta manera la revisión de literatura sobre antropología médica y de la salud. También, asistí a la X Reunión de Antropología del Mercosur¹¹ donde participé en el grupo de trabajo “Servicio doméstico en América latina: continuidades, rupturas y mutaciones en las últimas décadas”, el único que he encontrado hasta el momento en una reunión científica dedicado en exclusividad al trabajo del hogar. Fue realmente una experiencia enriquecedora, que me permitió establecer contactos muy valiosos, acercarme a las investigaciones realizadas en la región, parte de las cuales se recuperan en esta tesis, a la vez que pude constatar una vez más la ausencia de investigaciones con respecto al análisis de la dimensión de la salud de las trabajadoras.

¹⁰ Agradezco al Dr. Oriol Romaní, coordinador de este máster, la posibilidad de haber podido asistir a estas asignaturas.

¹¹ Tuvo lugar del 10 al 13 de julio de 2013 en la Universidad de Córdoba, Argentina.

La segunda estancia se llevó a cabo en el Departamento de Sociología de la Università degli Studi di Milano-Bicocca en el mes de octubre y se enmarcó en el programa *Short Term Scientific Mission* del COST ACTION IS1102 “SO.S COHESION – Social services, welfare and places”.¹² El objetivo principal fue ampliar la búsqueda y revisión bibliográfica con respecto al trabajo del hogar en el contexto del modelo mediterráneo de bienestar y la participación de las trabajadoras migrantes en el mismo. Sobre todo, rescato de esta experiencia haber podido conocer la obra de Raffaella Sarti, historiadora del trabajo del hogar, que he utilizado ampliamente en este informe.

Por otro lado, tras este primer año, los seminarios con cadencia mensual realizados en el ámbito del proyecto de investigación *Homes Cuidadors*¹³ a lo largo de 2015 y 2016, constituyeron un espacio de revisión y reflexión invaluable, sobre todo en relación a la literatura nacional e internacional sobre “cuidados”, pero no únicamente. Muchas de las reflexiones que tuvieron lugar en estos seminarios las he recuperado en esta investigación.

Finalmente, debo mencionar la búsqueda y consulta de documentos legislativos y fuentes secundarias que me permitieron describir y analizar la evolución legislativa de la regulación de extranjería y la concerniente al trabajo del hogar. También he consultado fuentes estadísticas y secundarias, especialmente en lo referido al trabajo del hogar y los flujos migratorios internacionales hacia España.

La parte etnográfica de la investigación se realizó en base a los métodos y técnicas de la tradición antropológica, metodología de corte netamente cualitativo que permite abordar el estudio de los fenómenos sociales desde la perspectiva de sus propios protagonistas, dentro de un diseño de investigación flexible susceptible de ser revisado a lo largo de la misma.

El informe de investigación que aquí presento se basa en los datos recogidos a lo largo del trabajo de campo que realicé en dos fases, que a grandes rasgos pueden dividirse en: la primera, entre noviembre de 2011 y abril de 2012, cuyos resultados se volcaron en el TFM; la segunda, entre enero de 2014 y julio de 2015, correspondiente a la etapa doctoral de la investigación propiamente dicha y que se extendió unos meses más de lo inicialmente previsto por motivos que comentaré más adelante. De todas maneras, cabe

¹² Aquí debo agradecer la ayuda y orientación recibida por parte de la Dra. Blanca Deusdad para la realización de la estancia.

¹³ *Homes cuidadors. Reptes i oportunitats per reduir les desigualtats i afrontar les noves necessitats de cura*, (en adelante, *Homes Cuidadors*) financiado por RecerCaixa, con apoyo de ACUP (Associació Catalana d'Universitats Públiques). Investigadoras principales: Dolors Comas d'Argemir y Diana Marre.

destacar que tanto en la etapa intermedia como tras la finalización del trabajo de campo mantuve el contacto con algunos/as de los/as participantes, especialmente con las trabajadoras, lo cual dificulta establecer cortes temporales precisos.

Como ya he especificado en la introducción, en la primera etapa de la investigación, de carácter exploratorio, solo participaron trabajadoras del hogar migrantes de origen latinoamericano. Sin duda, las facilidades y dificultades detectadas en el proceso de esta primera fase junto a los resultados obtenidos contribuyeron a delinear el diseño de la segunda. En primer lugar, emergió la necesidad de incorporar a nuevos actores, especialmente a la parte empleadora y también, lo que de forma genérica denominé intermediarios, que en buena medida puede ser considerado un cajón de sastre que incluye a representantes de variadas instituciones que de alguna manera entran en contacto con las trabajadoras del hogar migrantes y el trabajo del hogar a nivel más general: servicios municipales de acogida a la población extranjera, organizaciones no gubernamentales que tienen servicios orientados a la población extranjera (asesoramiento jurídico y/o formación e inserción socio-laboral), asociaciones de migrantes y finalmente, profesionales socio-sanitarios debido a que me interesaba profundizar en los aspectos relativos a los procesos de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras.

Decidí limitar territorialmente la investigación al ámbito de Cataluña, tal como lo había hecho en la primera fase de la investigación. Esta elección se motivó básicamente en la intención de maximizar los recursos económicos y de tiempo disponibles. De todas maneras, Cataluña es la primera Comunidad Autónoma en relación a la concentración de población extranjera empadronada (INE, 2017) y la primera en relación a la distribución de la población latinoamericana en el territorio del Estado español (Anleu, 2015:31). Por otro lado, la información disponible con respecto a las afiliaciones en el Sistema Especial de Empleados del Hogar, cuya media anual en 2015 era de 429.753 afiliados/as, sitúa a Cataluña en segundo lugar de importancia (69.334 afiliados/as) tras la Comunidad de Madrid (112.008 afiliados/as).¹⁴

A priori no definí circunscribirla exclusivamente a ámbito urbano o rural. Opté por dejar esta cuestión abierta y, en todo caso, si fuese necesario, incorporar a la investigación las posibles diferencias que pudiesen emerger en función de los distintos

¹⁴ Estos datos evidentemente tienen la limitación de dar cuenta solo de las relaciones laborales regulares en esta actividad laboral, que como es ampliamente conocido se caracteriza por una extensa informalidad. Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, año 2015. <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/EAL/EAL.pdf> [Fecha de consulta: 13/05/2017]

contextos. Esta elección obedeció a las dificultades que había tenido para lograr contactar y finalmente concretar la realización de entrevistas con las trabajadoras a lo largo de la fase exploratoria. Dificultades que se relacionaban, por un lado, con mi reciente llegada a Cataluña, que no me permitía disponer de redes sociales densas para establecer los contactos; y por el otro lado, con las largas jornadas laborales que realizan las trabajadoras, lo cual les deja poco tiempo libre y por tanto, podía directamente disuadir las a participar en la investigación o bien hacer realmente complicado encontrar el momento para encontrarnos.

Así, a partir de los contactos que he ido tejiendo a lo largo del trabajo de campo, puede decirse que se trata de una investigación de carácter eminentemente urbano, centrada principalmente en la ciudad de Barcelona y su zona metropolitana, y la de Tarragona y sus alrededores. Algo que a fin de cuentas tiene sentido, dado que las estadísticas disponibles indican que hay una mayor concentración de hogares que recurren al trabajo doméstico remunerado en los centros urbanos (Instituto Nacional de Estadística, 2012).¹⁵ Con ello, no estoy minimizando la importancia del trabajo del hogar en ámbito rural sino simplemente dando cuenta de su diferente distribución territorial. De hecho, debido al alto índice de envejecimiento en áreas rurales pareciera ser significativa la utilización del trabajo del hogar en relación la atención de personas ancianas, tal como ha quedado demostrado en la investigación realizada en Cataluña por Soronellas et. al (2014) y los datos que yo misma he recogido a lo largo del trabajo de campo.¹⁶ Pero en todo caso, en esta investigación cobra mayor peso el entorno urbano y por este motivo no se consideran las posibles diferencias existentes.

Las técnicas adoptadas para la recogida de datos, que fueron principalmente la realización de entrevistas acompañadas con momentos de observación participante, variaron en su forma y aplicación según los distintos participantes en la parte etnográfica de la investigación. Con respecto a las entrevistas, como se verá fueron principalmente de dos tipos, de orientación biográfica y dirigidas, y en total se elaboraron cuatro guiones diferentes, los cuales se incluyen en el anexo. Por otro lado,

¹⁵ De hecho, la provincia de Barcelona concentra la gran mayoría de las afiliaciones en el Sistema Especial del Trabajo del Hogar (56.455 del total de 69.334), lo cual da cuenta de la importancia de su capital y zona metropolitana. Le sigue Girona (5.685), Tarragona (4.464) y Lérida (2.731). Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, año 2015. <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/EAL/EAL.pdf> [Fecha de consulta: 13/05/2017]

¹⁶ Me refiero a la reconstrucción de las trayectorias laborales de las trabajadoras entrevistadas, quienes en el pasado habían trabajado cuidando ancianos en ámbito rural, así como también una de las entrevistas que realicé a la parte empleadora, sobre la cual volveré más adelante.

el diario de campo constituyó una herramienta esencial de registro de lo sucedido a lo largo de todo el proceso de la investigación.

A continuación presento el trabajo realizado dividido en función de las tres unidades de observación definidas – parte trabajadora, parte empleadora e intermediarios-, describiendo la elección y aplicación de las técnicas metodológicas, los criterios adoptados para la conformación de la muestra, la sistematización y procesamiento de los datos obtenidos además de algunas observaciones sobre el desarrollo del trabajo de campo.

1.3.1. Las trabajadoras del hogar

Dado que examino el proceso de internacionalización del trabajo del hogar, teniendo en cuenta que esta actividad laboral se encuentra fuertemente feminizada, la premisa de partida fue que las mujeres migrantes tendrían un lugar destacado en la investigación. Establecido este punto, tuve que definir quiénes serían las trabajadoras migrantes que participarían.

Como ya he mencionado, en la fase exploratoria la elección recayó en las trabajadoras de origen latinoamericano en función de su alta participación en esta actividad laboral en el ámbito del Estado español,¹⁷ de lo cual ha derivado su fuerte identificación con este nicho laboral. De cara a la segunda fase, tras reflexionar sobre los pros y los contras, decidí continuar con el mismo colectivo. Asumí que esta opción entrañaba el riesgo de contribuir a reificar el estereotipo que las identifica con el trabajo del hogar pero consideré que la elección se justificaba por los motivos que paso a explicar.

El primero, tuvo que ver con otro de los objetivos que guiaron la realización de la investigación, a saber, analizar los procesos de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras del hogar en el contexto migratorio. Ello automáticamente excluía a las trabajadoras autóctonas. Por otro lado, intuía que la distancia con respecto al país de origen podía condicionar las formas que adopta la gestión de la atención de la salud permitiendo, en los casos de mayor cercanía, migraciones de carácter más circular. De

¹⁷ Más adelante, se ofrece la información relativa a las áreas geográficas y principales nacionalidades de procedencia de las trabajadoras del hogar extranjeras.

allí, que excluyese trabajar con las mujeres provenientes de Europa del Este y del norte de África, fundamentalmente mujeres rumanas y marroquíes que son las más numerosas en el trabajo del hogar. Con respecto a la exclusión de las primeras, la misma quedó reforzada por el hecho que se engloban bajo la categoría de ciudadanas comunitarias, lo cual introducía una ulterior diferenciación con respecto a las condiciones jurídico-administrativas bajo las cuales tiene lugar su proceso migratorio. Lo mismo puede decirse con respecto a otras mujeres comunitarias que, de todas maneras, de acuerdo a los datos disponibles no tienen una participación significativa en el trabajo del hogar. Así las cosas, no quedaban muchas más áreas de procedencia por considerar: aquellas originarias de Asia, cuya mayor representación en el trabajo del hogar corresponde a las migrantes filipinas; las de África Subsahariana, que no son especialmente numerosas en esta actividad laboral; y las de origen latinoamericano.

En este punto, intervino la consideración de mi propio origen de procedencia, lo que terminó por definir que me decantase por restringir la investigación al grupo de las latinoamericanas. Entendía que dado que me crié, (en buena parte) me formé en un país latinoamericano y conozco de primera mano muchos de los países de la región, todo ello me proporcionaba un bagaje que podía capitalizar a la hora de llevar adelante la investigación, incluido el hecho de compartir una lengua común.¹⁸ Con ello de ninguna manera quiero dar a entender que homologase mi propia experiencia migratoria a la de otras mujeres ni que mi origen me situase en un lugar privilegiado para analizar el fenómeno estudiado. Simplemente apunto al conocimiento que tengo tanto sobre el terreno como de los procesos históricos, sociales, políticos y económicos que han tenido lugar en la región, con los que no cuento para otras partes del globo y que pensé que valía la pena aprovechar. E indudablemente, no lo voy a negar, me entusiasmaba relacionar la temática de la investigación con esta área geográfica en particular y contribuir, aunque sea mínimamente, a dar cuenta de una de las facetas de su realidad actual.

Definidas quiénes serían las trabajadoras, debía establecer las técnicas de investigación a aplicar en función de los objetivos propuestos. Desde el inicio me decanté por la opción de realizar entrevistas de orientación biográfica, estrategia metodológica que resulta eficaz a la hora de acercarse a los temas de la vida cotidiana incorporando la voz –en el sentido de interpretación de la vida social- de los sujetos anónimos no

¹⁸ Lo cual por supuesto no supone desconocer las diferencias existentes en la región con respecto al vocabulario, las frases hechas y estilos comunicativos.

pertenecientes a los sectores hegemónicos (Barbieri, 2008). Además, esta elección metodológica se vio reforzada por la profundidad diacrónica que ofrece, que la hace especialmente adecuada para los estudios sobre migraciones (Pujadas, 2000), en la medida que posibilita la reconstrucción integral de la trayectoria de los/as migrantes.¹⁹ En este sentido, coincido con Sayad (2002) cuando señala que, la reconstrucción de las trayectorias migratorias ofrece al investigador un hilo conductor que le permite ordenar lógica y cronológicamente la totalidad de los factores involucrados en el fenómeno migratorio revelando,

“(...) las condiciones que en primer lugar, han llevado al futuro emigrado a romper con su condición originaria y con todo su universo social, económico, cultural sin distinciones (su modo de vivir y trabajar, su modo de ser social, etc.) y, que en segundo lugar, lo han llevado a sumergirse en otro universo social, económico, cultural y político, que tiene una lógica interna, un espíritu y un estilo propio (...)” (Sayad, 2002:90; edición italiana, la traducción es mía)

Por último, y en estrecha relación con lo anterior, creo que a partir de los relatos de vida es posible romper con las visiones esencialistas que representan a las mujeres migrantes ya sea como víctimas o como heroínas de nuestros tiempos (Gregorio, 2012). En consecuencia, en base a sus testimonios esperaba poder dar cuenta de cómo estas mujeres en sus prácticas cotidianas sostienen sus proyectos personales, en itinerarios que lejos de ser homogéneos y lineales presentan múltiples variaciones y son sumamente complejos (Barbieri, 2008). De hecho, una de las ventajas que ofrece el método biográfico es que permite acercarnos al estudio de la vida cotidiana sin prescindir de los sesgos subjetivos e idiosincráticos de las personas, permitiendo “evidenciar (sus) diferentes posiciones, sensibilidades y experiencias individuales” (Pujadas, 2000:130).

Para la conformación de la muestra, a fin de evitar sesgos de selección, entrevisté a mujeres pertenecientes a distintas cadenas migratorias.²⁰ Asimismo busqué que existiese una cierta variabilidad en función de la distinta combinación de las variables de clasificación (lugar de nacimiento, edad, estado civil, nivel de instrucción,

¹⁹ Por este mismo motivo el método biográfico, ya sea en la forma de biografías, autobiografías, historias de vida, testimonios y entrevistas en profundidad, ha sido utilizado en repetidas ocasiones en las ciencias sociales para acercarse al fenómeno migratorio. En este sentido, se puede consultar el excelente artículo de Joan Prat (2007) “En busca del paraíso: historias de vida y migración” en el que el autor revisa de manera exhaustiva su utilización para el caso de las migraciones españolas – internas, regionales e internacionales – trazando paralelismos con las migraciones internacionales hacia España en épocas más recientes.

²⁰ Por cadena migratoria se entiende “(...) la transferencia de información y apoyos materiales que familiares, amigos o paisanos ofrecen a los potenciales migrantes para decidir, o eventualmente, concretar su viaje. Las cadenas facilitan el proceso de salida y llegada; pueden financiar el viaje, en parte; gestionar documentación o empleo, y conseguir vivienda” (Pedone, 2005:108).

composición y lugar de residencia de la unidad doméstica, tiempo de residencia en España, situación jurídico-administrativa). También me interesaba que hubiese representación de los distintos regímenes de empleo en el trabajo del hogar, esto es, por horas, fijo e interno.²¹

En total participaron en la investigación trece mujeres migrantes de origen latinoamericano empleadas en el trabajo del hogar o que hubiesen tenido una larga experiencia en esta actividad laboral. Así, once de ellas se encontraban activas en el trabajo del hogar en régimen interno, fijo, por horas (o una combinación de éstos) o pluriempleadas, combinando el empleo del hogar con otra ocupación fuera del sector; una mujer, Francisca,²² ya estaba jubilada tras haber trabajado siempre como empleada del hogar desde su llegada a Cataluña, lo cual me permitió reconstruir una trayectoria laboral completa en esta actividad; y finalmente otra mujer, Marlene, tras una larga experiencia como empleada del hogar se encontraba pluriempleada en un bar y una empresa de limpieza y a punto de emprender una actividad comercial propia, lo cual también tuvo la ventaja de poder dar cuenta de la movilidad laboral fuera de esta ocupación. Entiendo que fue posible captar esta pluralidad de situaciones debido al momento en que se realizó la investigación, en el que una parte importante de las mujeres se encontraba en una etapa consolidada de su migración. Lo cual no quita que sus proyectos migratorios se encuentren en constante redefinición (Sanz, 2009).

Las mujeres entrevistadas provienen de diez países diferentes de la región latinoamericana y tiene edades comprendidas entre los 37 y 69 años. Su llegada al Estado español se produjo entre 1978 y 2012, si bien la gran mayoría llevaba residiendo fuera de su país de origen más de diez años. Cabe destacar que todas las mujeres entrevistadas migraron autónomamente, es decir, no lo hicieron por reagrupación familiar. En la Tabla 1 se resumen el perfil de las participantes.

El contacto con las mujeres, por los motivos que enseguida comentaré, finalmente se realizó a través de mi red de personas conocidas y, a su vez, en dos ocasiones dos

²¹ El trabajo del hogar presenta una gran heterogeneidad con respecto a las formas que adopta, con una gran diversidad de horarios y funciones. De esta manera, con fines analíticos, he distinguido tres modalidades en base a su organización temporal: el trabajo interno, fijo y por horas. Así, a grandes rasgos, el régimen interno sería aquel que implica la convivencia de la trabajadora con sus empleadores/as las 24 horas del día; el fijo, cuando la trabajadora realiza una jornada -completa o parcial- pero no duerme en casa de sus empleadores/as. Por último, el régimen por horas, sería aquel en que la trabajadora realiza solo un número de horas semanales en casa de sus empleadores/as. Como se verá a lo largo de la tesis, en la práctica existen una infinidad de posibles arreglos con lo que esta clasificación es de carácter meramente orientativo.

²² Este nombre es un pseudónimo, así como todos lo que se utilizarán a lo largo del escrito.

mujeres me señalaron a una amiga para que participase en la investigación. Consideré importante cuidar que el contacto no se produjese a través de la persona empleadora porque entendía que ello podía poner a la trabajadora en una posición incómoda, sintiéndose en la obligación de tener que atender a mi solicitud, debido a la desigualdad en términos de poder que puede estar presente en la relación que se establece entre la parte empleadora y trabajadora, aspecto en el que me interesaba indagar. Además, supuse que si utilizaba esta vía para establecer el contacto, quedaría de alguna manera identificada con la parte empleadora, lo cual condicionaría la información recogida en las entrevistas. Una regla que en honor a la verdad infringí en una ocasión frente a las dificultades que tuve para entrar en contacto con las trabajadoras.²³

Teniendo en cuenta estas precauciones metodológicas y mis limitadas redes disponibles, inicialmente (octubre/noviembre 2011) supuse que la mejor manera para comenzar el trabajo de campo sería acercándome a alguna institución, organización o asociación que por su labor estuviese en contacto con mujeres migrantes latinoamericanas empleadas en el trabajo del hogar. Una vía que tras varios intentos se reveló infructuosa pero que de todas maneras me permitió realizar momentos de observación participante en una asociación de mujeres latinoamericanas situada en la zona metropolitana de Barcelona.²⁴ Asimismo, allí conocí a Mirella, migrante empleada en el trabajo del hogar con quien pude realizar dos entrevistas además de mantener múltiples encuentros a lo largo de todo el trabajo de campo.

Lo anterior me llevó a redefinir mi estrategia y así comencé a apelar a mis vínculos personales (parientes, amigos/as, conocidos/as) a partir de los cuales pude entrar en contacto con 6 mujeres más con quienes realicé una entrevista abierta de orientación biográfica. Los resultados de esta fase del trabajo fueron volcados en la memoria del TFM. Tiempo más tarde, volví a contactar con las 7 mujeres con la intención de realizar una devolución, algo que solo pude hacer con dos de ellas, Mirella y Susana.²⁵

²³ Se trata en lo específico de Meri, una señora de origen ecuatoriano con quien finalmente establecí una relación de bastante confianza, lo que permitió que mantuviésemos múltiples encuentros e inclusive aún hoy seguir esporádicamente en contacto. A mi parecer ello se vio favorecido por el hecho de que poco después de nuestro primer encuentro finalizó (en buenos términos) la relación laboral con la persona que nos había puesto en contacto.

²⁴ Las ideas y vueltas en esta asociación las explico con mayor profundidad en Offenhenden (2012) y por ello no entraré aquí en su detalle. Basta con señalar que la posibilidad de realizar allí el trabajo de campo incluyó la petición de colaborar con la asociación, algo que no solo consideré justo sino también interesante. Sin embargo, prevaleció en mí una sensación de incomodidad porque no se terminaban de definir claramente los términos para que desarrollase el trabajo de campo, lo cual me llevó a abandonar esta opción. En la memoria del TFM también hago referencia a mis fallidos intentos en otra institución.

²⁵ Para la devolución llevé una copia de la memoria de TFM. Además, a cada una de ellas le entregué una copia de la "historia de vida" que había elaborado y una copia de un artículo publicado (Offenhenden,

Con las demás no fue posible por distintos motivos: una de ellas, Rosa, había retornado al país de origen tal como estaba previsto cuando nos encontramos; otras dos, Mónica y Marlene, fue imposible volver a contactarlas;²⁶ con Carmen, tras varios intentos, supe que se había trasladado a Asturias; finalmente, Roxana, se mostró disponible pero nunca logramos concretar vernos de nuevo. En su caso, no quise insistir demasiado debido a su frágil condición de salud.²⁷

Ya encaminada hacia la segunda fase de campo (enero 2014), invité a Susana y Mirella a continuar con su colaboración. Comencé nuevamente la labor de contacto con otras mujeres. Esta vez, alertada por mi anterior experiencia, apelé directamente a mis redes personales. Así conocí a Julia, Ada, Meri, Francisca y finalmente a Natalia y José.

Cada una de las trabajadoras contribuyó valiosamente y de manera diferenciada a esta investigación, enriqueciéndola de matices con su testimonio. Sin embargo, quiero destacar la importancia que tuvo para mí conocer a Natalia y José. A través de una amiga contacté con Natalia, quien me citó para nuestro primer encuentro en la puerta de una asociación de migrantes LGTBI de Barcelona.²⁸ Cuando llegué, me esperaba con José. Una vez que nos presentamos, le propuse a Natalia buscar un bar para que le pudiese presentar la investigación y valorase la posibilidad de participar. Natalia le propuso a José que nos acompañase, diciendo algo así como “esto te puede interesar a ti también”. A partir de ese momento comenzamos a conversar y me explicaron su vinculación con la asociación, en el caso de Natalia por su orientación homosexual y en el de José, por encontrarse en el proceso de masculinización autodefiniéndose como transexual, aspectos que habían marcado fuertemente sus trayectorias migratorias, en el momento de decidir emprenderla como en los posteriores derroteros. Ambos se mostraron disponibles a participar y ya en ese momento concordamos una nueva cita, esta vez por separado, para realizar una entrevista.

Conocerlos y realizar las entrevistas me permitió romper con un estereotipo que sin darme cuenta subyacía en la investigación. Influida por la literatura disponible, los

2013) en el que se resumían los principales resultados de la investigación. Utilizo las comillas en historia de vida porque solo en la segunda fase de campo realice un trabajo de suficiente profundidad para que pueda entrar bajo esa categoría.

²⁶ En el caso de Mónica supe que había emprendido una nueva migración a otro país europeo, un proyecto que tenía en mente cuando nos conocimos; en el de Marlene, a través de una persona conocida, supe que era bastante probable que hubiese hecho lo mismo.

²⁷ Para la época Roxana padecía insuficiencia renal crónica y se encontraba en lista de espera para un trasplante de riñón.

²⁸ En realidad en la asociación no participan solo migrantes pero la misma está especialmente focalizada en su labor hacia este colectivo y de hecho cuando consulté su página web hace unos años se podía leer “asociación catalana para la integración de homosexuales, bisexuales y transexuales inmigrantes.”

resultados de la primera fase de trabajo de campo y mis propias concepciones, partía una representación desde la cual preconcebía a las mujeres migrantes empleadas en el trabajo del hogar como heterosexuales y además, frecuentemente, madres jefas de familia que practican a distancia la maternidad transnacional (al menos durante un período de su trayectoria migratoria).²⁹ Una cuestión que ha sido criticada por Manalansan (2006), apuntando al excesivo carácter heteronormativo que tiñe las investigaciones sobre migraciones femeninas y que consecuentemente, deja en la sombra aquellas que denomina “queer”.³⁰ De hecho, Natalia expresó enfáticamente que estaba interesada en participar porque le parecía importante evidenciar que hay muchas personas que migran por motivos LGTBI. Espero haber podido cumplir con su requerimiento, si bien siempre especificué que el tema central de la investigación no era la sexualidad sino el trabajo. Asimismo, a pesar de que la investigación se centre en el caso de las mujeres migrantes, entiendo que la inclusión de José de modo alguno implica desconocer su identidad masculina.³¹ Todo lo contrario, contribuirá a reflejar las problemáticas que en su caso debe atravesar debido a su identidad sexual y de género, estando además empleado en un trabajo fuertemente feminizado.

En total, a partir del contacto con las trece mujeres pude realizar las entrevistas, lo que supuso en al menos siete casos dos encuentros que en ocasiones llegaron a ser tres.³² En todos los casos, se trató de entrevistas de orientación biográfica, en profundidad y abiertas (Pujadas, 2000) para las cuales elaboré un guion flexible de carácter meramente orientador que se pudiese adaptarse a las características personales de cada participante a la vez que cubrir las áreas temáticas de interés para la investigación. El guion utilizado en ambas fases del trabajo de campo fue prácticamente el mismo, si bien en las sesiones de la segunda profundicé de manera más específica en lo

²⁹ Me refiero a trabajos que han tenido gran aceptación y difusión como por ejemplo, Parreñas (2001), Hochschild (2001) o Hondagneu-Sotelo y Avila (1997).

³⁰ El autor realiza una crítica a la reificación heterosexual de las prácticas e instituciones en los estudios migratorios. Por “queer” no entiende simplemente sumar al panorama las identidades y prácticas homosexuales en su intersección con otras variables de estratificación social sino posicionarse en una “perspectiva política y teórica desde la que se dé cuenta de cómo la sexualidad es disciplinada por las instituciones y prácticas sociales, que actúan normalizando y naturalizando la heterosexualidad y las prácticas heterosexuales, en el matrimonio, la familia y la reproducción biológica, marginando a las personas, instituciones o prácticas que se desvían de esas normas”(2006:225; la traducción es mía).

³¹ La inclusión de José supuso que me tuviese que plantear qué género utilizaría a la hora de escribir para referirme en términos generales a las trabajadoras del hogar, hasta el momento pensado exclusivamente en femenino. Opté por conservar el femenino dado que es una ocupación fuertemente feminizada y también son mayoría las mujeres entrevistadas. Utilizaré el masculino cuando me refiriera a él en particular.

³² En la segunda fase de trabajo de campo, cuando presentaba la investigación mencionaba que me interesaba la posibilidad de realizar más de una entrevista, evidentemente siempre sujeto a la disponibilidad de la persona y con la total libertad para abandonar la investigación en cualquier momento si así lo deseaba.

concerniente a la dimensión laboral, aspecto que de todos modos había sido contemplado en las primeras entrevistas realizadas. Lo mismo puede decirse con respecto a la dimensión de la salud. Con respecto a estas dos temáticas puede decirse que la entrevista adoptó un carácter levemente más dirigido.

De esta manera, el guion comprendió, además de una ficha con los datos de clasificación, por un lado, la reconstrucción de la vida de las mujeres en su lugar de origen y de los motivos que las llevaron a emprender la empresa migratoria. Por otro lado, su vida tras la migración y los proyectos que la sustentan, prestando atención a sus estrategias habitacionales, de regularización jurídica-administrativa, las redes familiares y sociales (transnacionales), sus actividades en el tiempo libre y la valoración con respecto a su experiencia migratoria. Dentro de este segundo bloque, se incluyó la profundización en relación a la dimensión laboral y sobre su salud en el contexto migratorio. En relación a la primera, se reconstruyeron sus trayectorias laborales, indagué en la valoración del trabajo del hogar como actividad laboral, los motivos que las orientan a (no) permanecer en esta actividad, las condiciones laborales en el sector –incluida la relación con la parte empleadora- y su grado de satisfacción con la actividad que realizan. Respecto a la segunda, se identificaron los padecimientos vividos, las formas de atención de los mismos atendiendo a los recursos materiales y sociales de los que disponen., el impacto que el proceso de salud/enfermedad/atención tiene en sus vidas cotidianas (trabajo, vivienda, situación jurídico-administrativa, manutención de las unidades domésticas) y finalmente la auto-valoración de su salud.

Dejé a la libre elección de las participantes el lugar para realizar la entrevista. Por lo general, fue en sus hogares, si bien en algunas ocasiones en un bar.³³ Con Francisca, quien a la sazón es mi vecina, las entrevistas tuvieron lugar en mi casa por su expreso requerimiento, ya que argumentó que en la suya estaban “atabalados”.³⁴ Esta fue una experiencia instructiva ya que me di cuenta de lo que podía entrañar para las mujeres recibirme en sus hogares. No solo se trataba de encontrar el momento libre en sus jornadas laborales. También tenía que coincidir con un horario en el que fuese posible disponer de sus casas en una situación de tranquilidad e intimidad. Y al menos para mí, implicaba asegurarme de que la casa estuviese “presentable” y realizar una visita al

³³ Por lo general se trataba de mujeres que compartían la vivienda con otras personas o directamente no disponían de una vivienda más que para los fines de semana, como por ejemplo en el caso de Mónica que trabajaba en régimen interno y alquilaba una habitación para uso exclusivo en sus días de descanso.

³⁴ Francisca convive con su hija, yerno y cuatro nietos/as.

supermercado para poder ofrecer algo con el café. En suma, toda una puesta en escena en los términos que la entendería Goffman (1997).

Las entrevistas por lo general duraron unas dos horas y en ocasiones las superaron. En todos los casos fue posible usar el grabador además de llevar un registro escrito de las mismas en el diario de campo. Tras su realización procedí a su inmediata transcripción literal. Cuando realicé más de una entrevista, generalmente medió un período de tiempo considerable (a veces meses), lo cual me permitió elaborar una serie de herramientas orientadas a hacer una primera sistematización y análisis de los datos recogidos. En primer lugar, realicé una adaptación libre de los “migramas” propuestos por Jesús Sanz (2009). Partiendo de la premisa del carácter eminentemente procesual de los proyectos migratorios, en constante redefinición en función los constreñimientos estructurales, los acontecimientos familiares definidos transnacionalmente y la propias expectativas y aspiraciones de la persona migrante, elaboré un cuadro estandarizado tomando en consideración algunas variables clave donde fui volcando la información disponible a fin de obtener una visión longitudinal de sus procesos migratorios.³⁵ A ello sumé lo que denominé “biogramas”, esto es, una sistematización cronológica de la información sobre su trayectoria vital. Para la definición de los acontecimientos reseñados tomé en cuenta algunos de carácter general (fecha de nacimiento, nacimiento de los/as hijos/as -si cabe-, realización de estudios, migración, etc.) más aquellos que las mismas mujeres identificaron como importantes en sus vidas (muerte de algún familiar, matrimonio de un hijo/a, etc.). La elaboración de los biogramas atendió a la necesidad señalada por Sayad (2002) de considerar al inmigrante también como un emigrante, es decir, de contemplar de manera integral las trayectorias vitales de las personas, dentro de las cuales se incluye la empresa migratoria. Asimismo, elaboré un tercer cuadro en el que volqué la información relativa a la dimensión laboral, reconstruyendo las jornadas laborales de las mujeres en el momento de las entrevistas, que en ocasiones fueron constantemente actualizados debido a los cambios que se iban sucediendo a lo largo del tiempo. Y finalmente, en los casos en que las redes familiares transnacionales se presentaban especialmente densas,

³⁵ Proyecto migratorio, estrategias migratorias y trayectorias migratorias son conceptos íntimamente vinculados. Siguiendo a Sanz (2009), de manera muy sintética, se entiende por proyecto migratorio la decisión concreta de migrar ligada a un plan u objetivos que la persona migrante y, generalmente también, su familia se proponen. En base a los proyectos migratorios se despliegan distintas estrategias migratorias, esto es, las elecciones que se realizan en función de los objetivos que guían el proyecto migratorio y los constreñimientos estructurales existentes, las cuales pueden desagregarse en distintos ámbitos (laboral, residencial, etc.). En la medida que los proyectos migratorios se encuentran en constante redefinición, lo mismo puede decirse de las estrategias migratorias, las cuales quedan materializadas en los derroteros que adoptan las trayectorias migratorias.

elaboré un clásico diagrama de parentesco antropológico. En los anexos se incluye a modo de ejemplo el migragrama, biograma y el diagrama de parentesco de una de las mujeres, Francisca. Algunos de los cuadros laborales se presentarán como parte del análisis realizado en el capítulo 7.

Estas herramientas iniciales de sistematización y análisis de los datos se revelaron muy valiosas no solo porque pude identificar los “huecos informativos” en las narraciones (Pujadas, 2000), que suscitaron en mí nuevos interrogantes, sino también porque pude compartirlas con las mujeres, quienes fueron operando modificaciones sobre mis elaboraciones. Todo ello me permitió salvar posibles malentendidos así como volver sobre argumentos tratados en las sesiones anteriores dando mayor profundidad a sus narraciones. Y en parte creo, su utilización tuvo un efecto positivo en la relación que se fue entablando entre ellas y yo en la medida que podían percibir mi interés por aquello que me contaban (Pujadas, 2000).

De hecho, con algunas de las mujeres se generó una relación de tal confianza que posibilitó que compartiésemos muchos encuentros más allá de las entrevistas, abriendo las puertas para realizar momentos de observación participante. Así, según los casos, pude pasar una tarde en sus casas, compartir una comida, acompañarlas a un servicio médico o visitarlas en el hospital tras un ingreso. A lo que se sumó innumerables conversaciones mantenidas telefónicamente y mensajes intercambiados a través de whatsapp.³⁶ Esto, además, me permitió en algunas ocasiones obtener un *feedback* sobre su participación en la investigación. Alguna se sorprendió de lo mucho que tenía para contar. Otra valoró poder hablar críticamente sobre las cuestiones relacionadas con su situación laboral más allá del propio entorno personal, diciendo algo así como “(son) cosas que las saben tus amigos y quienes están contigo porque es con ellos que las hablas pero que de ahí no salen. Basta mirar la ley, que ha sido hecha sin preguntarnos nuestra opinión. Ahí te das cuenta que poco valor nos dan”. Todo ello ha quedado registrado en el diario de campo.

³⁶ De hecho, para la felicidad de mi pareja, finalmente tuve que hacerme con un móvil – a lo que estoica y cabezonamente me resistía – ante la evidencia de la expansión del whatsapp y de la inviabilidad de llevar adelante el trabajo de campo sin contar con este soporte tecnológico.

Tabla 1. Mujeres entrevistadas

DATOS DE IDENTIFICACIÓN				FAMILIA								MIGRACIÓN			
Nombre	País de Origen	Año de Nacimiento	Estudios	Pareja			Hijos					Año	Lugar de Residencia	Situación Jurídico-Administrativa	Trabajo (última relación laboral)
				Sí/No	País de Origen	Lugar Residencia	Sí/No	Nro	Sexo	Edad	Lugar Residencia				
Mirella	Colombia	1951	Secundario	N	-	-	S	3	F F M	37 35 -	Desconocido Colombia Fallecido	2001	Barcelona (ciudad)	Nacionalizada Española	Trabajo del hogar (horas)
Susana	Paraguay	1972	Secundario	N	-	-	S	2	M F	18 16	Paraguay España	2003	Tarragona (provincia)	Residencia Permanente	Trabajo del hogar (horas)
Marlene	Ecuador	1962	Universitario	N	-	-	S	3	F M F	30 27 -	Ecuador España Fallecida	2001	Barcelona (ciudad)	Nacionalizada Española	Empresa de limpieza Ayudante cocina bar
Roxana	Perú	1970	Secundario	N	-	-	S	2	M M	25 18	Perú España	1996	Barcelona (ciudad)	Nacionalizada Española	Trabajo del hogar (horas)
Carmen	Colombia	1965	Secundario Incompleto	S	Ecuador	España	S	6	M F M M M F	25 23 22 19 17 15	España España Ecuador España Ecuador Ecuador	2000	Barcelona (ciudad)	Residencia Permanente	Empresa de limpieza Trabajo del hogar (horas)
Rosa	Brasil	1976	Primaria Incompleta	S	España	España	S	3	F M F	17 14 11	Brasil Brasil Brasil	2004	Tarragona (provincia)	Familiar Comunitario	Trabajo del hogar (horas) Camarera bar/rest.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN				FAMILIA								MIGRACIÓN			
Nombre	País de Origen	Año de Nacimiento	Estudios	Pareja			Hijos					Año	Lugar de Residencia	Situación Jurídico-Administrativa	Trabajo (última relación laboral)
				Sí/No	País de Origen	Lugar Residencia	Sí/No	Nro	Sexo	Edad	Lugar Residencia				
Mónica	Bolivia	1979	Universitario	N	-	-	N	-	-	-	-	2005	Barcelona (ciudad)	Residencia Temporal	Trabajo del hogar (interno)
José	Colombia	1963	Universitario	N	-	-	N	-	-	-	-	1991 2005 *	Barcelona (ciudad)	Irregular	Trabajo del hogar (fijo <i>part-time</i>)
Natalia	El salvador	1980	Universitario	N	-	-	N	-	-	-	-	2012	Barcelona (ciudad)	Irregular	Trabajo del hogar (fijo <i>part-time</i> /horas)
Julia	República Dominicana	1970	Secundario	N	-	-	S	3	F F M	- 15 13	Fallecida España España	2005	Barcelona (ciudad)	Nacionalizada Española	Empresa de limpieza Trabajo del hogar (horas)
Ada	Cuba	1952	Universitario	S	Cuba	Cuba	S	1	M	39	España	2008	Barcelona (ciudad)	Nacionalizada Española	Trabajo del hogar (interno)
Meri	Ecuador	1973	Secundario Incompleto	S	Ecuador	España	S	2	M M	26 18	Ecuador España	2002	Barcelona (Ciudad)	Nacionalizada Española	Trabajo del hogar (interno)
Francisca	Honduras	1948	Primario	N	-	-	S	3	M F M	52 49 46	España España España	1978	Bracelona (ciudad)	Nacionalizada Española	Jubilada ex trabajadora del hogar, pseudointerna

*Fecha de llegada a Holanda y España, respectivamente.

1.3.2. Los y las empleadoras

La decisión de incorporar a los/as empleadores/as en la investigación me parecía importante en la medida que se puede decir que constituyen la otra cara de la moneda de la relación laboral que aquí es objeto de análisis. Como ya he mencionado, estaba particularmente interesada en indagar sobre sus representaciones con respecto al trabajo del hogar y las trabajadoras, y cómo las mismas influyen en la (re)producción de esta actividad laboral como una ocupación con escaso reconocimiento social, fuertemente feminizada, (más recientemente) internacionalizada y caracterizada por precarias condiciones laborales.

Con estos objetivos en mente elaboré un guión *ad-hoc* para realizar entrevistas en profundidad semi-estructuradas y abiertas, que comprendió en líneas generales: datos de clasificación, la reconstrucción de su trayectoria y experiencia como empleadores/as, su valoración del trabajo del hogar como actividad laboral, las representaciones con respecto a las trabajadoras (posibles estereotipos, atributos deseados en una trabajadora) y los modos en que se materializa la relación laboral (canales utilizados para la contratación, proceso de selección de la trabajadora, forma de organización del trabajo, establecimiento de las condiciones laborales y relación personal que se entabla con la trabajadora). Asimismo, incluí una sección sobre sus conocimientos y opinión sobre la legislación vigente ya que me interesaba analizar el impacto que había tenido la reciente reforma de la legislación reguladora de esta actividad laboral.³⁷

Si bien, por los motivos que comentaré enseguida, no fue tarea fácil realizar las entrevistas, las mismas fueron especialmente interesantes, lo cual contribuyó a que los y las empleadoras finalmente tuviesen un mayor protagonismo del contemplado inicialmente. Además, lo dicho y lo no dicho en este caso se reveló especialmente significativo.

Por los motivos ya mencionados preferí no entrevistar a las dos partes implicadas en una relación laboral en curso. Como en el caso de las trabajadoras, el contacto con las personas entrevistadas se produjo a través de mi red de personas conocidas. Una labor

³⁷ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

que inesperadamente resultó mucho más ardua de lo imaginado y que condicionó que el trabajo de campo se extendiese unos meses más de lo previsto.

Las dificultades obedecieron básicamente a que las personas contactadas no se mostraban muy proclives a participar. Por lo general no expresaban abiertamente su rechazo a la propuesta pero la entrevista nunca se llegaba a concretar. Inclusive algunas personas de mi entorno que se ofrecieron a mediar en los contactos relataron haberse topado con situaciones similares. Un rechazo al que también hace referencia Débora Gorban (2012) en relación a la investigación que llevó a cabo en Argentina. En su caso, lo vincula al hecho de que esta actividad laboral se desarrolla en el ámbito del hogar, lo que hace suponer a la persona empleadora que en la entrevista deberá develar asuntos relacionados con su intimidad familiar y la forma en la que establece las condiciones de trabajo para su empleada. Coincido con Gorban en que todos estos motivos pueden estar en la base de las reticencias encontradas. De hecho, uno de los empleadores manifestó al final de una de las entrevistas que había decidido participar porque me conocía y quería ayudarme pero que de no ser así no creía que lo hubiese hecho. Es más, a lo largo de la entrevista expresó:

“En general la gente que tiene o que tenemos empleados domésticos no va hablando de lo que hace su *queli*³⁸ o no hace su *queli* ¿sabes? no sé, eso también depende... es la intimidad de mi casa. Lo que hace la persona que viene a mi casa también forma parte de la intimidad de mi casa.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Relacionado con todo esto, otro de los factores que pueden haber incidido es aquello que espontáneamente denominé “esquizofrenia de clase”, que se corresponde con el sentimiento de culpa identificado por otras investigadoras entre los/as empleadores/as de clase media, que temen verse atrapados en su propio hogar en relaciones jerárquicas que perciben como contrarias a su identidad de clase (Goldstein, 2003; Lan, 2003). En relación con esto, cuando la entrevista se concretaba, en ocasiones los discursos podían volverse cautelosos y/o contradictorios, y percibía que podía llegar a generar una cierta incomodidad el intento de profundizar sobre algunas temáticas. Ante ello, preferí tomar nota de estas cuestiones en vez de insistir, considerando que su sola aparición era de por sí significativa. Todo ello será analizado con mayor profundidad más adelante y por tanto aquí no entraré en más detalles.

³⁸ En referencia a las “**que limpian**”.

Para la conformación de la muestra busqué que existiese cierta variabilidad con respecto a la composición de las unidades domésticas atendiendo a la actual diversificación de formas de convivencia existentes (familia nuclear, familias monoparentales, personas que viven solas, parejas sin hijos/as, parejas hetero u homosexuales con o sin hijos/as). También me interesaba que estuviesen representados los distintos regímenes de contratación (por horas, fijo, interno), y en relación con ello, que existiese una variabilidad con respecto a la disponibilidad de recursos económicos de las unidades domésticas. Finalmente, en la medida que me interesaba indagar en los posibles estereotipos existentes en relación al origen de las trabajadoras, no restringí la muestra en función de esta variable.

A pesar de los obstáculos encontrados, gracias a la ayuda de muchas personas, finalmente logré entrevistar a diez empleadores/as.³⁹ De las diez personas entrevistadas, nueve eran empleadores/as directos/as, es decir, la empleada trabajaba en sus hogares. Una, en cambio, era la persona encargada de gestionar los cuidados de su suegra, dentro de lo que se incluía los aspectos ligados a la contratación de una trabajadora del hogar. En total entrevisté a ocho mujeres y dos hombres. Me parece importante destacar la participación de los dos varones, en la medida que da cuenta de que el trabajo del hogar no se trata exclusivamente de una “cuestión entre mujeres” (Rollins, 1985). Asimismo, con respecto al origen nacional de los miembros adultos de las unidades domésticas, la mayoría son autóctonos, pero en un caso estaba conformada por una pareja “mixta”, de origen colombiano y francés. Debo apuntar que no entrevisté a nadie que en ese momento contase con una trabajadora en régimen interno; sí en cambio, a personas que en el pasado lo habían hecho. Ello puede constituir una limitación. Sin embargo, entiendo que a partir de la reconstrucción de las trayectorias de contratación en parte esta limitación ha quedado superada. Es más, de algún modo ha constituido una ventaja ya que he podido analizar cuáles son los motivos que orientan a los y las empleadoras a optar por uno u otro régimen según el momento. En la Tabla 2 se resumen las principales características de las unidades domésticas en consideración, así como también de las relaciones laborales mantenidas en el momento de la entrevista y con anterioridad a la misma.

³⁹ Quiero hacer una mención especial de agradecimiento a la Dra. Ramona Torrens, profesora del departamento, quien a través de sus contactos personales me facilitó la realización de 3 entrevistas.

Las entrevistas se desarrollaron ya sea en la vivienda de la persona entrevistada, en su lugar de trabajo o en un bar, nunca en presencia de la trabajadora. Su duración aproximada fue de una hora y media. En todos los casos fue posible utilizar el grabador y se procedió a su inmediata transcripción literal.

Tabla 2. Empleadores/as entrevistados/as

Persona Entrevistada	Unidad Doméstica				Relación Laboral
	Miembros (edad)	Formación (adultos)	Ocupación	Renta (1)	
Elena (Empleadora)	Pareja (47/50) 2 hijos/as (18/14)	Universitaria	Prof. Unversitaria Profesional liberal	C	Actual: Dos trabajadoras: una fija, contratada regularmente (hace 18 años); una por horas, sin contratación regular. Ambas españolas. Pasado: Trabajadora por horas.
Cristina (Empleadora)	Pareja (42/47) 2 hijos/as (5/7)	Universitaria	Prof. Unversitaria Profesional liberal	D	Actual: Trabajadora fija, sin contratación regular, española. Pasado: Trabajadora por horas; trabajadoras internas: tres trabajadoras latinoamericanas (Brasil, República Dominicana, Bolivia).
Isabel (Empleadora)	Pareja (48/50) 3 hijos/as (5/16/18)	Universitaria	Prof. Unversitaria Profesional liberal	C	Actual: Trabajadora fija, contratada regularmente, española. Pasado: Varias trabajadoras externas (no especifica si por horas o fija); trabajadoras internas durante aprox. 16 años de variados orígenes nacionales (Bolivia, Colombia, Rumania, Rusia, España).
Silvia (Empleadora)	Pareja (48/56) 3 hijos (7/16/18)	Universitaria	Prof. Unversitaria Empleado	C	Actual: Trabajadora por horas, sin contratación regular, rumana. Pasado: Trabajadora fija (dos sucesivas) y luego trabajadoras internas durante aprox. 10 años. Menciona en la entrevista dos trabajadoras de Colombia y Bolivia.
Gemma (Gestora)	Adulto (80)	Sin dato	Jubilada	A	Actual: Dos trabajadoras: una fija, contratada regularmente, rumana; una por horas para los fines de semana, sin contrato regular, nigeriana. Pasado: Trabajadora por horas, sin contratación formal, rumana (es la misma que la actual trabajadora fija)
Roger (Empleador)	Pareja (48, S/D) 3 hijos/as (25/22/15)	Bachillerato Universitaria	Resp. Comercial Sin dato	B	Actual: Trabajadora por horas, sin contratación formal, argentina. Pasado: Trabajadora por horas, sin contratación formal. Menciona dos, de origen marroquí y colombiano respectivamente.
Marta (Empleadora)	Adulto (44) 1 hijo (5)	Magisterio	Técnica Seguros	A	Actual: Trabajadora por horas, sin contratación formal, española. Pasado: Dos trabajadora por horas, sin contratación formal (españolas).
Daniela (Empleadora)	Pareja (43/46) 1 Hijo (4)	Universitaria Form. Prof.	Resp. Comunicación Técnico Comercial	B	Actual: Trabajadora por horas, sin contratación formal, ecuatoriana Pasado: Sin relaciones laborales previas.
Marc (Empleador)	Pareja (28/34)	Universitaria Form. Prof.	Profesional liberal Empresario	B	Actual: Trabajadora por horas, sin contratación formal, salvadoreña. Pasado: Trabajadoras por horas, sin contratación formal (Colombiana y española)
Anais (Empleadora)	Pareja (36/38) 1 Hijo (5)	Universitaria	Empresario Empresaria	B	Actual: Trabajadora por horas, sin contratación formal, colombiana Pasado: sin dato

(1) Renta mensual de la unidad doméstica en euros: (A) entre 0 y 2.500; (B) entre 2.5001 y 5.000; (C) entre 5.000 y 10.000; (D) más de 10.000.

1.3.3. Intermediarios

Como he dicho más arriba, bajo la categoría de intermediarios englobo a distintos actores con los que me pareció que era importante entrar en contacto para abordar los objetivos que me había planteado.

En primer lugar, consideré oportuno entrevistar a personal técnico de instituciones, tanto públicas como del tercer sector, que por su labor estuviesen en estrecho contacto con trabajadoras del hogar migrantes. Me pareció que su perspectiva podía enriquecer la investigación, en la medida que los situaba en un lugar privilegiado con una mirada más general del fenómeno según su ámbito particular de actuación (asesoramiento jurídico en materia de extranjería, servicios de acogida para migrantes, de formación e inserción socio-laboral o cuestiones relativas a la atención de su salud).

De esta manera, ya situada en la segunda fase campo, los concebí como actores con los cuales confrontar las temáticas que estaba abordando, los resultados preliminares que manejaba, además de identificar posibles cuestiones que no estaba contemplando. Asimismo, dado que para entonces se había implementado la nueva legislación reguladora del trabajo del hogar y la restricción sanitaria para los migrantes en situación irregular, me interesaba indagar en los impactos que habían tenido estas modificaciones legislativas.⁴⁰ Y no menos importante, los efectos que estaba teniendo tanto en los flujos migratorios como en el trabajo del hogar la recesión económica en curso.

Dado que el objetivo que perseguía era el de obtener una visión general de las temáticas estudiadas, las entrevistas realizadas a este grupo de profesionales tuvieron lugar a inicios de la segunda fase de trabajo de campo. De esta manera, me presenté personalmente en distintas instituciones a fin de establecer los contactos, tarea que como en la primera fase de campo resultó farragosa y sin muchos resultados positivos.⁴¹ Fueron muchas las instituciones con las que intenté entrar en contacto – sindicatos, asociaciones de migrantes, organizaciones del tercer sector con programas dirigidos a la población migrante – y salvo contadas excepciones, si no hubiese acudido

⁴⁰ Me refiero al ya mencionado 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 el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

⁴¹ Por lo general, tras presentarme personalmente me indicaban la persona a la que debía escribir un mail, al cual no solía recibir una respuesta. En ocasiones, volvía a presentarme para volver a repetirse la misma dinámica. O lograba mantener un encuentro informal pero luego no se llegaba a concretar la entrevista.

a la intermediación de personas conocidas no podría haber salvado la situación. Lo cual abre el interrogante sobre el porqué de las dificultades encontradas, a lo que no intentaré responder aquí, pero que percibí podría vincularse con un cierto hartazgo por los constantes requerimientos recibidos por parte de investigadores/as. De hecho no fueron pocas las respuestas del tipo “recibimos muchas solicitudes”. Y quizá, también, una cierta falta de confianza y escepticismo debido a un actuar no siempre correcto por parte de quienes investigamos o que no se percibe como realmente comprometido.

La Tabla 3 resume el total de las ocho entrevistas realizadas en función del tipo de institución contactada y el servicio ofrecido. Se trató también de entrevistas semi-estructuradas y abiertas. Salvo en una ocasión, las mismas se realizaron en la sede de la institución de pertenencia de la persona entrevistada. Seis de ellas fueron individuales y dos grupales, con representantes de más de un servicio. En todos los casos fue posible utilizar el grabador y se procedió a su inmediata transcripción.

Tabla 3. Técnicos/as entrevistados/as según institución y servicio

Tipo de Institución	Lugar	Tipo de Servicio
Tercer Sector (laico)	Barcelona	Formación e inserción laboral dirigido a población migrante irregular
	Barcelona	Asesoramiento jurídico en materia de extranjería
Tercer Sector (religioso)	Tarragona	Asesoramiento jurídico en materia de extranjería
	Tarragona	Inserción socio-laboral
	Barcelona	- Asesoramiento jurídico en materia de extranjería - Inserción socio-laboral
Municipal	Granollers	Servicios Sociales – Acogida inmigración
	Tarragona	Servicios Sociales – Acogida inmigración
Sindicato ⁴²	Barcelona	- Secretaría de la Mujer y Cohesión Social - Sector de Intervención Social y Atención a las Personas - Secretaría de Comunicación y Redes Sociales

Con respecto a los datos obtenidos, los mismos constituyen un sustrato muy valioso de la investigación pero no han sido volcados en su totalidad en el informe, salvo allí donde lo consideré pertinente. Dicho esto, debo hacer excepción de los servicios de formación e inserción socio-laboral que en cambio han sido analizados extensamente en el apartado dedicado al papel de los agentes intermediarios en el trabajo del hogar. Allí también incorporo una conversación telefónica que mantuve con la directora de

⁴² La entrevista con el Sindicato, en concreto, Comisiones Obreras (Cataluña), se realizó en el marco del proyecto de investigación *Homes Cuidadors*. Se trató de una entrevista grupal en la que participaron varios miembros del equipo de investigación y del Sindicato en cuestión. Agradezco la posibilidad de poder utilizarla en el marco de mi investigación doctoral.

una organización perteneciente a la órbita de la Iglesia Católica que cuenta con un programa de re-inserción laboral para trabajadoras sexuales, que se produce mayormente en el trabajo del hogar. Dicha conversación tuvo una duración aproximada de 20 minutos y quedó registrada en el diario de campo.⁴³ También, cabe agregar el período de observación participante realizado en la asociación de mujeres migrantes ya mencionada, que coincidió con el proceso de constitución de una cooperativa de servicios autogestionada por las propias trabajadoras.

Asimismo, la posibilidad que tuve de participar en la discusión del borrador del Informe “sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE” que con posterioridad fue adoptado por el Parlamento Europeo, constituyó un interesante momento de debate y de acercamiento a cómo se estaba tratando el tema del trabajo del hogar y de las trabajadoras (migrantes) a nivel europeo. A dicha reunión, además del diputado europeo involucrado en la proposición del informe, asistieron un variado grupo de representantes de distintas organizaciones de la sociedad civil.⁴⁴ Finalmente, debo mencionar la entrevista que realicé al coordinador del servicio de trabajadoras familiares y auxiliares de limpieza de una empresa no mercantil con sede en Barcelona, que si bien no se ajustaba estrictamente a los fines de esta investigación, proporcionó valiosa información para contrastar el trabajo del hogar con el Servicio de Atención Domiciliaria.

Por otro lado, dado que uno de los objetivos de la investigación es analizar el proceso de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras del hogar migrantes, consideré pertinente incluir la perspectiva de los/as profesionales socio-sanitarios. De esta manera, y gracias a la intermediación de mis directoras, entrevisté a tres médicos/as de familia y una enfermera, pertenecientes a tres Centros de Atención Primaria ubicados, uno en la ciudad de Barcelona, otro en su área metropolitana y el tercero en Reus.

Estas entrevistas se realizaron hacia el final de la segunda fase del trabajo de campo, cuando ya contaba con suficiente información sobre la gestión de los procesos de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras en base a las entrevistas y observaciones

⁴³ Este fue uno de los casos en que recibí como respuesta que la institución en cuestión recibía muchas solicitudes por parte de investigadores/as. De todas maneras la conversación telefónica tuvo una extensión considerable y fue particularmente interesante.

⁴⁴ La reunión tuvo lugar el 30 de octubre de 2015 en la sede de Barcelona de *Iniciativa per Catalunya Verds*. Mi asistencia estuvo vinculada a mi participación en el proyecto de investigación “Homes Cuidadors” y agradezco especialmente a Dolors Comas d’Argemir la invitación a esta reunión. Sobre el informe en cuestión y su adopción en sede del Parlamento Europeo, puede consultarse: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0053+0+DOC+XML+V0//ES>. [Fecha de consulta: 26/01/2017].

que había realizado, a partir de las cuales emergía que el servicio sanitario público constituía uno de los recursos fundamentales para la atención de sus padecimientos. Por este motivo, me interesaba cotejar los resultados que manejaba con la visión que tienen los profesionales de la salud sobre el tema en cuestión. De esta manera, elaboré un guión específico que me permitiese realizar entrevistas en profundidad y abiertas pero con un carácter más dirigido y que se estructuró fundamentalmente en torno a cuatro ejes: contacto con las trabajadoras del hogar (migrantes/latinoamericanas) y valoración del uso y acceso al servicio sanitario por parte de este colectivo; los padecimientos más recurrentes que detectan en este colectivo; la valoración de los/as profesionales con respecto a la adherencia a los tratamientos propuestos; y finalmente, la valoración con respecto a las redes sociales con las que cuentan las trabajadoras del hogar migrantes para gestionar los procesos de salud/enfermedad/atención.

Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de una hora u hora y media. Salvo en un caso, se realizaron en el lugar de trabajo de los/as profesionales entrevistados/as y siempre pudo utilizarse el grabador. También se procedió a su inmediata transcripción literal. Quisiera resaltar aquí la disponibilidad mostrada por parte de estos/as profesionales que no solo atendieron mis requerimientos sino que también se mostraron interesados en conversar sobre aquello que los interpele. No toda la información obtenida ha sido volcada en el informe y la misma se concentra en el capítulo 8, dedicado al análisis de la salud de las trabajadoras.

Para la sistematización y análisis de los datos recogidos a lo largo de las dos fases de trabajo de campo, partí de la creación de códigos y subcódigos en función de los objetivos y ejes temáticos que guiaron la realización de la investigación. A medida que procedí con la codificación del material de campo, realizada sin el soporte de programas informáticos, fui incorporando los códigos emergentes que no había contemplado inicialmente. Dicha labor, si bien engorrosa porque el material era ingente, se vio sin duda facilitada, al menos para la parte de las trabajadoras, por la previa elaboración de las herramientas de sistematización y análisis mencionadas. Cabe finalmente aclarar que todos los nombres utilizados en este escrito son ficticios a fin de proteger la identidad de los y las participantes.

A modo retrospectivo, asumo que las decisiones tomadas a lo largo del proceso de la investigación han delineado tanto sus alcances como limitaciones. Al investigar, necesariamente hay que recortar la mirada a fin que no se transforme en una empresa inabordable. Y en el recorte se articulan diversos factores, dentro de los que se incluye

la propia posición y subjetividad de quien investiga. En el andar me he enfrentado más de una vez a caminos que se bifurcaban, otros que se perdían y algunos que sentía que no me llevaban a ninguna parte. Algunos los abandoné, otros los recorrí hasta el final y otros tantos quedaron inconclusos. Pero tener en cuenta el camino andado entiendo que me servirá para proyectar nuevos rumbos.

1.4. Algunas precisiones conceptuales para leer esta tesis

A la hora de optar sobre la estructura a partir de la cual presentar los resultados de la investigación, elegí desarrollar la base teórico-conceptual sobre la cual se apoya a medida que procedía con el análisis. De todas maneras, antes de empezar me parece pertinente puntualizar algunas cuestiones conceptuales que de manera general han orientado la realización investigación.

El punto de partida de esta tesis, por obvio que pueda parecer, es que el capitalismo por definición es un sistema social desigual y que para sostenerse y reproducirse necesita legitimar las desigualdades en las que se basa. Una legitimación que, como señala Verena Stolcke, tiende generalmente a producirse mediante su “naturalización”, que consiste básicamente en:

“(…) un subterfugio ideológico que tiene como fin reconciliar lo irreconciliable, a saber, la ilusión liberal que todos los seres humanos, libres e iguales por nacimiento, gozan de igualdad de valor y oportunidades, con la desigualdad económica existente, en interés de los que se benefician de esta última.” (Stolcke, 2000: 29)

El análisis de la división social del trabajo constituye un lugar privilegiado para dar cuenta de las desiguales relaciones sociales y cómo las mismas se legitiman. De hecho, allí se expresa “la jerarquización de tareas pero también la jerarquización de personas, así como también las ideas y representaciones sobre tales actividades y relaciones” (Comas d’Argemir, 1995:18). De manera tal, que en la división social del trabajo se integran y reproducen las distintas formas de desigualdad, basadas en el género, clase y raza, entre otras posibles variables de estratificación social.

Como ha demostrado la antropología, si bien la división sexual del trabajo pareciera constituir un universal, cada sociedad tiene un diferente concepto de lo que es trabajo y lo que no lo es (Comas d’Argemir, 1995; Moore, 2009). También varía la distribución social del mismo, las relaciones bajo las cuales se realiza y las valoraciones que se le

atribuyen a las distintas actividades. Eso supone que el trabajo tiene lugar en contextos específicos y que por tanto su definición comprende dimensiones sociales y culturales.

En la sociedad capitalista, como es ampliamente conocido, con la expansión de la mercantilización de los procesos productivos, el trabajo ha quedado equiparado al empleo -es decir, a las relaciones asalariadas- fundamentalmente adscrito al espacio público que se construyó como masculino. Así, en el largo proceso que supuso la transición de la sociedad pre-industrial a la industrial, los hogares fueron vaciados de sus funciones productivas a la vez que se gestó la ideología de las esferas separadas, configurando al ámbito doméstico como un espacio privado en contraposición al público, orientado a las tareas reproductivas, de las que las mujeres pasaron a ser sus principales y “naturales” responsables (Carrasco, Borderías, y Torns, 2011; Comas d’Argemir, 1995). En la medida que las actividades de reproducción no fueron remuneradas y permanecieron circunscriptas al ámbito doméstico, las mismas no alcanzaron el status de verdadero trabajo, quedando socialmente desvalorizadas, al igual que quienes las realizan, las mujeres, ocupando una posición subordinada con respecto a los varones.

La distinción entre trabajo reproductivo y productivo, los espacios en que se realizan, las personas asignadas a dichas tareas y su distinta valoración social son el resultado de una configuración social concreta en un momento histórico. El propio Marx en su análisis del capitalismo reconoció lo engañoso de la distinción entre producción y reproducción, señalando que no pueden separarse y que forman parte de un mismo proceso: la primera no es posible sin la segunda en la medida que para que la producción se realice, necesita que se produzca su constante renovación (Comas d’Argemir, 1995). Sin embargo, tal como apunta Silvia Federici, el análisis de Marx “se ha visto lastrado por su incapacidad de concebir el trabajo productor de valor de ningún otro modo que no sea la producción de mercancías” (2013:154). Es decir, “compartía el mismo criterio que el capitalismo sobre qué constituye trabajo y qué no” (2013:158-9). De allí, su “ceguera” sobre la importancia del trabajo reproductivo no remunerado realizado por las mujeres en el proceso de acumulación capitalista, y vinculado con ello, la devaluación social que el mismo debe sufrir a fin de rebajar el coste de la mano de obra. Un nexo, el existente entre el ámbito doméstico y productivo, que es importante que permanezca oculto porque facilita el desplazamiento de los costes desde la producción capitalista hacia la esfera doméstica, tal como las

economistas feministas se encargarían de demostrar años más tarde (Carrasco et al., 2011).

Ha sido a partir de los años '60 y '70, que los nexos entre producción y reproducción se visibilizaron, en buena parte gracias a los debates en el seno del movimiento feminista en torno al trabajo doméstico y la situación de opresión vivida por las mujeres. Debates que años más tarde -no sin dificultades- se incorporaron también a la academia poniendo en evidencia su fuerte sesgo androcéntrico.⁴⁵

A partir de los años '80, se recuperaron algunos de los presupuestos de la teoría marxista para profundizar en el análisis de las relaciones de reproducción, a las cuales se vinculan mayoritariamente las mujeres, examinando la relación entre la esfera productiva y otras instituciones sociales –especialmente la familia- en las que tiene lugar la reproducción de los trabajadores (Comas d'Argemir, 1995).⁴⁶ Datan de esta época las teorías sobre la reproducción, que si bien han estado sujetas a mucha controversia, han permitido distinguirla en su triple acepción, a saber, la reproducción humana o biológica, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción social, es decir, de la de sociedad en su conjunto, constituyendo cada una un nivel de abstracción distinto, con distintas consecuencias para las relaciones de género (Comas d'Argemir, 1995; Moore, 2009).

Como señala Moore, uno de los grandes aportes de la crítica feminista en antropología ha sido poder evidenciar que “(...) la función doméstica/reproductora de la mujer no se contemple como un conjunto de tareas predeterminadas común a todas las sociedades de todos los tiempos; ni que se dé por supuesto que todas las mujeres desempeñan dichas funciones” (Moore, 2009:73). De hecho, resulta especialmente complicado definir qué tareas se incluyen dentro del trabajo reproductivo, justamente porque las mismas cambian en el tiempo y espacio. Como también cambian las concepciones sobre quién debe realizarlas, bajo qué relaciones y en qué emplazamientos. En este sentido, tal como se verá en el apartado histórico, la progresiva desaparición de las nodrizas ejemplifica los cambios que se sucedieron con respecto a las concepciones sobre la maternidad y la infancia. Así, la lactancia, que en un determinado momento se

⁴⁵En el caso concreto de la antropología, dichos desarrollos tendrán lugar dentro de la “antropología de la mujer” que cuestionó las representaciones que se hacía de las mujeres en la literatura antropológica. Véase al respecto: Moore (2009).

⁴⁶En especial se tomó como referencia la obra de Engels *The Origin of Family, Private Property and the State*, inspirada en los estudios antropológicos de Henry Morgan, en la que se analiza la relación existente entre los cambios en la constitución de las familias y en las relaciones de género con los cambios en las condiciones materiales (Comas d'Argemir, 1995; Moore, 2009).

consideraba una tarea que podía ser mercantilizada, externalizada y realizada inclusive en ámbito extradoméstico, más tarde pasó a ser un trabajo realizado gratuitamente por las madres en sus hogares.

Asimismo, no todas las mujeres han tenido (ni tienen) la misma experiencia con respecto al trabajo de reproducción. Evelyn Nakano Glenn (1992), ha analizado en perspectiva histórica la construcción del género y la raza en relación al trabajo reproductivo para el caso de Estados Unidos. Desde finales del siglo XIX y durante la primera mitad del siglo XX, mujeres pertenecientes a distintos grupos raciales y étnicos – afroamericanas en el sur, “chicanas” en el sudeste y nipoamericanas en el sudoeste – fueron empleadas como sirvientas en las casas de las clases medias blancas americanas. Su empleo estuvo acompañado de justificaciones raciales que las hacían especialmente aptas para este trabajo, como por ejemplo, su necesidad de protección frente a la incapacidad que tenían para gestionar sus propias vidas o su carácter especialmente servicial. De esta manera, las mujeres blancas de las clases medias se libraron del trabajo más pesado y rutinario –el trabajo sucio (Anderson, 2000)- asumiendo su supervisión. Lo cual, como también ha explicado Davidoff (1976) para el caso británico, les permitió conciliar su adscripción doméstica con su construcción como seres virtuosos, espirituales y refinados, alejadas de cualquier tipo de trabajo físico, pudiendo además participar en actividades culturales o filantrópicas, y más raramente para la época, llevar adelante carreras profesionales.

Más tarde, a partir de la segunda mitad del siglo, con la expansión de los empleos en los servicios de reproducción extradomésticos, la división del trabajo en ámbito público reflejó aquella preexistente en los hogares. Las mujeres pertenecientes a las minorías étnicas y raciales fueron empleadas en las tareas menos cualificadas y peor remuneradas –como por ejemplo, la preparación de comidas en restaurantes o la limpieza en oficinas, hoteles y hospitales– mientras que las mujeres blancas ocuparon los puestos profesionales, técnicos y administrativos de rango medio, realizando tareas más cualificadas y de supervisión, siempre en una relación de subordinación con respecto a los varones (blancos). Y el espacio dejado por las mujeres afroamericanas, chicanas y nipoamericanas en el trabajo del hogar fue gradualmente cubierto por migrantes llegadas de Latinoamérica y el Caribe, tal como lo ha estudiado Colen (1995). Una etnoestratificación y jerarquización de las tareas reproductivas que

también ha sido relevada en distintas investigaciones en el actual contexto español (Parella, 2003; Torns et al., 2014; Vega, 2009).⁴⁷

Así, las relaciones a través de las cuales se realiza el trabajo de reproducción y los distintos espacios en los que tiene lugar, cambia en los distintos momentos históricos. Además, el mismo no solo se estructura en base a relaciones de género, sino también de clase y raza. Tal como señala Kofman (2014), siguiendo a Katz, la reproducción siempre involucra una compleja interacción entre distintos actores en diferentes emplazamientos y se asegura mediante una constelación cambiante de recursos, canalizadas a través de los hogares, el Estado, la sociedad civil y el mercado. Por tanto, cómo el trabajo de reproducción se asigna a diferentes grupos en diferentes espacios es algo a estudiar.

Los hogares no son unidades autónomas. Para atender a sus necesidades de reproducción interactúan con distintas instituciones (Estado, mercado, sociedad civil) y agentes externos. Tener en cuenta estas interacciones, dentro de las cuales se incluye el trabajo del hogar, permite cuestionar la división entre producción y reproducción, público y privado, ámbito familiar y laboral, relaciones afectivas y mercantiles... un continuum de oposiciones que si bien son ficciones orientan fuertemente nuestra manera de actuar y pensar.

Por tanto, abordar el trabajo del hogar, implica centrar el análisis en el trabajo de reproductivo que tiene lugar en ámbito doméstico, atendiendo a aquellas tareas que allí se mercantilizan y externalizan. Ello constituye un recorte en la mirada sobre el trabajo de reproducción. En primer lugar, porque no todo el trabajo reproductivo que se realiza en los hogares se externaliza y mercantiliza. Recuérdese aquí el caso de las nodrizas. En segundo lugar, porque no todo el trabajo de reproducción que los hogares mercantilizan y externalizan lo hacen a través del trabajo del hogar, como puede ser la realización de tareas no rutinarias de manutención de las viviendas (aunque como se verá, puede suceder que la empleada del hogar también las asuma). En tercer lugar, porque no todo el trabajo de reproducción se realiza enteramente en los hogares. Piénsese en la educación y la sanidad, por ejemplo. O en una comida preparada en un restaurante o la ropa que se lleva a una lavandería.

⁴⁷ A lo largo de este texto utilizaré el concepto de etnia, y asociado a este, el etnoestratificación porque son términos frecuentes en la literatura académica. No obstante, no siempre concuerda con el modo en que se aplica, como si fuese sinónimo de raza o nación. Entiendo que existe un proceso de racialización a partir del cual se construye la inferioridad de las persona en base a atributos como su extranjería.

Por otro lado, al hablar de trabajo del hogar me estoy refiriendo a una forma de externalizar y mercantilizar el trabajo reproductivo en los hogares que, en el contexto del Estado español, se hace por contratación directa –formal o informal- en el mercado entre privados.⁴⁸ Ello lo distingue de otras formas de externalización y mercantilización actualmente existentes, como puede ser la de los Servicios de Asistencia Domiciliaria, servicios de base domiciliaria tal como su nombre indica pero cuya provisión se encuentra mediada por el Estado y empresas que pueden o no ser mercantiles.

Lo anterior de todas maneras no implica que en la configuración actual del trabajo del hogar no participen otros actores más allá de la parte empleadora y trabajadora. En el contexto de un régimen de bienestar familista, el Estado, a través de sus políticas consolida el lugar privilegiado del ámbito doméstico para el trabajo de reproducción al tiempo que favorece el recurso al trabajo del hogar como manera de atender las necesidades reproductivas que allí tienen lugar. También regula a la baja las condiciones laborales bajo las cuales se realiza el trabajo del hogar al tiempo que mediante las políticas de extranjería, canaliza la inserción laboral de las mujeres migrantes en esta ocupación en condiciones de gran desprotección (Gil y González-Fernández, 2014; Williams, 2012). Y dado el carácter escasamente regulado del trabajo del hogar, ello deja espacio para que distintas organizaciones de la sociedad civil participen en la configuración de esta actividad laboral, de acuerdo con las ideas que manejan sobre el trabajo del hogar y las trabajadoras, inclusive favoreciendo la llegada de mujeres extranjeras para emplearse en este sector (Gregorio et al., 2003; Pérez-Orozco y López-Gil, 2011:100-102; Poblet-Denti, 2011; Scrinzi, 2008).

Atender a la creciente internacionalización del trabajo del hogar, implica situarse en el contexto actual de globalización económica y de avance del capitalismo neoliberal, es decir, en el ámbito más amplio de la reproducción social, que hoy en día se estructura globalmente de manera estratificada (Colen, 1995). En la sociedad global actual, las fuerzas económicas, políticas y sociales estructuran la reproducción física y social, determinando que la misma se realice diferencialmente en función de desigualdades basadas en jerarquías de género, clase, raza, etnicidad y extranjería. El trabajo reproductivo es entonces experimentado, valorado y realizado diferencialmente en función de las desigualdades existentes con respecto al acceso a los recursos materiales y sociales, en contextos históricos y culturales específicos.

⁴⁸ En el mercado pueden actuar como intermediarias empresas que conectan la demanda con la oferta en el trabajo del hogar pero la relación contractual es siempre entre la parte trabajadora y empleadora.

Shellee Colen (1995) ha acuñado el concepto de reproducción estratificada a partir de su investigación sobre las trabajadoras del hogar antillanas empleadas en Nueva York, dando cuenta de cómo la creciente internacionalización y mercantilización del trabajo reproductivo ha configurado un sistema transnacional estratificado en el que las desigualdades globales en base al género, clase y raza se manifiestan local, íntima y cotidianamente. La división sexual del trabajo reproductivo supone que tanto las trabajadoras como a sus empleadoras deban resolver la atención de las necesidades reproductivas de sus grupos familiares, pero los recursos diferenciales con los que cuentan determinan la manera diferencial en que lo hacen y los arreglos familiares sobre las que se sustenta. Así, las empleadoras lo resuelven a través del trabajo reproductivo escasamente valorado, poco regulado y mal pagado realizado en sus hogares por las trabajadoras migrantes; por su parte, las migrantes, aseguran la reproducción de sus propias familias transnacionales en base a la provisión de trabajo reproductivo en los hogares acomodados de Nueva York, realizado frecuentemente en condiciones de informalidad laboral, irregularidad jurídica y relaciones interpersonales estructuradas jerárquicamente. De manera tal que, la reproducción estratificada reproduce ella misma la estratificación, reflejando, reforzando e intensificando las desigualdades sobre las cuales se basa (Colen, 1995:78).

Apoyarme en esta base conceptual, me distancia de lo que se puede llamar la literatura sobre cuidados que ha tenido un gran desarrollo en las últimas décadas pero que de acuerdo a los objetivos que me propuesto, a mi entender entraña ciertas limitaciones.

A pesar de la capacidad heurística que ha tenido el debate sobre el trabajo doméstico o reproductivo iniciado en los años '70, el concepto de cuidados pareciera estar teniendo actualmente mayor receptividad, desplazando en buena medida al de reproducción social (Kofman, 2014). Y ello, más allá de las dificultades que parecen haber para llegar a un acuerdo sobre qué son los cuidados o trabajo de cuidados (Carrasco et al., 2011). Varios pueden ser los motivos.

Por un lado, la capacidad para remarcar la complejidad que entrañan los cuidados, enfatizando en sus dimensiones relacionales y emotivas, que redundan en un valor de los mismos, no reductibles a una simple tarea mecánica (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011). Lo cual, se vincula estrechamente con los intentos de profesionalización de este trabajo por medio de la especialización de tareas (Federici, 2013), introduciendo de esta manera jerarquizaciones entre las distintas tareas reproductivas.

Otro de los motivos de su mayor receptividad podría estar ligado a la capacidad de posicionar a los cuidados como un elemento clave en las políticas sociales, reclamando a una nueva organización social de los cuidados (*social care*) (Daly y Lewis, 2000) frente a las nuevas necesidades sociales derivadas del envejecimiento de la población, las transformaciones en las familias, la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral sin una paralela redistribución entre varones y mujeres en relación a las tareas reproductivas (Carrasco et al., 2011). Desde esta perspectiva, la problemática de los cuidados se vincula directamente al campo de la intervención sociopolítica, reclamando en ámbito europeo la necesidad de replantear el propio Estado de bienestar. Una problematización, que en la década de los '90 coincidió con el interés de la Unión Europea de crear empleos, y que vio en la expansión de los servicios de cuidados uno de los posibles "yacimientos" existentes (Torns et al., 2014).

Y por último, no menos importante, su aceptación también puede vincularse a que se trata de una literatura procedente mayoritariamente del mundo anglosajón que, no se puede negar, ocupa actualmente una posición hegemónica en el mundo del conocimiento científico (Carrasco et al., 2011).

La receptividad que ha tenido el concepto de cuidados (o trabajo de cuidados) creo que ayuda a entender el lugar preponderante que ha pasado a ocupar el concepto de "cadenas de cuidado" (Hochschild, 2001), convirtiéndose en la lente privilegiada para el análisis en de la internacionalización del trabajo reproductivo (Kofman, 2014), muy especialmente en lo que concierne al trabajo del hogar y las trabajadoras del hogar migrantes. Sin embargo, dicho concepto presenta a mi parecer algunas limitaciones que también han sido señaladas por otras autoras, entre las cuales, la reificación de los mismos como algo esencialmente femenino, hipertrofiando además su dimensión emocional y proporcionando una visión apolítica en que los cuidados parecieran fluir globalmente entre los hogares (Comas d'Argemir, 2016; Esteban, 2011; Gregorio, 2012; Kofman, 2014).

En términos generales, puede entenderse que cuidar consiste en gestionar y mantener cotidianamente la vida, atendiendo al bienestar físico y emocional de las personas (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011).⁴⁹ Uno de los mayores potenciales de transformación política que entraña la noción de cuidados es su cuestionamiento del

⁴⁹ Hay por ejemplo definiciones mucho más amplias que ubica la noción de cuidados en el contexto más amplio de sostenibilidad de la vida humana que incluye las dimensiones económicas, sociales y ecológicas y que surge del diálogo que se está dando entre el pensamiento ecologista, la economía feminista y el ecofeminismo. Véase al respecto: Carrasco et al (2011: 58-61)

mito de la autonomía personal intrínseca al capitalismo, en la medida que subraya que las personas somos interdependientes, es decir, debemos cuidar y ser cuidadas a lo largo de toda nuestra vida. De todas maneras, se reconoce que existen momentos en la trayectoria vital de las personas en los que se incrementan las necesidades de recibir cuidados, tales como la niñez, vejez o enfermedad. Esta definición de los cuidados y de su importancia para el sostenimiento de la vida se inscribe en posiciones que reclaman su reconocimiento y redistribución como una cuestión de justicia social (Williams, 2010)

Sin embargo, en su operacionalización, a mi entender termina, al menos en parte, erosionándose su potencial político transformador. Ello porque las reflexiones en torno a los cuidados tienden a concentrarse en relación a lo que en nuestra sociedad se entiende por dependencia. Es decir, las personas que el mismo sistema capitalista define como dependientes porque no pueden valerse por sí mismas y por tanto muchas veces no pueden trabajar, muy especialmente niños/as y ancianos pero también personas afectadas de enfermedades crónicas o con diversidad funcional. Dándose la paradoja, para el caso que aquí me ocupa, que una comida preparada por una trabajadora del hogar, por ejemplo, para un anciano sería considerada trabajo de cuidados mientras que no queda claro si lo sería cuando esa misma comida es preparada por la misma trabajadora para una persona adulta no dependiente (Kofman, 2014). Es más, se critica la desigual distribución sexual del trabajo de cuidados realizado en los hogares, y se entiende que una mujer cuida a los miembros de su familia –dependientes y no dependientes- por medio del trabajo reproductivo que realiza cotidianamente de manera no remunerada, pero de nuevo, no quedaría claro si se trata de cuidados cuando una trabajadora del hogar realiza, por ejemplo, tareas estrictamente de limpieza en casa de una pareja de adultos. Esto último, ¿puede ser considerado trabajo de cuidados? Hay quienes sostienen que sí lo es (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011: 21; Triandafyllidou y Marchetti, 2015), pero en todo caso la discusión sigue abierta y por lo menos, la mayoría de las investigaciones no parecieran orientarse hacia allí.

Asimismo, intuyo que la focalización de los análisis sobre cuidados en torno a las situaciones de dependencia, han contribuido a dejar en la oscuridad la preocupación por la salud de las trabajadoras del hogar en cuanto que se trata justamente de sujetos adultos en edad laboral. Así, se las percibe como proveedoras de cuidado pero no se las sitúa como sujetos receptores de los mismos.

Por tanto, en esta tesis me posicionaré teóricamente en el concepto más amplio de reproducción social, del cual forman parte los cuidados (Comas d'Argemir, 2016), e intentaré dar cuenta de cómo la misma actualmente se realiza de manera estratificada, no sólo en su dimensión material sino también en términos simbólicos.

Capítulo 2. Sirvientas, criadas, asistentes, empleadas...

La evolución del trabajo del hogar en perspectiva histórica

La escasa valoración social que tiene el trabajo reproductivo en nuestra sociedad, tanto en su forma remunerada como no remunerada, ha tenido su reflejo en la investigación histórica. La historia, preocupada por el Estado, la política, la economía, el cambio social, tradicionalmente ha centrado su mirada en el ámbito público, considerando la esfera privada irrelevante en términos históricos (Carrasco et al, 2011). En línea con ello, el trabajo doméstico remunerado ha estado ausente de las grandes narrativas de la historia laboral, que ha focalizado su interés en el trabajo industrial y los trabajadores industriales, su capacidad de resistencia y organización. Sin embargo, los y las trabajadoras del hogar han precedido por milenios a sus pares industriales. Ello porque el trabajo reproductivo constituye un elemento vital para la reproducción social y desde siempre las sociedades han debido organizarlo.

A partir de los años '70, gracias a los trabajos en el ámbito de la historia de la familia, la demografía histórica, la historia de las migraciones, y muy especialmente, de la mano de las historiadoras feministas, el análisis del trabajo reproductivo se configuró como un tema emergente, y con ello, también se prestó más atención a su realización de manera remunerada en el pasado. Dichos estudios históricos, y también los realizados desde la antropología, han permitido cuestionar falsos esencialismos y naturalizaciones, mostrando la variabilidad que ha experimentado el trabajo reproductivo a lo largo del tiempo y en distintos contextos sociales. Asimismo, han dado cuenta que la organización social del trabajo reproductivo y el lugar que ocupa hoy en día en nuestra sociedad es producto de un largo proceso histórico que comenzó a gestarse durante la transición al capitalismo liberal (Carrasco et al., 2011).

Por todo ello, en este apartado me propongo revisar en clave histórica el trabajo doméstico remunerado, que representa una de las tantas formas posibles de organización social del trabajo reproductivo y que no necesariamente excluye a las demás (Glenn, 1992). Como se verá a lo largo de las próximas páginas, en una misma sociedad pueden coexistir distintas maneras de llevar adelante las labores reproductivas. Basta pensar en lo que sucede alrededor nuestro todos los días. Una comida, por ejemplo, puede ser preparada en el hogar por un miembro de la familia; o bien, la puede preparar, siempre en el hogar, una persona que percibe una

remuneración por ello; o en cambio, puede prepararla fuera del hogar, en un restaurante, un/a trabajador/a que crea beneficios para un/a empresario/a (Glenn, 1992).

La revisión en clave histórica del trabajo doméstico remunerado que aquí presento, intentará dar cuenta de las tendencias más generales y por lo tanto, necesariamente es incompleta teniendo en cuenta la bastedad del argumento. A través de este recorrido histórico, me propongo subrayar aquellas cuestiones que pueden ser identificadas como continuidades y rupturas a lo largo del tiempo (Sarti, 2005c). En este sentido, los principales ejes del análisis girarán en torno a quiénes realizaron estas tareas, bajo qué condiciones laborales y qué tipo de relaciones mantuvieron con aquellas personas para las que trabajaron. Se trata de una reconstrucción centrada en el caso europeo, más específicamente de Europa occidental. En la medida de lo posible se incluirá información específica con respecto al contexto español, con mayor detalle a partir de los inicios del siglo XX. En términos temporales, iniciaré con los sirvientes y sirvientas del Antiguo Régimen, continuaré con las “criadas para todo” del siglo XIX, luego haré mención de las mujeres que “sirvieron” y “asistieron” durante el período franquista para finalmente concluir con las empleadas del hogar del período actual en el marco de la internacionalización del trabajo reproductivo (Parreñas, 2001).

2.1. Sirvientas y sirvientes domésticos en el Antiguo Régimen

Las ambigüedades que presenta el término sirviente en el pasado es un aspecto que dificulta el estudio histórico del trabajo doméstico remunerado. Tal como señala Carmen Sarasúa, “el mayor problema al que se enfrenta cualquier estudio sobre el servicio doméstico son las distintas imágenes del sector que se obtienen según la definición de sirviente que se utilice” (1994:3).

En el marco de la sociedad estamental del Antiguo Régimen servir no era necesariamente una actividad humilde ni degradante, así como tampoco se restringía a la realización de lo que hoy entendemos como labores domésticas (Sarti, 2005c). Durante aquel período, la noción de servicio estaba tan extendida que inclusive las personas en las posiciones sociales más altas se presentaban a sí mismas como servidores, ya fuese del rey o de dios. Aquello que distinguía a las personas que eran categorizadas como sirvientes era su condición, es decir, el hecho de tener un amo, y no tanto sus habilidades ni las tareas que realizasen (Sarti, 2005c). Por ello, en el

pasado un elevado número de personas eran consideradas sirvientes en la medida que se encontraban en una posición inferior en el seno de una relación asimétrica. Tal era el caso, por ejemplo, de los aprendices, quienes tenían un amo con quien convivían y a quien debían obediencia, si bien no era raro que también realizasen labores domésticas. Lo mismo se puede decir de los y las criadas agrícolas, que combinaban las faenas del campo con las de la casa. Además, la condición de sirviente no era absoluta. Contemporáneamente se podía ser amo y sirviente, como en el caso de muchos sirvientes domésticos de rango superior -administradores, contables, tutores o secretarios- quienes a su vez contaban con servidores domésticos (Sarti, 2005c).

Por otro lado, las categorías de sirviente y pariente no estuvieron siempre del todo diferenciadas. A menudo, familias pobres o caídas en desgracia enviaban a niños/as y jóvenes a vivir y trabajar con parientes en mejores condiciones económicas. También solteros y viudos podían recurrir a sobrinas, hermanas o primas si necesitaban una gobernanta. En las zonas donde el sistema de herencia era indiviso, las/os hermanas/os excluidos de la herencia muchas veces se quedaban en casa del hermano heredero en calidad de sirvientas/es. Inclusive, se llegó a simular o crear artificialmente parentescos entre amo y servidor para evitar los límites impuestos al número de criados/as (sobre este punto volveré más adelante). En consecuencia, los roles de sirviente/a y miembro de la familia a menudo se superpusieron. Los y las sirvientas podían ser realmente parientes y no necesariamente lejanos (Sarti, 2005c). Es más, originalmente el término familia en latín *-famuli* – significaba grupo de sirvientes que trabajaban para un mismo amo (Sarti, 2005c).

De los sirvientes y sirvientas se esperaba lealtad y obediencia a cambio de protección y guía moral, tal como de los demás miembros del grupo familiar (Rollins, 1985).⁵⁰ Esta visión de las relaciones en ámbito doméstico responde a una tradición de largo arraigo, que se puede rastrear en la *patria potestas* romana, dentro de la cual el varón cabeza de familia tenía la responsabilidad y autoridad última sobre todas las personas que componían su unidad doméstica: esposa, hijos/as y esclavos/as.

⁵⁰Tal como se verá en las páginas sucesivas, era muy frecuente que sirvientes y sirvientas domésticas fuesen niños/as. El extendido uso del término español criado/o de hecho lo denota. Una práctica que aún hoy sigue vigente: la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), estimaba para el año 2008 que unos/as 15.5 millones de niños/as eran trabajadores/as domésticos/as, de los/as cuales 7.4 millones tenían entre 5 y 14 años de edad, y dentro de esta franja, 4.9 millones eran niñas. Ver: OIT (2013: 22-23).

Junto a las ambigüedades que presenta el término de sirviente, otro aspecto que dificulta el estudio del trabajo doméstico remunerado en el pasado se relaciona con el uso de las fuentes estadísticas. Dado que en el pasado los censos no eran elaborados con el fin de conocer la actividad económica de la población, su utilización para establecer la población activa, su estructura y evolución resulta altamente problemática (Sarasúa, 1994). Pero inclusive los censos considerados “modernos” entrañan serias dificultades.⁵¹ En primer lugar, porque las categorías profesionales variaron a lo largo del tiempo y en los distintos contextos europeos, lo cual complica su uso con fines comparativos (Sarti, 2005a, 2005c). En segundo lugar, porque en los censos se manejaba una concepción industrial del trabajo, entendida como las actividades realizadas fuera del hogar, con la consecuente invisibilización del trabajo realizado en los domicilios, que afectaba especialmente a mujeres y niños/as. Un problema, el de la clasificación de la actividad femenina, estrechamente ligado a la adscripción de las mujeres al ámbito de las tareas reproductivas de sus hogares que supuso que se las clasificase como amas de casa. Si por un lado el trabajo doméstico realizado de manera gratuita en los hogares no ha sido (ni aún hoy es) considerado un verdadero trabajo, por otro lado, su clasificación como amas de casa ha ocultando el amplio abanico de actividades laborales que las mujeres realizaron en talleres familiares, en el trabajo a domicilio o como campesinas, tenderas o sirvientas. En última instancia, la manera en que se formaban y forman las categorías censales, revelan la imagen de trabajador que se maneja en una sociedad cada momento histórico. Y las elecciones estadísticas han tenido y aún tienen consecuencias en la representación del trabajo femenino, su rol económico, y en términos generales, en la construcción del género (Roca, 1996; Sarti, 2005c).

A pesar de todas estas dificultades, quienes han estudiado el trabajo doméstico remunerado en el pasado coinciden en la importancia que en la sociedad pre-industrial tuvieron los y las sirvientas domésticas, quienes conformaron un grupo muy heterogéneo, tanto en relación al estatus legal del que gozaron, el estrato social al que pertenecieron, su lugar de origen y las tareas que realizaron.

En el pasado coexistieron sirvientes y sirvientas domésticos/as con muy diverso status legal. A lo largo del período colonial esclavos y esclavas fueron traídos por sus amos desde las colonias o directamente desde África subsahariana, y en muchas ciudades europeas existieron mercados en los que se los compraba y vendía (Martín-Casares,

⁵¹ El censo de 1860 es considerado como el primer censo moderno en el Estado español (Sarasúa, 1994).

2004; Sarasúa, 1994; Sarti, 2005b).⁵² Los y las esclavas, especialmente las segundas en lo relacionado a las labores domésticas, formaron parte de la servidumbre de sus propietarios.⁵³ Un fenómeno que estuvo muy extendido en la España del Antiguo Régimen, si bien con diferencias regionales. En las ciudades andaluzas los/as esclavos/as llegaron a constituir (e inclusive sobrepasar) el 10% de la población, mientras que a medida que se subía hacia el norte su presencia fue más reducida, en torno al 2 ó 3% (Martín-Casares, 2004). Según Carmen Sarasúa (1994), en la ciudad de Madrid de los siglos XVIII y XIX, su presencia se vinculó a las casas de la nobleza, altos funcionarios de la administración colonial, indianos enriquecidos e inclusive de la burguesía comercial cuando los criados/as esclavos/as se convirtieron en símbolo de moda de la posición social.

También hubo personas a las que se obligó a entrar en el trabajo doméstico por medio de leyes cuyos objetivos fueron, por un lado, el control social, previniendo el vagabundeo de las personas sin medios de sustentación y, por el otro, la provisión de una fuerza de trabajo económica para los señores, muy especialmente en períodos en que la misma escaseaba (Hoerder, 2015; Sarti, 2005b).⁵⁴ Por su parte, instituciones benéficas y orfanatos colocaron en hogares a niños y niñas en calidad de sirvientes/as.

Finalmente, otro grupo lo conformaron trabajadores y trabajadoras libres que se emplearon como sirvientes/as a cambio de un salario, monetario o en especie.⁵⁵ No obstante, no siempre se trató de una alternativa libremente escogida en la medida que respondió a una lógica familiar de trabajo característica de la sociedad pre-industrial europea. Además, estuvieron sujetos/as a férreas regulaciones, especialmente en lo concerniente al cumplimiento de su contrato (Sarti, 2005a).

⁵² En España, además de los y las esclavas provenientes de África subsahariana y de origen afroamericano también hubo esclavos/as de origen norafricano, morisco, hindú y tamil, éstos últimos traídos por los traficantes portugueses. A menudo, los/as esclavos/as que obtuvieron su libertad se integraron en el mercado laboral como personal doméstico asalariado (Martín-Casares, 2004; Sarasúa, 1994).

⁵³ Dentro de las tareas domésticas de las esclavas debe incluirse los servicios sexuales hacia sus propietarios.

⁵⁴ Puede decirse que esta práctica sigue vigente. Como se verá mas adelante, hoy en día las trabajadoras sexuales pueden conmutar las multas por ofrecer servicios sexuales en la vía pública asistiendo a programas de re-inserción laboral que las orientan hacia el trabajo del hogar.

⁵⁵ Es importante tener en cuenta que en el contexto de la sociedad pre-industrial europea no es posible hablar de una "condición salarial" en los términos que la conocemos hoy. Sin embargo, aunque la salarización todavía no constituía la forma hegemónica de trabajo, muchas personas recurrieron a ella, ya sea de forma parcial o total, muy a menudo con retribución en especie dada la escasa monetarización de la sociedad. En *La metamorfosis de la cuestión social*, Robert Castel identifica hasta 11 formas de salariado o semi-salariado pre-industrial, dentro de las cuales incluye a los y las servidoras domésticas, a quienes caracteriza como un grupo de estatuto ambiguo, muy heterogéneo y numeroso (Castel, 2004, especialmente cap. 3).

Familias de todos los estratos sociales colocaron a sus hijos e hijas al servicio de otras familias desde edades muy tempranas (Middleton, 1994; Sarti, 2005a, 2005c). Un joven perteneciente a la nobleza podía, por ejemplo, ser enviado como paje a una familia aristocrática de rango mayor para que aprendiese buenas maneras, obtuviese el patrocinio de su amo y se introdujese en una red de relaciones importantes. Por lo general, servir formaba parte de una fase en el ciclo vital de las personas y estaba asociado a funciones educativas durante la juventud (*life-cycle servants*), aunque algunas personas permanecieron en el servicio de por vida.

En el ámbito de la demografía histórica, se ha señalado que la población pre-industrial de Europa occidental se caracterizó por una alta proporción de personas solteras y matrimonios en edad tardía, dos características de un patrón matrimonial que actuó como mecanismo homeostático conteniendo el crecimiento poblacional (Sarti, 2015).⁵⁶ El matrimonio se producía tardíamente porque las personas antes de casarse debían aprender un oficio y juntar los recursos necesarios para mantenerse, objetivo que muchos/as cumplieron trabajando como sirvientes/as. Chris Middleton (1994) lo ejemplifica para el caso de la Inglaterra rural en el marco de la expansión del capitalismo agrícola a partir del siglo XVI. Los criados y criadas generalmente eran personas jóvenes solteras que vivían por un período de tiempo con su amo a cambio de comida, alojamiento y una paga muy reducida. Durante esos años, se formaban en las tareas agrícolas y de producción doméstica al tiempo que era un método para contribuir a la economía familiar y también para el ahorro antes del matrimonio. Las labores domésticas parecen haber estado mayormente asociadas a las criadas, quienes adquirían conocimientos para ser futuras esposas, incluidas las virtudes de un comportamiento sumiso. Ya casados/as, vivían independientemente y trabajaban como jornaleros/as, trabajo mejor pagado pero intermitente porque solo se los/as contrataba cuando era necesario (tanto para las faenas agrícolas como domésticas). En síntesis, para la mayoría de la población, la división entre criados/as y jornaleros/as iba asociada a etapas sucesivas en su biografía personal. Al casarse cambiaban un empleo relativamente seguro con un estatus semi-servil por una independencia incierta y muchas veces mísera. La combinación de la agricultura de subsistencia y el trabajo

⁵⁶ Aquí me refiero fundamentalmente a los trabajos de John Hajnal, Petter Laslett y del *Cambridge Group for the History of Population and Social Structure* de las décadas del '60 y '70. Se ha discutido ampliamente sobre este patrón matrimonial y el *life-cycle service*, que parece haber funcionado mayormente en Europa central y noroccidental, y en menor medida en el área mediterránea. Para mayores referencias sobre este debate, argumento que excede los límites de este trabajo, se remite al trabajo de Rafaella Sarti, quien ofrece un completo listado bibliográfico sobre la cuestión (2015:35-36).

asalariado, junto a la pequeña producción de mercancías parece haber sido la norma para la viabilidad económica de gran parte de las familias campesinas.

De hecho, la familia campesina pre-industrial se caracterizó por recurrir a diversas estrategias para asegurarse su bienestar. La casa constituía la unidad económica básica y todos sus miembros trabajaban para asegurar la supervivencia de la familia (Comas d'Argemir, 1995; Scott y Tilly, 1984).⁵⁷ El trabajo familiar se organizaba fundamentalmente hacia la explotación familiar, considerada como propiedad del grupo, pero si era necesario se recurría también al trabajo asalariado. Los miembros de la casa tenían obligaciones claramente definidas según su edad y el sexo, ocupándose de labores diferentes en espacios también diferenciados. Los varones trabajaban generalmente, pero no sólo, en el campo; las mujeres, se dedicaban a la casa, la crianza y cuidado de animales, la huerta y vendían en el mercado los excedentes de la producción de lácteos, aves de corral y hortalizas. También trabajaban en el campo en la época de siembra y cosechas. A ello, se suman distintas actividades remuneradas realizadas en el hogar o fuera de él, tales como lavar ropa, coser o trabajar como nodrizas. Tal era la importancia del trabajo de las mujeres casadas que, como sostienen Joan Scott y Louise Tilly, el mismo con frecuencia "suponía la diferencia entre subsistir y morir de hambre" (1984:65).⁵⁸ Los hijos e hijas eran socializados desde muy temprana edad para asumir responsabilidades familiares y laborales. Si las necesidades familiares suponían el trabajo remunerado fuera del hogar, podían ser enviados a trabajar a granjas vecinas o inclusive a destinos más lejanos.

La movilidad geográfica fue otro de los aspectos característicos de la población europea pre-industrial, muy frecuente entre los y las servidoras domésticas. Se ha subrayado la importancia del ingreso en el servicio como ocupación puente en la movilidad entre el medio rural y urbano, que funcionó como mecanismo de integración al modo de vida y trabajo de la población rural recién llegada a las ciudades. Sin

⁵⁷ Según Scott y Tilly(1984), más allá de las diferencias en relación a los sistemas hereditarios y las posibilidades de tierras disponibles en los distintos contextos europeos pre-industriales, en términos generales es aplicable a la región la teoría de la economía campesina rusa del siglo XIX desarrollada por Chayanov. A diferencia de los objetivos típicamente capitalistas, la economía campesina se basaba en la casa como unidad de producción y consumo, y el trabajo de sus miembros estaba orientado a cubrir las necesidades familiares más que a conseguir beneficios.

⁵⁸ Las autoras además apuntan que una situación parecida se daba entre algunas familias ámbito urbano. En los talleres, lavanderías o en casas de otros artesanos (sastres, zapateros, panaderos), se contaba con el trabajo todo el grupo familiar. Si el marido trabajaba fuera del hogar, no era raro que las esposas explotasen sus propios negocios. Podían ocuparse del huerto y la cría de animales, y vender los excedentes en los mercados así como también instalaban bares en sus domicilios o vendían fuera comidas y bebidas que ellas mismas elaboraban. Todos estos ejemplos les permiten poner en cuestión la arraigada idea de que recién con la industrialización se estableció la división entre el hogar y el trabajo (Scott y Tilly, 1984).

embargo, dicha movilidad geográfica no siempre favoreció la movilidad social ascendente de las personas e inclusive pareció funcionar en sentido contrario, constituyendo un refugio ante la marginalidad para aquellas personas caídas en desgracia y carentes de soporte familiar, como huérfanos o viudas (Sarasúa, 1994).

Las migraciones de sirvientes y sirvientas abarcaron distancias cortas, por ejemplo a centros urbanos cercanos, como también desplazamientos a destinos más lejanos, inclusive fuera de Europa. Por ejemplo, desde la mitad del siglo XVII y hasta finales del XIX, las elites europeas contrataron sirvientes/as franceses/as – amas de llave, *valets*, *femme de chambres*, cocineros – para aprender el idioma, maneras, modas y cocina de lo que era la cultura dominante del momento (Sarti, 2008).⁵⁹ También se han documentado migraciones de sirvientes/as dentro y fuera del Imperio Austro-húngaro o de muchos/as irlandeses/as que formaban parte de los séquitos de sirvientes de la nobleza británica, por citar otros ejemplos (Hoerder, 2015). Por otro lado, desde el siglo XVI y a lo largo de todo el período colonial se produjeron migraciones de mujeres y varones europeos que en las colonias trabajaron como sirvientas/es (Hoerder, 2015; Moya, 2007; Rollins, 1985; Sarti, 2008).⁶⁰ Una buena parte fueron *indentured servants*, es decir, personas que no podían pagarse el pasaje y que para ello se sometían a una condición semi-esclavizada durante un período de tiempo (generalmente de tres a siete años). También había convictos que tras un período de tiempo como sirvientes recobraban su libertad. En el caso de América del Norte, que en el imaginario representa una tierra de migrantes libres, al menos la mitad de los europeos que llegaron antes de 1820 fueron *indentured servants* (Hoerder, 2015). Años más tarde, hacia finales del siglo XIX, en el marco de las migraciones masivas desde Europa hacia América, serían mayormente alemanas, escandinavas e irlandesas quienes se emplearían como sirvientas domésticas en las regiones del norte de lo que hoy es Estados Unidos.⁶¹

⁵⁹ Raffaella Sarti (2008) señala la paradójica inversión de roles en el caso de estos/as sirvientes/es, dado que por regla general la condición servil suponía la inferioridad frente a sus amos/as.

⁶⁰ Excede los límites de este trabajo analizar aquello que sucedió durante los siglos de la época colonial en los diversos puntos del globo, con importantes variaciones regionales en relación a quienes conformaron el grupo de sirvientes domésticos -varones y mujeres nativas, personas llegadas o traídas de otras regiones- y los grados de coerción a los que estuvieron sometidos. Para una visión global de este asunto se remite al trabajo de Dirk Hoerder (2015).

⁶¹ El trabajo doméstico remunerado en los Estados Unidos ha sido ampliamente estudiado en perspectiva histórica. Trabajos como los de Judith Rollins (1985) o Evelyn Nakano Glenn (1992), entre otros, ofrecen una visión general de la temática, revisando las variaciones -regionales y temporales- en el mismo y haciendo especial hincapié en la arraigada racialización en las labores de reproducción social.

Volviendo a la situación de los y las sirvientes en el contexto europeo, cabe señalar que trabajaron tanto en las casas de la aristocracia, como de la alta burguesía, los estratos medios y medios bajos. Según dónde se empleasen, varió el grado de especialización que tuvieron en las tareas que realizaban.

Para la aristocracia, el número de sirvientes funcionó como indicador de su posición económica y poder social. Asimismo, constituyó el nexo con su origen feudal, siendo la abstención de todo tipo de trabajo manual aquello que definió su consideración social y jurídica en la sociedad estamental (Sarasúa, 1994). También la Iglesia Católica contó con un nutrido número de sirvientes/as en sus parroquias, catedrales, ermitas, colegios, hospitales y hospicios (Colectivo Ioé, 2001). Para el caso de España, se calcula que en el siglo XVII, los y las sirvientes constituían aproximadamente el 19% de la población en los monasterios masculinos y el 30% en los conventos femeninos (Rey e Iglesias, 2004). Asimismo, de acuerdo con Carmen Sarasúa (1994), las instituciones religiosas ejercieron como intermediarias para la colocación de sirvientes domésticos en el Madrid de los siglos XVIII y XIX, función que en parte aún hoy conservan, como se verá más adelante. Con el ascenso de la burguesía, la alta burguesía imitó el comportamiento de la aristocracia y también se rodeó de un amplio número de servidores/as personales.

Las residencias de la nobleza, sobre todo las grandes propiedades agrícolas, fueron centros de producción en los que se realizaron un amplio abanico de tareas para la subsistencia del grupo, tales como la fabricación de muebles, alimentos y ropa, entre otras tantas actividades. Con el avance de la urbanización y la extensión de las relaciones mercantiles, estas tareas tendieron progresivamente a salir del ámbito doméstico.⁶² A partir de entonces, la nobleza comenzó a destinar un número cada vez mayor de sirvientes/as a la prestación de servicios personales, como tocar música, acompañar, entretener, ir de caza con los señores, hacerles recados o simplemente estar presentes y disponibles (Sarasúa, 1994). La presencia de los y las sirvientes cumplió una función social de ostentación, algo que preocupó a los reyes, quienes temerosos por la competencia de los aristócratas intentaron reducir su poder regulando el tamaño que debía tener la servidumbre y aplicando impuestos, generalmente más gravosos en el caso de los sirvientes varones. Se argumentó que ellos tenían tareas más útiles en las que emplearse, tales como la agricultura o el ejército, y que su presencia en los séquitos

⁶² De todas maneras, un número muy importante de tareas fundamentales para la subsistencia continuaron realizándose en ámbito doméstico. En aquellos hogares que podían permitirse sirvientes/as, eran ellos/as quienes se ocupaban de la realización de todas estas labores.

de la aristocracia era innecesaria, expresión de su excesiva suntuosidad y extravagancia (Martín-Casares, 2004; Sarti, 2005c). De allí, la creación de vínculos artificiales de parentesco a la que me referí antes.

En las grandes casas el grupo de sirvientes estaba organizado “según una estricta división de tareas a las que correspondía un muy distinto nivel de remuneración y prestigio y un lugar preciso en la jerarquía que regía su mundo” (Sarasúa, 1994:86). Aquellos de rango superior realizaron tareas cualificadas para las cuales era necesario algún tipo de formación y supervisaron el trabajo realizado por las y los sirvientes de rango menor, quienes eran destinados a ejecutar todo tipo de labores manuales (Rollins, 1985). De la posición que ocupasen los y las sirvientas en la jerarquía que los organizaba, dependía el contacto que tenían con la familia de la casa. Las mujeres generalmente se ubicaron las posiciones inferiores y su autoridad estuvo limitada a un número muy reducido de personal, siempre femenino.⁶³

El trabajo de Carmen Sarasúa (1994) en relación a la ciudad de Madrid en los siglos XVIII y XIX nos permite conocer de cerca cómo estaban organizados. Por un lado, estaban los sirvientes de los señores. En primer lugar, los mayordomos, destinados a un trato muy cercano y permanente con el señor, jefes principales de las casas ilustres y a quienes estaban subordinados los demás criados y criadas. Esta posición era ocupada generalmente por personas pertenecientes a la pequeña nobleza. A ellos se sumaban los ayuda de cámara, dedicados a la atención personal del amo (afeitarlo, vestirlo, acompañarlo, etc.). Además, estaban los pajes, lacayos, cocheros, volantes y cazadores, entre otros. Estos últimos acompañaban al señor en la vía pública, formando parte de su séquito personal.

Por otro lado, las mujeres tenían dos tipos de sirvientes: las de la casa, como camareras, doncellas y criadas; y los de la calle, como pajes y lacayos, que solo podían ser hombres ya que ellas no podían salir solas a la vía pública. El resto de sirvientes/as trabajaban en el mantenimiento de la casa, la cocina y la limpieza, entre otras tantas labores, a los que además se sumaban capellanes, médicos, boticarios, secretarios músicos, ayos, tutores y maestros. También había niñeras y nodrizas para el cuidado de niños y niñas. Sobre esta última figura volveré más adelante.

⁶³ Eran muy pocas las posiciones de mayor rango ocupadas por las mujeres y se limitaban a las de gobernanta, doncella y cocinera (Rollins, 1985).

La nobleza media y la incipiente clase media urbana –altos funcionarios, comerciantes ricos, militares– imitó el comportamiento de la aristocracia, contratando sirvientes/as, muchas veces por encima de sus posibilidades. Según Carmen Sarasúa (1994), en la ciudad de Madrid hacia 1750 era normal que estas familias tuviesen de tres a cuatro sirvientes/as, de los cuales uno solía ser un varón destinado principalmente a funciones de ostentación.⁶⁴ Para mediados del siglo XIX su número era más reducido, generalmente dos mujeres, indicador de la progresiva feminización del trabajo doméstico remunerado, argumento que analizaré en páginas sucesivas. También podían contratar sirvientes/as temporales para su veraneo, costumbre que se extendió entre las clases medias madrileñas a partir del siglo XIX.

Por último, los estratos medios bajos -artesanos, pequeños comerciantes-, frecuentemente contaban con una sola sirvienta, la “criada para todo”. Solían ser mujeres y jóvenes, cuyas condiciones laborales parecen haber sido pésimas, trabajando a cambio de su manutención sin ningún tipo de remuneración monetaria, elemento que posibilitó que personas de renta baja pudiesen mantener una persona a su servicio. Dado el origen migrante de muchas/os sirvientas/es, encontrar un amo que les proporcionase techo y comida podía bastar en la medida que resolvía los problemas fundamentales para su subsistencia.

Con respecto a las condiciones laborales, que también variaron mucho, emplearse en las grandes casas fue seguramente más beneficioso. Allí era posible trabajar menos, obtener propinas o acceder a las despensas (Sarasúa, 1994). La duración de jornada laboral cambiaba según la familia para la que se trabajase, pero por lo general rondaba las 16 horas diarias y se esperaba que los/as sirvientes/as estuviesen permanentemente disponibles. El uso del uniforme parece haber sido generalizado en las grandes casas, mientras que en los demás casos los/as sirvientes/as utilizaban su propia ropa. El pago en especie fue muy común, pero paulatinamente fue extendiéndose el pago en metálico, a pesar de que el mismo no siempre se cumpliese.⁶⁵ Los varones eran más costosos y por ello fueron más valorados para las funciones de ostentación. Entre las mujeres, las nodrizas fueron aquellas mejor pagadas (Sarasúa, 1994). Por otro lado, no todos/as los/as sirvientes/as convivieron con sus amos y algunos/as inclusive trabajaron por horas, como las lavanderas, peluqueros, costureras, profesores o escribientes.

⁶⁴ Algunas familias llegaron a contratar a un lacayo para acompañar al señor en la vía pública con el solo fin de aparentar que poseían un coche (Sarasúa, 1994).

⁶⁵ En las grandes casas, el pago en especie para los sirvientes de alto rango podía ser la provisión de los servicios de otros sirvientes (Sarasúa, 1994).

Finalmente, también existió un sector que se empleó temporalmente y que combinaba esta ocupación con otras.

Tal como se desprende de las páginas anteriores, el grupo de sirvientes estuvo conformado tanto por varones como mujeres. Sin embargo, los varones progresivamente comenzaron a desaparecer del trabajo doméstico remunerado. Un proceso de feminización que fue lento, cuyos inicios pueden rastrearse desde fines del siglo XVIII y que culminó a inicios del XX, el cual paso a analizar a continuación.

2.2. Feminización, proletarización y ruralización del trabajo del hogar: el siglo XIX

El ascenso de la burguesía, que inicialmente se impuso en el ámbito económico y más tarde en el político, trajo consigo también nuevas ideas y valores que trastocaron profundamente la organización de la esfera doméstica (Colectivo Ioé, 2001).

La crisis del modo de vida aristocrático como modo de expresión y representación del poder y prestigio, dio lugar a una disminución del número de sirvientes domésticos contratados con meros fines de ostentación. Ello comportó la desaparición de algunas figuras tradicionalmente masculinas, tales como los lacayos o palanquines (Sarti, 2005c). A su vez, esto se vio influenciado por la expansión de las clases medias urbanas como empleadoras, menos proclives a contratar un número elevado de personal doméstico masculino. Se impuso “la criada para todo” y sólo entre aquellos realmente ricos se mantuvo un mayor número de trabajadoras/es. A pesar de la disparidad de ingresos y status social de las clases medias, la presencia de una o más trabajadoras en estos hogares se convirtió en un signo de su pertenencia social, un elemento que distinguió a las clase medias clases trabajadoras (Mc Bride, 1976).⁶⁶

Por otro lado, algunos trabajos que eran prevalentemente masculinos no desaparecieron pero se produjo su desplazamiento fuera del hogar como consecuencia de la expansión de la escolarización y burocratización (Sarti, 2005c). Tutores, secretarios, contables, administradores, que podían convivir con la familia en las grandes casas, dejaron de

⁶⁶ Lo cual no implica sostener que todos los hogares de las clases medias emplearon sirvientes/as. Según Theresa Mc Bride (1976), una parte significativa no lo hizo. Sin embargo, el aspecto clave reside en la nueva relación que para la época se estableció entre las clases medias y los/as sirvientes/as, y cómo esta relación imprimió nuevas características al trabajo doméstico remunerado, especialmente debido a las actitudes hacia los y las sirvientes de este nuevo grupo de empleadores. Sobre este aspecto volveré más adelante.

formar parte del plantel de servidores domésticos al tiempo que también dejaron de ser considerados como tales y pasaron a ser vistos como profesionales. Más tarde, lo mismo sucedió con choferes, jardineros y porteros, quienes se integraron en el sector de servicios que comenzó a ser regulado laboralmente. Como se verá en el apartado dedicado a la evolución de la legislación reguladora del trabajo del hogar, la feminización de esta actividad laboral coincidió con la transformación del trabajo como fuente de derechos, derechos de los que el trabajo doméstico remunerado quedó sistemáticamente excluido. Lo cual es probable que haya contribuido ulteriormente al alejamiento de los varones de esta actividad laboral.

Asimismo, la propagación de las ideas revolucionarias de libertad e igualdad comportaron una creciente estigmatización hacia aquellas personas que voluntariamente se subsumían a la dependencia de un amo. Ello, en un contexto de expansión de la industrialización en el que se fueron ampliando las posibilidades de empleo, muy especialmente para los varones. Basándose en la relación de dependencia entre amos y sirvientes, los segundos fueron excluidos de los derechos de ciudadanía ya que se creía que con su voto favorecerían a las élites. Exclusión que se produjo aún cuando su especificación no era necesaria dado que los derechos ciudadanos se configuraron inicialmente en base a la riqueza y consecuentemente, la mayoría de sirvientes hubiese quedado al margen igualmente. En términos políticos, sirvientes y mujeres quedaron equiparados en sus status: a ambos se les negaron los derechos de ciudadanía dada la condición de dependencia que se les atribuía. Y al mismo tiempo, cada vez más la condición de sirviente tendió a coincidir con la de mujer.⁶⁷ Haciendo un salto en el tiempo, resulta significativo que cuando las mujeres europeas comenzaron a gozar de mayores derechos, tanto ciudadanos como de participación en el mercado laboral, el trabajo doméstico remunerado fue ocupado progresivamente por personas, mayoritariamente otras mujeres, a las cuales no se les reconoce la plenitud de derechos por el hecho de ser extranjeras. Todo lo cual da cuenta de un déficit histórico de ciudadanía en relación al trabajo doméstico remunerado (Sarti, 2010b)

Si para los varones se ampliaron las posibilidades de empleo, no sucedió lo mismo para las mujeres, quienes vieron reducidas sus posibilidades de promoción en el mercado laboral (Sarasúa, 1994). Por un lado, no recibieron enseñanza técnica que las

⁶⁷ Rafaella Sarti (2005c, 2010a) señala que en un contexto en el que los sirvientes varones compartían un estatus político similar al de las mujeres, sin derecho al sufragio, los primeros fueron simbólicamente feminizados. Durante el siglo XIX e inicios del XX se les prohibió a los sirvientes el uso de la barba y/o bigote, rasgo distintivo de virilidad para la época, prohibición que llegó a generar protestas entre estos trabajadores.

cualificase para acceder a un abanico más amplio de empleos y la escasa instrucción a la que accedieron consistió fundamentalmente en el aprendizaje de labores domésticas. Por otro lado, existieron regulaciones y prohibiciones que les impidieron acceder a determinados sectores ocupacionales. Inclusive aquellas mujeres que alcanzaron una cierta educación, no lograron ejercer una profesión y terminaron empleándose como señoritas de compañía, amas de llaves o institutrices.

Durante el siglo XIX, al margen de la agricultura, para las mujeres las ocupaciones remuneradas se restringieron fundamentalmente al ámbito de la fábrica -especialmente textiles-, la confección -realizada a domicilio o en talleres-, la venta al por menor y el trabajo del hogar (Mc Bride, 1984). Más tarde, hacia 1880, con el estancamiento del sector textil y la orientación industrial hacia la industria pesada (minería, metalurgia y maquinaria), las mujeres quedaron excluidas en la medida que se consideró que la naturaleza de este trabajo requería de cualidades típicamente masculinas, tales como el vigor y la velocidad. Todo ello en el marco de un discurso que problematizó a la mujer trabajadora, en el que por diversos motivos confluyeron empleadores, sindicatos y Estado. Los primeros, para asegurarse la disponibilidad de una fuerza de trabajo barata, los segundos en defensa de sus salarios y el último proveyendo el marco legal, contribuyendo en su conjunto a legitimar e institucionalizar la segregación sexual en el mercado laboral (Scott, 1993).⁶⁸

Así las cosas, el trabajo del hogar constituyó el sector que ocupó a la mayor parte de la población asalariada femenina a lo largo de buena parte del siglo XIX, muy por encima del trabajo fabril.⁶⁹ Tal fue su envergadura que al menos 1 de cada 3 mujeres europeas de la época fue sirvienta en alguna etapa de su vida (Mc Bride, 1984).

Desde finales del siglo XVIII y durante buena parte del siglo XIX, con el avance de la industrialización y el consecuente crecimiento de las clases medias urbanas -tanto en número como en disponibilidad de recursos económicos-, se multiplicó la demanda en el trabajo doméstico (Mc Bride, 1984). La concentración de los/as sirvientes/as parece

⁶⁸ El análisis pormenorizado del papel jugado por empresarios, sindicatos (masculinos) y el Estado en la construcción del "problema de la mujer trabajadora" es mucho más complejo de lo que mi afirmación puede hacer ver. Por cuestiones de espacio no entraré aquí en su análisis pormenorizado. Remito para ello al trabajo de Joan Scott (1993) para un panorama general a nivel europeo y al de Ubaldo Martínez-Veiga (1995) para una visión más particularizada del caso español.

⁶⁹ Por ejemplo, en Inglaterra, primera nación industrial, en 1851, el 40% de las mujeres trabajadoras eran criadas mientras que el 22% eran obreras textiles; en Francia, en 1866, el 22% frente al 10%; por último, en Prusia, hacia 1882 eran criadas el 18% de mujeres y un 12% eran obreras textiles (Scott, 1993: 410). En España también el trabajo doméstico remunerado era la actividad que ocupaba al mayor número de mujeres. De acuerdo con el censo de 1860, había unas 416.560 criadas, lo que equivale a que 1 de cada 19 mujeres se empleaba en este sector (López-Cordon, 1982:73)

haber sido mayor en aquellos centros urbanos cuyas funciones eran prevalentemente administrativas y comerciales, como Madrid, Roma o Versalles. En las ciudades con una industrialización más temprana el número de sirvientes/as habría sido menor debido a que la estructura social se encontraba más polarizada y en consecuencia, solo una minoría podía mantenerlos (Sarasúa, 1994).

En ámbito rural, el crecimiento de la población provocó la falta de tierras, a la vez que la expansión de la agricultura racionalizada a gran escala marginalizó las tierras de baja productividad (Scott y Tilly, 1984). En este contexto, se intensificaron las migraciones entre el medio rural y urbano, muy especialmente entre las mujeres jóvenes y solteras. Tal como señalan Joan Scott y Louise Tilly, las familias de inicios de la era industrial “moviéndose según valores respetados desde hace tiempo, enviaban a sus hijas a que aprovecharan las mayores oportunidades que ofrecían la industrialización y urbanización” (1984:60).

En concomitancia se gestó una nueva “ideología de la domesticidad” o “doctrina de las esferas separadas”, discurso médico, científico, político y moral desde el cual se concibió la división sexual del trabajo como una división natural (Scott, 1993). Subrayando en las diferencias funcionales y biológicas entre hombres y mujeres, se terminó legitimándolas e institucionalizándolas como base de la organización social. Dentro de este discurso, las mujeres se erigieron como las responsables naturales del trabajo reproductivo en la esfera doméstica, que se presentó como estructuralmente incompatible con el de tipo productivo asociado a la esfera pública, sobre todo si estaban casadas. De hecho, uno de los argumentos esgrimidos para alejarlas de las fábricas fue lo pernicioso del trabajo fabril para su capacidad reproductora y su interferencia con la labor de crianza de sus hijos/as (Scott, 1993). Construidas como sujetos débiles, tanto física como moralmente, y por lo tanto, necesitadas de protección, los reformadores sociales del siglo XIX orientaron sus primeros esfuerzos en el desarrollo de la legislación protectora del trabajo justamente a regular el trabajo fabril de mujeres (y niños/as), aún cuando – como se ha visto – no era aquel que concentraba a la mayor parte del trabajo asalariado femenino.

La adscripción femenina a las labores reproductivas se produjo en concomitancia a un proceso de re-significación de la maternidad y de la infancia. De ello fue expresión, en el ámbito del trabajo doméstico remunerado, la progresiva desaparición de las nodrizas. Un caso particularmente interesante en la medida que da cuenta de cómo una actividad que durante siglos estuvo profesionalizada y muy extendida, terminó desapareciendo

como consecuencia del cambio de valores con respecto a las responsabilidades de las mujeres en relación a la maternidad.

En el pasado coexistieron distintas formas de actividad de las nodrizas y a ellas recurrieron mujeres de todos los estratos sociales (Carrasco et al., 2011; Sarasúa, 1994; Scott, 1993). Algunas nodrizas trabajaron en casas particulares. Otras lo hicieron en su propia casa, combinando la lactancia asalariada con la agricultura o el trabajo a domicilio. También, fueron personal asalariado de instituciones públicas como la inclusa.

La nodriza fue una figura tradicional en las casas de la aristocracia y burguesía, signo de la posición social de la familia.⁷⁰ Pero también recurrieron a ellas las madres que tenían trabajos que les impedían amamantar. De hecho, las mismas nodrizas, muchas de ellas migrantes rurales, pagaron a otras mujeres para que criasen a sus hijos/as cuando ellas marchaban a la ciudad (Sarasúa, 1994).

Durante el siglo XVIII, pero inclusive antes, filósofos, médicos y estadistas comenzaron a cuestionar la lactancia asalariada. El discurso médico jugó un rol fundamental, atribuyendo a esta práctica la alta mortalidad infantil. Las madres comenzaron a ser vistas como las garantes de una población abundante y sana, de ahí que se les atribuyese la responsabilidad de asumir personalmente la crianza de sus hijos e hijas (Carrasco et al., 2011; Sarasúa, 1994). Esta nueva representación de la maternidad (y también de la infancia) no se impuso sin dificultades. Pero la apología de la lactancia materna se difundió y paulatinamente la presencia de las nodrizas en las casas adineradas fue menguando hasta desaparecer por completo en ámbito europeo tras la primera guerra mundial. En síntesis, la lactancia se redefinió como un deber de las madres y salió del mercado: dejó de pagarse a quienes lo realizaban y pasó a formar parte del trabajo gratuito de las esposas (Sarasúa, 1994). Un trabajo que con el tiempo se irá diluyendo bajo el (abnegado) amor maternal dando lugar a una “mística de la maternidad” en la que el apego entre madre y criatura se ha convertido en uno de sus elementos constitutivos y la maternidad en parte integrante de la identidad femenina (Esteban, 2011).

⁷⁰ Entre las familias pudientes no era poco frecuente dejar a sus niños/as durante los primeros años en casa de la nodriza. Muchas de las críticas hacia las nodrizas apuntaron a las precarias condiciones de sus viviendas y al hecho de que combinaran el trabajo agrícola o domiciliario con la lactancia, desatendiendo de esta manera a las criaturas. Entre las familias que se lo pudieron permitir, se consolidó entonces la presencia de la nodriza como parte del servicio doméstico, lo cual era considerado un mal menor entre aquellos que defendían la lactancia materna (Sarasúa, 1994).

En este contexto, el trabajo realizado por el personal remunerado del hogar tendió cada vez más a coincidir con aquel que se pensaba como “naturalmente” femenino, en especial en lo referido a las labores de más pesadas y manuales del mismo, tales como la limpieza del hogar y de los vestidos, y la preparación de los alimentos consumidos. Pensado como una prolongación de las tareas naturales de la mujer, la noción de sirviente se feminizó, en contemporáneo con una mayor estigmatización de su condición (Sarti, 2005c). A lo largo del siglo XVII y con mayor fuerza durante el XVIII, se difundió la idea de que los sirvientes eran individuos improductivos y que las naciones se veían empobrecidas por el uso de esos brazos masculinos en esta actividad. Estos fueron los argumentos esgrimidos por los reyes en sus intentos de regular en tamaño del grupo de sirvientes de la aristocracia a los que ya he hecho mención más arriba, ideas que se consolidaron con las elaboraciones de los pensadores de la economía política clásica que distinguieron entre actividades productivas e improductivas, contribuyendo de esta manera a la degradación de las tareas domésticas (Carrasco et al., 2011; Scott, 1993). En una sociedad cada vez más mercantilizada, en la que la medida del valor era el dinero, el trabajo doméstico realizado gratuitamente por las mujeres en sus hogares, orientado a producir valores de uso no intercambiables por capital, acabó desvalorizándose sin llegar a adquirir el estatus de verdadero trabajo.

El trabajo remunerado del hogar se configuró entonces como un empleo socialmente considerado adecuado para mujeres jóvenes y solteras con escasos recursos. Persistió la idea que se trataba de un período de formación anterior al matrimonio, en el marco de una ideología que cada vez con más fuerza orientó a las mujeres a la salida del trabajo asalariado una vez que se casaban, consolidándose el modelo del varón proveedor y la adscripción femenina al ámbito doméstico en calidad de esposa y madre, que ubicó a esta última en una situación de dependencia con respecto al marido dentro de un esquema de relaciones jerárquicas en el interior de la familia.

Ahora bien, la doctrina de las esferas separadas constituyó fundamentalmente una ideología de clase abrazada por la burguesía. Un ideal, ya que en la práctica las mujeres de la clase trabajadora nunca abandonaron el trabajo remunerado.⁷¹ Sin embargo, con el paso tiempo, dicho modelo trascendió las fronteras de clase y fue incorporado como

⁷¹ Asimismo, Deborah Simonton (1998) señala que el culto de la domesticidad tampoco fue del todo satisfactorio para muchas mujeres pertenecientes a las clases medias, que por cierto, no constituyeron una unidad monolítica. En cuanto ideal, su grado de aplicación en realidad dependió en buena medida de factores culturales, sociales y económicos, lo cual de todas maneras no mermó el fuerte carácter normativo.

un ideal al que aspiraron las clases obreras.⁷² Disponer de una esposa dedicada en exclusivo a los cuidados de la familia y el hogar comenzó a ser visto como un signo de status (Carrasco et al., 2011). Pero solo un parte muy reducida de trabajadores pertenecientes a la jerarquía obrera lo consiguió, con el corolario de invisibilizar el trabajo remunerado de las mujeres en la medida que el mismo era síntoma de problemas económicos en la familia.

A lo largo del siglo XIX, las mujeres que ingresaron en el trabajo remunerado del hogar, en continuidad con el pasado, lo hicieron en edades muy tempranas –en torno a los diez años pero inclusive antes- y por lo general permanecieron en él hasta el matrimonio (Mc Bride, 1976, 1984). En caso de que no contrajesen matrimonio, podían permanecer en esta ocupación de forma permanente.⁷³ Este trabajo les ofrecía ciertas ventajas frente a las otras opciones laborales disponibles. Por un lado, constituía una ocupación tradicional, que les proporcionaba un entorno laboral familiar (supuestamente) protegido, sobre todo para aquellas recién llegadas a las ciudades del entorno rural. Por otro lado, aunque los salarios eran más bajos comparados con los de otras ocupaciones, la disponibilidad de una vivienda y comida lo convertía en una opción atractiva, especialmente si se tiene en cuenta el alto coste de vida y lo dificultoso que era encontrar una vivienda en las ciudades (Mc Bride, 1976). Tener resuelta la manutención y vivienda les permitió a las trabajadoras una importante capacidad de ahorro.⁷⁴ Era común que enviasen a sus padres los salarios íntegros, expresión de la manutención de lazos muy estrechos con sus familias de origen. Sin embargo, los valores tradicionales no persistieron indefinidamente y gradualmente surgieron proyectos de tipo más individual (Mc Bride, 1984; Scott y Tilly, 1984). A las jóvenes se les permitió quedarse con parte de su salario y muchas de ellas ahorraron para su dote, siendo el matrimonio una de las pocas alternativas que tuvieron para el

⁷² De hecho, el salario familiar, que cubría las necesidades de toda la familia, se convertiría en una reivindicación obrera.

⁷³ Según Theresa Mc Bride (1984), una de cada diez mujeres permanecieron en el trabajo doméstico remunerado durante toda su vida. El celibato ha sido una característica casi permanente de la sociedad europea a lo largo de la historia, si bien con diferencias regionales. El nordeste parece haberse aproximado a la regla del matrimonio universal mientras que el sudoeste ha estado fuertemente marcado por el celibato, sobre todo femenino (Dauphin, 1993). Durante el siglo XIX, las mujeres célibes, etiquetadas como “solteronas”, constituyeron la antítesis del modelo femenino vigente. No cumplieron con sus deberes “naturales” de ser madres y esposas, a la vez que muchas de ellas se vieron obligadas a proveer a su manutención en vez de depender de sus maridos. Por otro lado, tampoco parece haber sido escaso el número de mujeres viudas.

⁷⁴ Las sirvientas tenían fama de ahorrativas y eran mayoría entre los suscriptores a las cajas de ahorro del siglo XIX (Mc Bride, 1984).

ascenso social (Mc Bride, 1984; Sarasúa, 1994).⁷⁵ Las jóvenes ganaron mayor independencia con respecto al matrimonio y la elección del candidato pero ello no estuvo libre de riesgos. Como sirvientas estuvieron expuestas a los acosos sexuales de los varones de la familia o del restante personal doméstico masculino, que podían conducir a embarazos ilegítimos con la consecuente pérdida de su empleo (Sarasúa, 1994). Son numerosas las referencias en relación al ingreso de antiguas sirvientas en la prostitución, situación que generó gran alarma entre los comentaristas de la época (Colectivo Ioé, 2001; Sarasúa, 1994; Simonton, 1998).⁷⁶

Las ventajas comparativas que proporcionaba emplearse como sirvientas, tuvieron como contrapartida unas condiciones de vida y trabajo muy duras (Mc Bride, 1976). El alojamiento podía ser muy precario, en pequeñas habitaciones compartidas sin ventilación ni calefacción, si no es que dormían en la cocina o un pasillo. Lo mismo puede decirse de la dieta que llevaban, que parece haber sido por lo general bastante pobre. No obstante, la precariedad de sus condiciones de vida era tal comparada con las de la familia para la que trabajaban, no tanto, en cambio, en relación a las del resto de la clase trabajadora de la época. Por otro lado, dispusieron de escasos días libres y las jornadas laborales fueron largas y arduas.

La ideología burguesa de la domesticidad trajo consigo transformaciones muy significativas en la organización de la esfera doméstica de los hogares de las clases medias, cambios que afectaron en primera persona a quienes allí trabajaron. El cuidado de las criaturas, el arreglo de la vestimenta, la preparación de comida y la limpieza siguieron siendo las tareas principales, pero las mismas cambiaron de contexto, significado, escala y duración (Simonton, 1998). Las labores del hogar se multiplicaron en la medida que el trabajo doméstico se asoció al estatus de la familia. El modo en que la mujer mantenía su casa, refugio limpio y ordenado en medio del caos público, la definía tanto a ella como a su familia (Davidoff, 1976).

⁷⁵ Si bien a través del matrimonio era potencialmente posible ascender socialmente, no está claro hasta qué punto haya sido así en la práctica. Algunas mujeres volvieron a sus hogares con la dote y pudieron casarse con alguien que poseía tierras. Otras, en cambio contrajeron matrimonio con hombres de extracción urbana, como artesanos o tenderos. Pero también hay evidencias de mujeres que se casaron con hombres cuya posición social era inferior a la de sus padres (Simonton, 1998).

⁷⁶ Deborah Simonton alerta sobre la ambigüedad que tenía la categoría de prostituta y la facilidad con la que las autoridades de la época catalogaban como tal a mujeres cuyo comportamiento se alejaba de la moral imperante, como ser, jóvenes con vestimenta y actitud considerada indecorosa, madres solteras, mujeres sin medios para su subsistencia, entre otras (Simonton, 1998: 107-108).

Si para la aristocracia, su status se definió en función de su completa desvinculación de cualquier tipo de trabajo, en la cultura de las clases medias, en cambio, el trabajo en sí mismo fue muy valorado, siendo el trabajo manual aquello que fue particularmente menospreciado (Davidoff, 1976). En el caso de las mujeres, se las idealizó como seres virtuosos, espirituales y refinados, alejadas de cualquier tipo de trabajo físico. Sin embargo, dicho ideal entraba en contradicción con su adscripción doméstica, que las responsabilizaba de la creación de un ambiente limpio, confortable y acogedor, para lo cual es condición necesaria un arduo trabajo físico (Anderson, 2000; Glenn, 1992). Por ello, la creación del ama de casa burguesa supuso que el trabajo de la esposa en el hogar familiar se asimilase al de su marido. Tal como el varón administraba su negocio o fábrica, la esposa debía asegurar la buena dirección y manutención del hogar (Simonton, 1998). De esta manera, el ama de casa burguesa se retiró de las labores domésticas manuales para pasar a ejercer su supervisión (Davidoff, 1976).⁷⁷ Así, en calidad de supervisora del trabajo de otras mujeres pertenecientes a la clase trabajadora, las mujeres pertenecientes a las clases más acomodadas pudieron resolver las contradicciones que su adscripción doméstica generaba. Y ello, además, les permitió traspasar la esfera de lo doméstico, participando en actividades en el espacio público, muy especialmente aquellas ligadas a la filantropía, desplegando en el espacio público las virtudes consideradas femeninas y por lo tanto, sin con ello poner en peligro su respetabilidad (Davidoff, 2003).

Las clases medias imprimieron al trabajo doméstico de nuevas actitudes y comportamientos, al tiempo que prolongaron algunos de los aspectos salientes que había caracterizado la relación amo-servidor del pasado. La profusión de manuales domésticos en este período son reflejo de las nuevas ideas y prácticas en torno al trabajo doméstico, a la vez que dichas publicaciones contribuyeron a la construcción de la manera “correcta” de llevarlo adelante (Simonton, 1998). Tal como señala Deborah Simonton, “el trabajo doméstico podía ser el trabajo natural de las mujeres, pero naturalmente no sabían cómo hacerlo” (1998:92)⁷⁸. Para muchas mujeres de las clases medias asumir el rol de ama de casa, como supervisoras y gestoras, constituyó toda una novedad. Por ello, los manuales dedicaron una parte muy importante a tratar cómo debían relacionarse con personal remunerado del hogar y cómo debían organizar sus tareas (Mc Bride, 1976).

⁷⁷ La sustracción de la ejecución de labores domésticas parece haber sido más un ideal que una realidad. Leonore Davidoff (1976) sostiene que por lo general las amas de casa hacían mucho más trabajo manual del que admitían públicamente.

⁷⁸ La traducción es mía.

Se produjo una transferencia de los valores de los negocios dentro del hogar, con un mayor énfasis en la limpieza, el orden, la segregación de actividades en el tiempo y espacio, la cuidadosa planificación, la diligencia y el trabajo duro (Davidoff, 1976).⁷⁹ En consonancia con la ética laboral de la burguesía, se introdujo una rigurosa contabilidad doméstica y una estricta programación de las tareas a realizar (Davidoff, 1976; Simonton, 1998). Se contabilizaron los ingresos y salidas del presupuesto doméstico así como también se inventariaron las provisiones, la ropa de cama y la vajilla. Inclusive, se llevó el registro de las visitas recibidas, de aquellas realizadas y de los regalos intercambiados. Por otro lado, se introdujo una nueva estructura en el uso del tiempo, con unidades más pequeñas y controlables (Davidoff, 1976). Las tareas a realizar fueron fijadas según su cadencia diaria, semanal, mensual y anual. Data de esta época la generalización del uso de timbres y relojes en las casas, los cuales marcaban el momento de levantarse, rezar, vestirse para las comidas o sentarse en la mesa. Asimismo, las comidas pasaron a ser una secuencia de platos puntualmente servidos cuya elaboración y presentación requirió mucho más trabajo.

Las casas, especialmente en ámbito urbano, redujeron su tamaño. A su vez, los espacios y el mobiliario de las mismas, tendieron cada vez más a separarse y especializarse en sus funciones (Davidoff, 1976). La gran sala dio lugar a habitaciones separadas y más pequeñas destinadas a cocinar, comer y dormir. Y a medida que las clases medias prosperaron, creció su consumo en equipamiento, adornos y mobiliario. Ya he aludido a las diferencias existentes entre los lugares adscritos a los miembros de la familia y aquellos del personal del servicio. Quién y cuándo accedía a cada espacio fue expresión de un propósito de segregación. La preocupación por el orden estricto de las cosas y personas en los hogares emergió como modo de distinción de la posición social de las familias en un contexto caracterizado por una mayor permeabilidad de los límites sociales (Davidoff, 1976). Si el recurso a personal remunerado del hogar formó parte de la definición de la identidad de las clases medias, el hecho de que las casas fuesen más pequeñas y que el número de sirvientes fuese más reducido supuso que la relación entre la parte empleadora y trabajadora se tornase más cercana e intensa; todo

⁷⁹ En *The rationalization of housework*, Leonore Davidoff (1976) utiliza la idea de “racionalización de la esfera doméstica” para dar cuenta de las nuevas actitudes y comportamientos que se introdujeron en los hogares con el ascenso de la burguesía y de los valores a ella asociada. A mi entender dicha idea cabría reformularla y por ello no la reproduzco en el texto. Mi problema no reside tanto en aquello que la autora quiere explicar si no en las palabras que eligen para ello. Me explico. En el momento en que le adjudica una “racionalidad” al hogar burgués de manera indirecta está tachando de irracionales a otro tipo de hogares, como por ejemplo el de los campesinos pre-industriales. Tal como se ha visto en las páginas anteriores, lejos de ser irracionales, los mismos operaban bajo unas lógicas muy precisas. Por tanto, creo que sería más adecuado hablar de una nueva racionalidad más que de racionalidad a secas.

lo cual redundó, en continuidad con el pasado, en la acentuación del comportamiento deferencial esperado y exigido por los primeros por parte de los segundos, un modo de establecer las distinciones de clase dentro de los hogares (Mc Bride, 1976; Rollins, 1985). En este sentido, se generalizó el uso del uniforme, se esperaba que los y las sirvientas se pusiesen de pie cuando algún miembro de la familia entraba en una habitación o que caminasen por detrás de su empleador o empleadora en la vía pública.

Junto al orden, la limpieza del hogar y de las personas también pasó a tener un lugar prominente. Si bien a mediados del siglo XIX existía una creciente idea sobre relación entre las enfermedades y la higiene, para la época la limpieza no tuvo tanto que ver con nuestra actual idea de control de la suciedad y desinfección, sino que consistió fundamentalmente en ordenar, desempolvar y lustrar.⁸⁰ Y dado que los hogares estaban más profusamente amueblados, decorados y equipados, fueron mayores las superficies y cosas susceptibles de ser ordenadas, desempolvadas y lustradas.

La limpieza distinguió a los más acomodados de los pobres, a los burgueses de los trabajadores. Es decir, la limpieza se relacionó con la clase social, además de ser una noción declinada en términos de género en la medida que se asoció a la castidad y pureza femenina (Davidoff, 1976; Simonton, 1998). Ideas que quedaron condensadas alrededor del concepto de respetabilidad, tanto de la casa como de quienes la habitaban (Davidoff, 1976). En tanto que habitantes de la casa, el comportamiento de sirvientas y sirvientes debió ajustarse a ese ideal de respetabilidad. El paternalismo, fue otro de los rasgos característicos del pasado que continuó estando presente en la relación entre la parte empleadora y trabajadora (Mc Bride, 1976). Asimilados a la condición de niños/as, se creía que los sirvientes y sirvientas debían ser protegidos y guiados. Ello dio lugar a amplias cotas de autoridad por parte de sus empleadores/as, con el corolario de reducir los márgenes de libertad de los y las trabajadoras. La inferioridad de los y las sirvientas que quedó legitimada jurídicamente, estableciendo la superioridad legal y moral del amo (Mc Bride, 1976). En este sentido, por ejemplo, ante disputas en relación con el pago de los salarios, era la parte empleadora quien debía ser creída. Ahora bien, todo esto no significó que los y las trabajadoras aceptasen pasivamente las condiciones que les tocaron vivir.

⁸⁰ Esta preocupación por la limpieza fue anterior al desarrollo de las teorías científicas desarrolladas a finales del siglo XIX que establecieron una relación directa entre la higiene y la morbilidad, las cuales a su vez tuvieron el efecto de intensificar aún más las tareas de limpieza del hogar, la vestimenta y los alimentos consumidos (Carrasco et al., 2011; Davidoff, 1976).

A lo largo del siglo XIX, la relación entre la parte empleadora y trabajadora parece haber estado caracterizada por una constante tensión (Mc Bride, 1976; Rollins, 1985). Por un lado, la disconformidad por parte de las clases medias ha quedado reflejada en numerosos testimonios escritos de la época. En ellos, se subrayaban los aspectos negativos en las actitudes y comportamientos de sirvientas y sirvientes, describiéndolos como personas poco propensas al trabajo, desleales, de dudosa moral y con maneras indecorosas de expresarse y de vestirse.⁸¹ Por otro lado, la constante rotación de sirvientas y sirvientes es también indicativa de su disconformidad, lo cual se haría mucho más evidente hacia finales del siglo XIX, momento a partir del cual comenzó un lento pero distintivo declive en el número de personas dispuestas a emplearse en el trabajo del hogar.

2.3. La transición al siglo XX y el declive del trabajo del hogar

Entre fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, culminó un largo proceso de proletarización, ruralización y feminización del trabajo doméstico remunerado (Sarti, 2005a). Si en Europa a lo largo del siglo XIX esta actividad laboral conoció una época de esplendor, a partir de 1880 dicha tendencia se invirtió, registrándose un paulatino declive, si bien con altibajos y diferencias regionales (Mc Bride, 1976, 1984; Sarti, 2005a; Scott, 1993; Simonton, 1998).

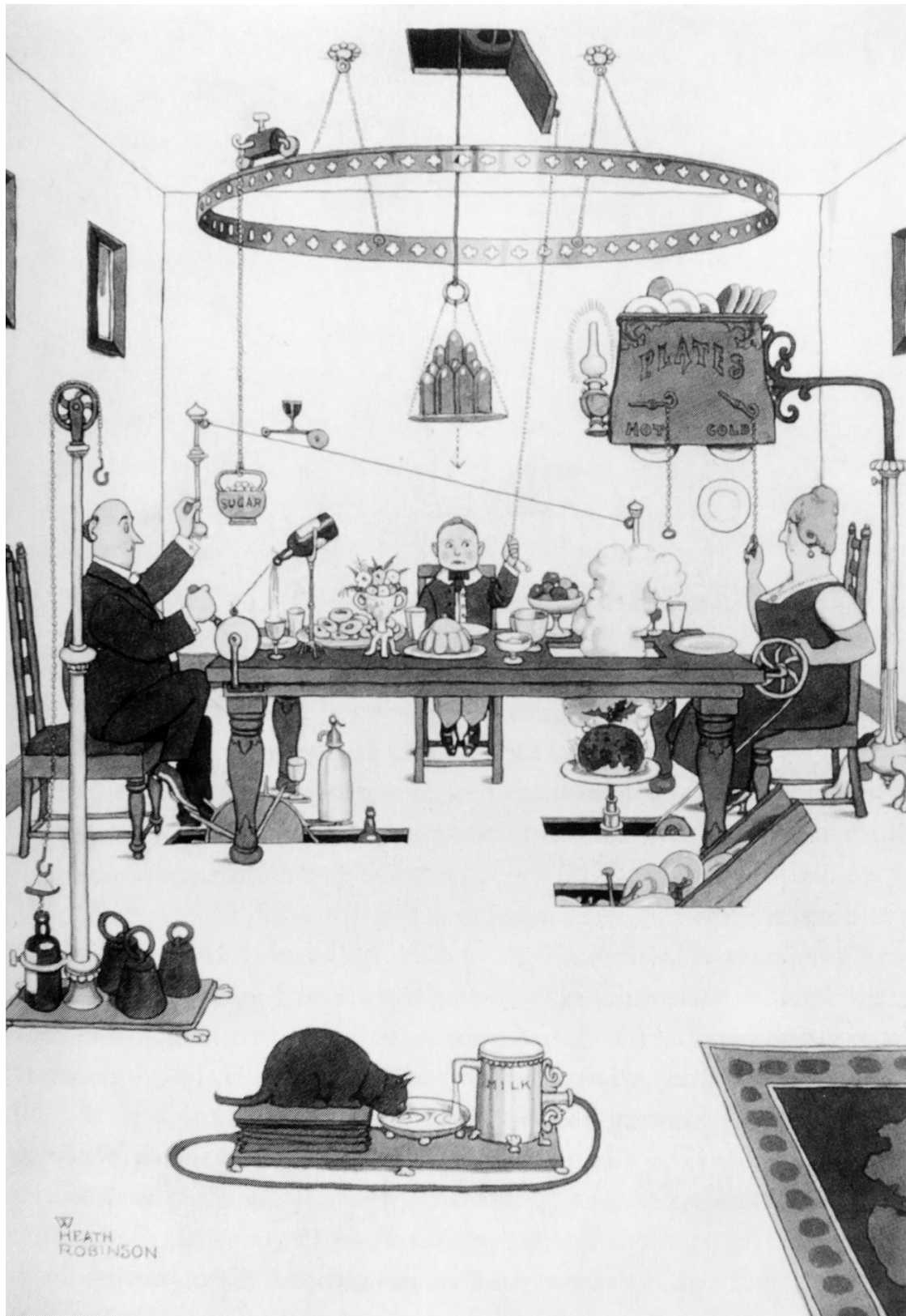
Tal es así que inclusive se difundió la idea de que era un trabajo asalariado en vías de extinción, idea que compartieron personas desde muy disímiles perspectivas (Sarti, 2005a, 2015) Para quienes se encontraban en la órbita del socialismo, era más una expresión de deseo, imaginando una nueva sociedad en la que los/as sirvientes/as desaparecerían por completo y serían reemplazados por formas colectivas de realización de las labores domésticas; para otros, los/as sirvientes/as serían sustituidos por un nuevo tipo de trabajador/a, más independiente y semejante al de la fábrica; finalmente, otro grupo simplemente constató la creciente dificultad para contratar sirvientes/as domésticos/as, imbuidos de una cierta visión nostálgica que idealizaba al buen y fiel sirviente del pasado. La ilustración en la siguiente página da cuenta en tono humorístico del llamado “*servant problem*” que vengo comentado.

⁸¹ Judith Rollins (1985) advierte sobre la posibilidad de que los aspectos negativos de los y las sirvientes hayan sido exagerados por las clases medias en sus intentos por distinguirse de las clases trabajadoras.

Si bien la ilustración puede enmarcarse en la idea de progreso imperante para la época, cuyos avances tecnológicos llevaron inclusive a pensar que revolucionarían la realización de las tareas domésticas (algo que no sucedió), es notable que la solución al denominado “*servant problem*”, al menos entre las personas pertenecientes a los estratos más acomodados de la sociedad, pasase por encontrar formas alternativas para continuar ser servidos en vez de pensar en la posibilidad de asumir ellos mismos el trabajo doméstico. Lo cual me remite a un paralelismo en la época actual, en el que frente a la creciente dificultad de las familias con doble ingreso para asumir el trabajo reproductivo, la construcción del trabajo doméstico remunerado como necesidad (Gorban, 2012) lleva a una serie televisiva de origen escandinavo, *Real Humans* en su nombre en inglés, a imaginar una sociedad en la que robots, de aspecto tan humano que inclusive puede resultar difícil distinguirlos, realizan estas labores.⁸²

⁸² La serie se encuentra disponible online subtitulada en español en: <http://aktamanniskor.blogspot.com.es/2014/05/akta-manniskor-2012-2014-version.html> [fecha de consulta: 18/02/2016]. Agradezco a Natalia Alonso habérmela señalado.

Ilustración 1. "How to dispense with servants in the dining room", William Heath Robinson, 1921, The British Museum, Londres. En: Fauve-Chamoux (2004: 587)



Progresivamente, el trabajo doméstico remunerado perdió las ventajas comparativas que antaño ofrecía (Mc Bride, 1976, 1984). Desde fines del siglo XIX, nuevas oportunidades laborales se abrieron para las mujeres jóvenes y solteras provistas de una educación básica, produciéndose un desplazamiento de gran alcance del servicio doméstico a los empleos de “cuello blanco” (Mc Bride, 1976, 1984; Scott, 1993; Scott y Tilly, 1984). Nuevos puestos de trabajo se crearon en el sector oficial y servicios complementarios del área financiera, las telecomunicaciones, la sanidad y la enseñanza así como también en el comercio. Las oficinas gubernamentales, empresas y compañías de seguros contrataron secretarias, dactilógrafas y archiveras; también las oficinas de correos y compañías de teléfono y telégrafo emplearon operadoras; por otro lado, tiendas y almacenes hicieron lo propio con vendedoras.⁸³

En un contexto de mejora general de los niveles de vida, de declive de la natalidad, disminución de la mortalidad infantil y aumento de las oportunidades educacionales, las estrategias de las familias con relación al trabajo se modificaron, con una mayor inversión en la escolarización de los hijos e hijas, dentro de una ética familiar que apostó por la movilidad intergeneracional y tuvo una actitud más individualista (Scott y Tilly, 1984).

Asimismo, en ámbito rural, el descenso de la natalidad alivió la presión sobre la tierra, lo que consecuentemente supuso un declive de las migraciones rurales de las que se había nutrido el trabajo doméstico remunerado, al tiempo que las mujeres nacidas en ámbito urbano fueron más reacias a entrar en esta ocupación debido a los escasos márgenes de libertad que ofrecía. Se modificó la naturaleza del trabajo del hogar, que dejó de tener un papel importante en el aprendizaje de las mujeres, si bien continuó siendo un canal de movilidad geográfica para grupos reducidos de población rural femenina (Mc Bride, 1976; Scott y Tilly, 1984).

A partir de entonces, creció el número de mujeres adultas empleadas como asistentas (la actual trabajadora fija o por horas), muchas de ellas casadas o viudas, que no deseaban o no podían convivir con la familia empleadora. Se produjo un declive de la trabajadora interna, cambio que también Mc Bride lo relaciona con la evolución de la

⁸³ La expansión de los trabajos de “cuello blanco” no desafió la construcción de género vigente en el período. Al contrario, dichos empleos fueron construidos como adecuados a la “naturaleza” femenina. Si las tareas masculinas se definieron como aquellas que exigían vigor, velocidad y habilidad, aquellas femeninas, hicieron hincapié en los rasgos típicamente femeninos: “en la enseñanza y cuidado de niños se veía una tarea de crianza y formación que les era propia, la dactilografía se asimilaba a la ejecución pianística y los trabajos de oficina se suponían muy adecuados a su naturaleza sumisa, a su tolerancia y su capacidad de repetición, así como a su gusto por los detalles” (Scott, 1993: 422).

ética familiar de las clases medias, con su énfasis en la domesticidad y mayor resguardo de su intimidad. A lo que se sumó el declive de la natalidad, lo que supuso que en las casas hubiese un menor número de niños/as para atender y que su salida del hogar se produjese antes debido a la expansión de la escolarización. Y finalmente, no menos importante, las dificultades económicas que atravesaron las clases medias en el cambio de siglo debido a los efectos de la inflación en sus presupuestos que supuso que fuese prohibitivo asumir el coste de manutención de las trabajadoras.

En términos generales, tal como señala Deborah Simonton (1998), se puede decir que para la época se produjo un desajuste entre las expectativas de la parte empleadora y trabajadora. Como se analizará con mayor profundidad más adelante, el trabajo del hogar fue sistemáticamente excluido de la incipiente legislación protectora del trabajo, lo cual incidió en que no se produjesen cambios significativos en las condiciones laborales de este sector. Frente a la condición servil que se esperaba de la trabajadora, las largas jornadas de trabajo y la poca libertad que ofrecía, quienes pudieron eligieron otras opciones laborales que les proporcionaban una mayor independencia y tenían un carácter menos físico, sin que necesariamente siempre supusiesen una remuneración más alta.

Tal fue la escasez de personas dispuestas a emplearse en el trabajo del hogar que inclusive en algunos lugares se intentó incentivar el ingreso de mujeres jóvenes en esta ocupación a través de políticas estatales. Tal fue el caso de Alemania y Gran Bretaña en el período de entre guerras. Iniciativas que fracasaron estrepitosamente en la medida que actuaron desde la coerción sin suponer una mejora en las condiciones laborales ni en los salarios (Sarti, 2005a; Simonton, 1998).

A nivel Europeo, en términos generales, en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, el trabajo doméstico remunerado fue una ocupación en franca regresión. Las transformaciones en la importancia que puede tener el trabajo doméstico remunerado como ocupación dependen de un conjunto amplio de variables, algunas más generales y otras más específicas a contextos particulares (Sarti, 2005a). Pero en todo caso, el grado de desigualdad socio-económica de una sociedad pareciera ser uno de los elementos clave en determinar su expansión o contracción. Allí donde las desigualdades son más pronunciadas, el trabajo del hogar (con las características que vengo comentando) seguramente será proporcionalmente más importante. Ahora bien, las desigualdades que favorecen su expansión no son tanto aquellas “tradicionales”, que dividen a la población entre unos muy pocos en lo alto de la jerarquía social y una

base mucho más amplia. Más bien, pareciera precisar de una desigualdad más “moderna”, que permita un equilibrio óptimo entre la oferta y la demanda, con amplios segmentos de la población distribuidos entre aquellos que más y menos tienen (Moya, 2007).

En consecuencia, en aquellos países europeos de la postguerra donde el nivel general de vida se elevó, donde existieron mayores oportunidades laborales para las mujeres, donde el gasto público social fue mayor y donde las diferencias socioeconómicas entre aquellos situados en lo más alto y lo más bajo de la estructura social se redujeron, el trabajo del hogar pasó a tener una importancia residual; por el contrario, en aquellos países donde ello no sucedió, especialmente en los del área mediterránea, el recurso al trabajo del hogar fue mucho mayor (Sarti, 2005a). Por diversos motivos, España se encuentra entre estos últimos, cuestión que a continuación pasaré a examinar.

2.4. El trabajo del hogar en el siglo XX: una mirada al caso español

En el caso de España, debido a las particularidades que adoptó el proceso de industrialización y el desigual desarrollo económico del país, no se puede decir que con el cambio de siglo se ampliasen de manera significativa las opciones de trabajo para las mujeres (Nash, 1983). La penetración de las mujeres en el comercio, oficinas, funcionariado o profesiones liberales fue muy lenta y objeto de muchos obstáculos. No obstante, hacia 1930 el sector terciario contaba con la mayor presencia de mujeres trabajadoras -un 44,16% del total-, justamente gracias al trabajo del hogar que representaba tres cuartas partes de las mujeres empleadas en este sector (Nash, 1983:59).

En continuidad con lo comentado para el siglo XIX, durante el primer tercio del siglo XX fue común que mujeres jóvenes, solteras, con poca o nula escolarización, de origen rural migrasen en edades muy tempranas hacia zonas más prósperas para emplearse en el trabajo remunerado del hogar como internas. La movilidad podía ser a destinos cercanos, tal como lo documentan los trabajos de Laura Poblet-Estivill (2014), para el caso de las migraciones de *minyones* entre el Priorat y la ciudad Reus, y los de Jesús Mirás (2005) e Isidoro Dubert (2006), en relación a las migraciones hacia las ciudades gallegas desde el entorno rural próximo. Pero también podía abarcar distancias mayores, como ilustra Cristina Borderías (1991, 1993) en relación a las migraciones femeninas desde el sur de España –Murcia, Andalucía y Extremadura- hacia la ciudad

de Barcelona.⁸⁴ Enmarcadas en una estrategia familiar para garantizar la manutención de la unidad doméstica en ámbito rural, en el caso de las migraciones a Barcelona, en ocasiones también funcionaron como un modo de exploración del mercado laboral y de vivienda urbano, facilitando de esta manera la posterior movilidad geográfica del resto de la familia (Borderías, 1991, 1993). Asimismo, en el marco de las migraciones transoceánicas, si bien las mismas inicialmente afectaron principalmente a los varones jóvenes, más tarde también involucraron a mujeres que se dirigieron a América para trabajar como niñeras y criadas (Prat, 2007).

Las mujeres generalmente abandonaban el trabajo como internas si contraían matrimonio y pasaban a emplearse como “asistentas” o, haciendo uso de las competencias femeninas, se empleaban como cocineras o en la costura. Para las mujeres casadas de clase trabajadora, la doble presencia en el trabajo y la familia, lejos de representar una contradicción fue “vivida como un destino de clase” (Borderías, 1991:108). La figura del ama de casa, que era prevalente en el discurso social de la época sobre las mujeres, era una representación ideológica perteneciente a otras clases sociales.

De hecho, España no quedó al margen de la ideología de las “esferas separadas” desarrollada a lo largo del siglo XIX que ubicaba a la mujer en ámbito doméstico, una doctrina fuertemente reforzada por el peso de la religión católica más que por un discurso de tipo burgués o laico (Nash, 1983). El trabajo asalariado femenino era mal visto y se lo consideraba un último recurso frente a las penurias económicas o como un estado transitorio anterior al matrimonio. Sin embargo, en el primer tercio del siglo XX surgieron núcleos reducidos de mujeres procedentes de las clases medias con carreras y profesiones que no consideraron al matrimonio como única alternativa en su vida. Si hasta entonces el trabajo asalariado femenino había sido una prerrogativa de las clases trabajadoras urbanas y rurales, paulatinamente se produjo una modificación en esta situación con la lenta incorporación de mujeres de otras clases sociales al ámbito laboral.

⁸⁴ Cataluña constituyó el área de más temprana y dinámica expansión industrial en el Estado español, basada sobre todo en el sector textil y la confección, sectores que emplearon una significativa mano de obra femenina. De acuerdo con Cristina Borderías (2002), dichos sectores estaban monopolizados por la mano de obra local y por ello, muchas mujeres migrantes se insertaron laboralmente en el trabajo del hogar.

Durante la Segunda República, si bien no se trastocaron de manera sustancial las actitudes tradicionales hacia las mujeres y sus opciones sociales, se desarrolló una legislación que implantó medidas de gran trascendencia para la mejora de su situación tanto a nivel familiar como laboral (Nash, 1983; Roca, 1996).⁸⁵ Avances que quedaron bruscamente anulados con la instauración de la dictadura franquista.

2.4.1. “Servir” y “asistir”: el trabajo del hogar durante el régimen franquista

Con la instauración del régimen franquista se asistió a una (re)elaboración del modelo de género, en base fundamentalmente al modelo burgués de ama de casa y al cristiano-católico de género, dos referencias complementarias que le proveyeron su sustrato ideológico (Roca, 1996, 2005). Desde el mismo, se entronizó a la mujer como “reina del hogar”, ubicándola en la esfera doméstica, en una situación de dependencia con respecto al varón, responsable éste último de la sustentación material de la unidad familiar. De esta manera, el trabajo remunerado extradoméstico se constituyó en una prerrogativa masculina. También en ellos recayó la posición de mando y autoridad en el seno de la familia, la cual fue pensada como una estructura jerárquica. La familia, célula base de la organización social, debía constituir el modelo de las relaciones y la organización social vigente en el conjunto más amplio de la sociedad.

A nivel ideológico, se presentó al trabajo remunerado y extradoméstico de las mujeres como el principal peligro para la desintegración de los que debían sus ámbitos exclusivos de actividad y preocupación, la casa y la familia. Sin embargo, cabe puntualizar, siguiendo a Jordi Roca (1996), que el ideal femenino no era tanto el de la mujer no-trabajadora sino el del ama de casa. Es decir, antes del matrimonio, o a lo largo de toda la vida en caso que las mujeres no se casasen o quedasen viudas tempranamente, el trabajo remunerado femenino contó con mayor permisividad y fue muy habitual, sobre todo entre aquellas de origen más humilde. Al casarse, en cambio, las mujeres alcanzaban el estatus de amas de casa que era el que realmente se contraponía al rol de mujer trabajadora. En consecuencia, era el matrimonio aquello que establecía el auténtico corte laboral en la vida de las mujeres, al menos idealmente.

⁸⁵ En ámbito laboral, por ejemplo, el Decreto de 9 de diciembre de 1931 declaró nulas y sin valor las cláusulas de contratos o reglamentos que impedían casarse a las obreras o que daban por finalizado el contrato a causa del matrimonio (Roca, 1996). Por otro lado, en lo referente al ámbito familiar, se legisló sobre el matrimonio civil, la igualdad entre hijos legítimos e ilegítimos, la investigación de la paternidad y el divorcio (Nash, 1983).

Dicho modelo de género fue apuntalado por una ofensiva legislativa, especialmente intensa durante los primeros años del régimen (Roca, 1996; 2005), enmarcada dentro de una política familiar que comprendió una serie de actuaciones muy perfiladas y específicas, que llegaron a constituir uno de los rasgos distintivos de la dictadura franquista por sus fuertes connotaciones ideológicas y políticas (Comas d'Argemir, 2012).

Con el objetivo de alejar a las mujeres casadas del mundo laboral, el llamado «Fuero del Trabajo», promulgado por Decreto de 9 de marzo de 1938 y constituido en ley fundamental a partir del 6 de julio de 1947, estableció que se liberaría a “la mujer casada del taller y la fábrica”. Asimismo, se concretaron otras medidas como el “Premio o Dote de Nupcialidad” con el que se compensó económicamente a las mujeres que al casarse dejaban su actividad laboral. También se estableció un régimen de subsidios familiares, otro de préstamos a la nupcialidad y la dotación de premios a las familias numerosas. Por otro lado, el Estado estableció la prohibición absoluta del trabajo de las mujeres casadas en la administración pública. En el caso de las empresas concesionarias del Estado o aquellas semi-públicas, a las trabajadoras se les exigió al momento de ser contratadas una declaración de renuncia voluntaria a su puesto de trabajo en caso de contraer matrimonio. Además, se les prohibió el acceso a determinadas profesiones, como por ejemplo aquellas relacionadas con el cuerpo diplomático, la administración de la justicia o la policía. Y si aún así la mujer casada continuó trabajando, debió para ello contar con la autorización de su marido, quien además tenía la posibilidad de cobrar directamente el salario de su esposa.

Tal como cabe esperar, durante los cuarenta años que duró el régimen franquista la tasa de actividad femenina fue muy baja. En 1940 se ubicaba en el 12%. Una década después, en 1950, con un ligero aumento, en el 16%. En 1960, llegó al 19% y para 1970 al 25%. Lo mismo puede decirse en relación a la tasa de participación laboral femenina, que se ubicó en el 8,3%, 11,8%, 13,5% y 18,8% para los años referidos (Benería, 1977 en Roca, 1996:293).⁸⁶ Sin embargo, estas cifras deben ser tomadas con cautela. Lejos de representar el éxito del discurso dominante, dan más bien cuenta de la invisibilización del trabajo de las mujeres (Roca, 1996, 2005). Al margen del trabajo doméstico que realizaban en sus hogares, que no fue considerado como verdadero trabajo, el resto de actividades laborales -trabajo domiciliario, trabajo asalariado

⁸⁶ Enseguida me referiré a los motivos que dieron lugar a un progresivo aumento en las tasa de actividad y participación laboral femenina.

extradoméstico, trabajo realizado en los negocios familiares o en el campo-, no fueron consideradas como tales cuando quienes las realizaron fueron mujeres.⁸⁷ En el marco de un modelo de género que asignaba al varón la responsabilidad de proveer a la manutención material de la familia, el trabajo de las mujeres daba cuenta de la incapacidad del marido de cumplir con dicho rol. Por tanto, en la medida de lo posible fue ocultado, formulado en todo caso como una “ayuda” para hacer frente a las necesidades de la familia. Necesidades que para buena parte de la población no fueron pocas y que se ligaron a la más estricta supervivencia, muy especialmente en el período de postguerra, caracterizado por el estancamiento económico bajo la política de autarquía y asilamiento internacional (Roca, 1996).

De hecho, las investigaciones realizadas desde un abordaje cualitativo dan cuenta de que muchísimas mujeres trabajaron y muy intensamente. Y fue justamente el trabajo del hogar uno de los sectores en los que mayoritariamente se emplearon, ya fuesen jóvenes o adultas, solteras, casadas, separadas o viudas (Borderías, 1991, 1993; Comas d’Argemir et al., 1990; García-Nieto, 1993; Oso, 2004; Poblet, 2014; Roca, 1996). Se estima que entre 1930 y 1950 el número total de trabajadoras del hogar superaba las 350.000 (Colectivo Ioé, 2001:155). En un panorama marcado por el estancamiento económico en el que además se restringía las posibilidades de empleo de las mujeres, la agricultura, el trabajo fabril, el trabajo a domicilio (muy especialmente la costura), el comercio y para aquellas con mayor formación, las tareas administrativas, constituyeron el resto de opciones disponibles.⁸⁸

Sin mayores variaciones en relación a lo que he venido comentando en páginas anteriores, aquellas mujeres que se emplearon en el trabajo doméstico remunerado lo hicieron por lo general en calidad de internas durante sus años de soltería y como “asistentas” si estaban casadas o eran viudas con cargas familiares. El ingreso en el trabajo doméstico remunerado podía ser en su lugar de origen pero también muchas de ellas migraron para emplearse en esta actividad laboral. Algunas lo hicieron solas, otras en cambio migraron con sus familias. A lo largo de las dos primeras décadas sucesivas a la guerra civil lo hicieron fundamentalmente dentro del Estado español, en cambio, a

⁸⁷ El hecho de que las mujeres no tuviesen la titularidad de los negocios familiares y que tampoco percibiesen un salario por el trabajo realizado en ellos o en el campo, favoreció que se lo percibiese como una prolongación de sus responsabilidades domésticas (Roca, 1996, 2005).

⁸⁸ La participación de las mujeres en dichas actividades laborales varió según cual fuese la estructura productiva y ocupacional de cada región. Por ejemplo, en Cataluña, el arraigado desarrollo de la industria textil favoreció una mayor presencia de las mujeres en las fábricas y en el trabajo a domicilio (Roca, 1996).

partir de los años '60, en un contexto en el que las migraciones cobraron mayor intensidad, ampliaron su radio de destinos incluyendo otros países europeos.

La intensificación de las migraciones, así como su internacionalización, se dio en el marco del llamado “milagro desarrollista” propiciado por los ministros tecnócratas del Opus Dei del régimen (Prat, 2007). Con la promulgación del decreto ley de estabilización económica en 1959 se puso fin al período de autarquía dando lugar a la progresiva integración del Estado español en la economía de mercado. Un proceso que tuvo una desigual distribución e incidencia en términos territoriales, con el corolario de profundizar aún más en los desequilibrios ya existentes. Los movimientos migratorios funcionaron como una “válvula de escape” que aligeraron la presión política y social que yacía bajo las importantes bolsas de subempleo y desempleo en las regiones empobrecidas del sur, trasvasando la mano de obra desde las zonas más deprimidas hacia aquellos lugares donde se dio un incremento en el proceso de industrialización, necesitados de una ingente disponibilidad de trabajadores no cualificados (Prat, 2007). Cataluña, el País Vasco y Madrid fueron los principales destinos en ámbito español. Francia, Bélgica, Suiza, y muy especialmente, Alemania lo fueron para el caso europeo, todos países que promovieron la llegada de trabajadores y trabajadoras extranjeras en el marco de la reconstrucción que procedió a la Segunda Guerra Mundial y el fuerte crecimiento económico que experimentaron a lo largo de los años '60.⁸⁹

El gobierno español, aprovechando las necesidades del mercado de trabajo de dichos países y ávido del ingreso de divisas que las migraciones le proporcionarían, impulsó el éxodo de población, firmando para ello acuerdos con el fin de canalizar la mano de obra hacia el exterior (Oso, 2004; Prat, 2007).⁹⁰

Francia y Bélgica parecen haber sido los principales destinos de las mujeres que se emplearon en el trabajo doméstico remunerado (Colectivo Ioé, 2001). El caso de las migraciones femeninas a París ha quedado excelentemente documentado por Laura Oso (2004) en su libro *Españolas en París*. Según la autora, se trató mayoritariamente de mujeres solas, si bien algunas migraron con sus maridos o reagrupadas por ellos,

⁸⁹ Es interesante notar que la puesta en marcha del sistema de “trabajador invitado” (1955-1973) en Alemania no obedeció estrictamente a la falta de mano de obra sino a la preferencia del Estado por mantener la adscripción doméstica de las mujeres casadas autóctonas (Lutz, 2008a).

⁹⁰ No todas las personas que migraron a otros países europeos utilizaron la vía institucional basada en los acuerdos firmados por España. De todas maneras, aún aquellos que llegaron como turistas, se vieron beneficiados por un contexto general de acogida favorable a la entrada de mano de obra extranjera (Oso, 2004). Lo cual, por supuesto, no implica sostener que no sufriesen actitudes racistas y discriminatorias, tal como lo demuestran las historias de vida analizadas por Joan Prat (2007).

motivadas principalmente por proyectos de carácter individual u orientados a la familia de procreación, es decir, sin la finalidad de ayudar a la familia de orientación.

De hecho, datan de esta época los primeros signos de una transición a una ética más individualista del trabajo en detrimento de la familiar (Roca, 2005). La mayor exigencia de mano de obra supuso a su vez la necesidad de incorporar a las mujeres al mercado laboral, con la consecuente distensión de las restricciones legales del trabajo de las mujeres casadas. Sin embargo, su incorporación se produjo de manera subordinada y diferenciada con respecto a los varones, sin por ello trastocar el modelo de esposa-madre entonces vigente (García-Nieto, 1993; Roca, 2005).⁹¹ En este sentido, su trabajo remunerado continuó siendo invisibilizado en la medida que debía ser compatible con sus responsabilidades domésticas, que continuaron siendo consideradas como prioritarias. Si antes de los '60 el trabajo remunerado de las mujeres fue formulado básicamente en términos de una "ayuda" para suplir las necesidades de supervivencia de la familia, ahora pasó a ser visto como un medio de acceso a nuevos niveles de consumo y se lo concibió como un salario complementario (Roca, 2005). En este contexto, se produjo la incorporación al mercado laboral de mujeres con una mayor preparación profesional pertenecientes a las clases medias y acomodadas, quienes se insertaron mayoritariamente en ocupaciones "femeninas" ligadas a la expansión del sector terciario.

A partir de los años '60, el trabajo del hogar experimentó un notable crecimiento en ámbito español dada la conjunción de una oferta de mano de obra disponible y la mayor demanda por parte de las clases medias que vieron incrementadas sus rentas (Colectivo Ioé, 2001). Prevalció la imagen de la mujer joven y soltera empleada como interna, ingenua y necesitada de protección –léase también moralización- dada su corta edad, escasa escolarización y origen rural. Estereotipo, además reforzado por los medios de comunicación (Saenz, 2013), que no solo invisibilizó el trabajo realizado por muchísimas mujeres adultas en el ámbito del trabajo del hogar sino que también ocultó la enorme capacidad que tuvieron las mujeres para transformar las constricciones padecidas en oportunidades para mejorar sus vidas y las de sus familias (Borderías, 1991, 1993; García-Nieto, 1993).

⁹¹ Con la «Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer» de 22 de julio de 1961, promovida por la Sección Femenina, y aplicada a la esfera del trabajo por Decreto del 1 de febrero de 1962, se puso fin la excedencia forzosa por matrimonio. Tal como señala Jordi Roca (2005), el hecho que se promulgase una ley especial para las mujeres es indicativo de la continuidad de su segregación.

El retrato que Guillermo Fesser (2008) realiza en tono humorístico en *Cuando Dios aprieta, ahoga pero bien. Cándida, memorias de una asistenta*, basado en la biografía de Cándida Villar, una trabajadora del hogar durante la dictadura franquista, sin la intención de querer presentarlo aquí como paradigmático creo que igualmente permite ilustrar lo que vengo comentando. Cándida nació poco antes de la guerra civil en un pueblo andaluz. Como muchos y muchas de su generación tuvo una infancia marcada por el conflicto bélico, en el seno de una sociedad fuertemente estratificada en la que los más humildes estuvieron condenados a la miseria más extrema (Prat, 2007). Tanto las condiciones de vivienda como la alimentación eran muy precarias, así como las posibilidades de escolarización y las perspectivas laborales. En el caso de Cándida, su padre desapareció tras el conflicto bélico. En su casa todos trabajaban -su madre, sus hermanos y ella- de manera muy precaria, aprovechando cualquier oportunidad que se les presentase para ganar un poco de dinero. La familia se alojaba donde podía, e inclusive vivieron durante un período en una cueva. Al igual que las historias de vida de migrantes andaluces revisadas por Joan Prat (2007), el relato de Cándida hace hincapié en el hambre que pasó con su familia durante su infancia.

Sin tener acceso a la escolarización, tras su primera comunión comenzó a “servir” en una casa, y así continuó durante varios años en distintas familias acomodadas de su entorno de origen. En una de ellas, le tocó dormir en una buhardilla (que compartió con un hurón), a pesar de que la casa contase con seis habitaciones. Según la casa en la que se empleó trabajó sola o con más personal contratado y las labores realizadas fueron estrictamente las del hogar o incluyeron también faenas agrícolas.

Tras una fuga a Jaén, escapando de un pretendiente, fue enviada a un convento. En los cinco años que estuvo internada en el convento, una ocasión para escolarizarse, no aprendió a leer ni a escribir ya que pasó sus días, en sus palabras, haciendo “trabajos forzados”, mayormente en tareas de costura y recaudando fondos para las monjas. Una vez fuera del convento, volvió a “servir” en varias casas, entregando a su madre el salario que ganaba. De esa época data una anécdota que revela la sujeción a la que estaban sometidas las mujeres jóvenes que trabajaban en el empleo del hogar: una tarde salió con un grupo de amigos y dado que volvió más tarde de lo estipulado, su empleador, que a la vez era comisario, la encerró durante una semana en un calabozo de la comisaría aludiendo al encargo de tutela que había recibido por parte de la madre de Cándida. Sin embargo, y a pesar de su corta edad, Cándida no sufrió pasivamente las circunstancias que le tocaron vivir. Si no estaba conforme, cada vez que pudo

cambió de trabajo. De hecho, tras el encierro y dado que en la casa del comisario comía mal y poco, lo abandonó.

Años más tarde se casó. Desde los inicios, su vida conyugal fue muy conflictiva. Dado el escaso interés de su marido por el trabajo y su propensión a la bebida, la violencia física, insultos y las continuas infidelidades con otros hombres, Cándida regresó pronto volvió a su pueblo natal. Tras un nuevo acercamiento con su marido, decidieron ir juntos a Madrid con el proyecto de que ella trabajase como “asistentista” y él cuidase de las criaturas, que para el momento ya eran dos. Inicialmente el grupo familiar vivió bajo un puente, luego compraron una chabola que se derrumbó y finalmente pasaron a una pensión. No fue difícil para Cándida encontrar trabajo como “asistentista”, pero la no asunción del marido de las responsabilidades pactadas dificultó su inserción laboral.

Después de un período en Madrid, volvieron a migrar para trabajar en la vendimia y en la recolección de aceitunas con parte de la familia materna de Cándida. Tras esa experiencia, Cándida volvió a Madrid pero esta vez ya separada de su marido, dejando al cuidado de su madre a dos de sus criaturas y al tercero en la inclusa. Esto le permitió emplearse en el trabajo remunerado del hogar como interna. Tal como señala Borderías (1991, 1993), aquellas mujeres que contaron con la ayuda de otras mujeres de la familia para la realización de las labores reproductivas pudieron una vez casadas tener mayor continuidad en el mercado laboral. En el caso de Cándida, los arreglos con su madre fueron temporales y no libres de conflictos.

Ya en los años '50 Cándida volvió a trabajar como “asistentista” debido a los mayores ingresos que proporciona esta modalidad de empleo. Para ello, utilizó mayormente el reclutamiento a través de agencias de colocación, sin trabajar jamás con alta en la seguridad social. Durante esos años combinó el empleo remunerado del hogar con numerosas “chapuzas” tales como limpiar bares o empapelar paredes e incluso mendigar. Mantuvo también una relación con otro hombre, con quien convivió durante un período y de quien quedó embarazada.

Finalmente, haciendo uso de sus contactos en su pueblo natal, en los '60 consiguió una vivienda social en el barrio de San Blas en Madrid. Se separó de su última pareja y reunió en el nuevo piso a su madre, hijos, hijas – para entonces ya cuatro – y otros miembros del grupo familiar. Ella continuó trabajando en diferentes casas, incorporando inicialmente a su cuñada y más tarde, a su hija mayor cuando cumplió trece años. Realizó larguísimas jornadas laborales, combinando la limpieza de casas

con la de portales, escaleras, oficinas, trenes y algún trabajo de costura. Como muchas mujeres de su generación, su vida se caracterizó por una gran movilidad laboral sin que ello supusiese una mejora progresiva ya que siempre giró en torno al mismo tipo de trabajos (García-Nieto, 1993). Pero a pesar de ello, tal como Cándida relata, tras años de experiencia en el trabajo remunerado del hogar, “no podía tener queja de ninguna casa porque sabía escoger las mejores” (Fesser, 2008: 70). De hecho, abandonó aquellos trabajos donde sintió que las exigencias eran exageradas y el trato no era satisfactorio. En cambio, en otros permaneció durante años. Inclusive, en los años '90 llegó a viajar con sus empleadores a Nueva York. Ella, en el relato alude al viaje como a unas vacaciones que nunca antes había tenido, a pesar de que no lo fueran exactamente.

El relato de Cándida da cuenta de las pésimas condiciones laborales que vivieron las trabajadoras del hogar durante el franquismo, desprovistas de los derechos y protecciones más básicos. Y sin embargo, a través de él pudo mantener a su familia, dejar a su marido y otras parejas cuando así lo quiso, y mejorar notablemente sus condiciones de vivienda, pasando del chabolismo a un piso propio. Para eso, no dudó en hacer uso de los recursos asistenciales a su disposición, mayormente ligados a la Iglesia, siempre que lo necesitó. Atenta a las mínimas posibilidades que se les presentaron, tal como le sucedió a muchas otras mujeres de su generación, pudo mejorar sus condiciones económicas y la de su familia así como también logró mayores márgenes de autonomía (Borderías, 1991).

Cuántas fueron las mujeres que como Cándida se emplearon en el trabajo remunerado del hogar durante el franquismo, resulta difícil saberlo. Ya he aludido a los problemas que en general presentan las fuentes disponibles con respecto al trabajo asalariado de las mujeres durante este período. En el caso específico del trabajo doméstico remunerado, para las mujeres casadas inicialmente fue imposible afiliarse en el Montepío Nacional del Servicio Doméstico. Su inclusión data de 1962, en línea con la política del desarrollismo que necesitó incorporar a las mujeres en el mercado laboral, si bien, como ya he señalado, lo hizo de manera subordinada y diferenciada con respecto a los varones. Tampoco pudieron darse de alta durante mucho tiempo quienes trabajaron como “asistentas” y cuando finalmente se permitió, fue con restricciones, tanto en el Montepío como en el posteriormente creado Régimen Especial de la

Seguridad Social del Servicio Doméstico.⁹² De todas maneras, distintas investigaciones realizadas coinciden en señalar que fue uno de los principales sectores de empleo para las mujeres de la época (Colectivo Ioé, 2001; Otxoa, 2012), un aspecto que como he dicho queda ampliamente confirmado por aquellos trabajos realizados desde un abordaje cualitativo. De acuerdo con un estudio realizado por el Banco de Bilbao, se calcula que en 1950 había un total de 550.216 personas ocupadas en el empleo remunerado del hogar (Otxoa, 2012:435). Las cifras disponibles para el decenio comprendido entre 1960 y 1970 discrepan notablemente en los números que arrojan: desde por lo menos 600.000 trabajadoras hasta aproximadamente un millón (Colectivo Ioé, 2001:155). Para 1971, había un total de 211.629 trabajadoras afiliadas en el recientemente creado Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, de las cuales 177.483 eran fijas mientras que 34.146 eran discontinuas, es decir, trabajadoras por horas (Otxoa, 2012: 437). Las notables diferencias en las cifras expuestas permiten imaginar la importancia cuantitativa que tuvo el sector así como su alto grado de informalidad. La baja afiliación (siempre que fuese posible afiliarse) debe ser leída dentro del modelo de género vigente y de las implicaciones que dicho modelo tuvo para el trabajo asalariado de las mujeres. De hecho, no son pocas las trabajadoras que prefirieron autodefinirse como amas de casa, para así no romper con el modelo de esposa-madre a costa de no reconocer su trabajo (García-Nieto, 1993). “Servir” y “asistir” emergen entonces como eufemismos que ocultan el duro y continuo trabajo realizado por muchísimas mujeres. A ello se suma, que una buena parte de ellas debe haber valorado que la afiliación, y las escasas protecciones a ella asociada, “no compensaban la pérdida de los ingresos suplementarios que los hombres podían obtener con el plus familiar, siempre que tuviesen a una esposa a cargo y sin empleo”(Otxoa, 2012:436). Y ello, seguramente, no pudo más que favorecer a la parte empleadora, que en buena medida coincidió con las élites políticas y sociales de la época.

⁹² Todas estas cuestiones, que entiendo que aquí basta con mencionarlas, serán analizadas con mayor profundidad en el apartado dedicado a la evolución de la legislación reguladora del empleo del hogar.

2.4.2. El trabajo del hogar en el período democrático: hacia su internacionalización

De acuerdo con el informe realizado por el Colectivo Ioé (1990), en base a los datos provistos por la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo,⁹³ a mediados de la década del '80 había unas 3.018.000 mujeres ocupadas (regular e irregularmente). El 50% de la población femenina se agrupaba en tan solo cinco sectores: el trabajo del hogar, el comercio, la agroganadería, la educación y otros servicios (Colectivo Ioé, 1990: 43).

Siempre en base al mismo informe, se estimaba que las trabajadoras del hogar eran alrededor de 600.000 (Colectivo Ioé, 1990:45).⁹⁴ Con respecto a las características socio-demográficas de las trabajadoras, se trataba mayoritariamente de mujeres (97%), con un muy bajo nivel educativo (más del 90% no superaba el nivel de EGB completa), cuyas edades se distribuían en tres segmentos iguales – entre 14 y 28 años, entre 29 y 49 años y más de 50 años (Colectivo Ioé, 1990: 47-48). La importancia del grupo conformado por las mujeres de más de 50 años contrastaba con el del conjunto de las mujeres con empleo extradoméstico, indicador de que trabajo del hogar constituía una salida laboral para las mujeres adultas que necesitaban trabajar, tal como ha quedado ejemplificado en el apartado anterior con el caso de Cándida Villar (Fesser, 2008). Por otro lado, si bien la mayoría de trabajadoras eran autóctonas, se estima que unas 40.000 eran de origen extranjero, indicativo de una tendencia hacia la internacionalización del sector que, como es ampliamente conocido, se irá consolidando en años sucesivos, en el marco de un proceso más amplio en el que el Estado español, junto con otros países del área mediterránea, pasó de ser un país de emigración a convertirse en un país receptor de flujos migratorios internacionales.⁹⁵

En estos años se apreciaba una tendencia a la disminución de las trabajadoras internas y al incremento de la modalidad fija y por horas. Se calcula que solo el 7% de las trabajadoras se empleaba en régimen interno, mientras que un 46% lo hacía en régimen fijo y el 47% restante por horas (Colectivo Ioé, 1990:46-47). Esta distribución podría subestimar la creciente presencia de las trabajadoras de origen extranjero en el trabajo

⁹³ La Encuesta de Calidad de Vida y Trabajo (ECVT) se realizó en 1985 por encargo del Ministerio de Economía y Hacienda con el objetivo de “detectar las diversas formas de trabajo irregulares y esporádicas, además de las estables y regularizadas” (Colectivo Ioé, 1990:40).

⁹⁴ Se trata de una estimación en base a distintas fuentes disponibles –Afiliación a la Seguridad Social, Encuesta de Población Activa y ECVT- debido a que los datos estadísticos disponibles, como antaño, son fragmentarios e incompletos.

⁹⁵ En el siguiente apartado daré cuenta de los principales factores estructurales en los que se inscribe este cambio de posición en la geografía migratoria internacional del Estado español.

interno, por estos años provenientes principalmente de Filipinas, República Dominicana, Perú y Marruecos. Una modalidad de trabajo, el interno, que progresivamente será abandonada por las trabajadoras autóctonas pero que en años posteriores se mantendrá e inclusive, según algunas investigaciones, se revitalizará gracias a la presencia de las migrantes (Martínez-Buján, 2014; Martínez-Veiga, 2004).

De acuerdo a María Ángeles Durán, a mediados de la década de los 80' un 7% de los hogares españoles recurría al trabajo del hogar (1988:178). La demanda se concentraba principalmente en las ciudades y estaba constituida por los hogares de mayor nivel socioeconómico y de instrucción (Colectivo Ioé, 1990; Durán, 1988). Atendiendo a la investigación realizada por Durán, en el 41% de los hogares que contaban con una trabajadora fija o interna, la mujer empleadora tenía un trabajo extradoméstico,⁹⁶ reflejo de uno de los cambios más significativos que afectó a la sociedad española en las últimas décadas, esto es, la creciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral, muy especialmente entre las mujeres pertenecientes a los estratos medios-altos.

Como se ha visto en las páginas precedentes, para las mujeres de clase trabajadora, el trabajo remunerado ha sido una constante en sus vidas, un "destino de clase" (Borderías, 1991), más allá de que el mismo haya sido ocultado. A partir de estos años, aquello que constituyó una novedad sin precedentes es la elevada presencia en el mercado de trabajo de mujeres pertenecientes a todas las clases sociales que comenzaron a trabajar la mayor parte de sus vidas, inclusive después del matrimonio (Comas d'Argemir, 1995). Si en el pasado el empleo de las mujeres casadas obedecía a razones de estricta supervivencia -y no pocas lo hicieron en el trabajo del hogar-, a partir de ahora el empleo de las mujeres cada vez más tuvo que ver con "las aspiraciones de las clases medias, relacionadas con la consecución de proyectos profesionales y el mantenimiento de determinados niveles de consumo" (1995:82).

Los datos sobre la población activa femenina son elocuentes al respecto: entre 1980 y el año 2000 el número de mujeres activas se incrementó en 2,7 millones y la tasa de actividad pasó del 27,2% al 38,4% (Colectivo Ioé, 2001:203). Si bien el período recesivo de la economía (1974-1985) constituyó un obstáculo para la inserción de la población joven, produciéndose un repliegue de las mujeres hacia el sistema educativo,

⁹⁶ El 46% se correspondía con hogares en los que la mujer era un ama de casa y el restante 13% por "amas de casa jubiladas" (Durán, 1988:171). Los datos provienen de la Encuesta Sobre Desigualdad Familiar y Doméstica realizada en 1984 por Durán, que se aplicó solo a mujeres. De ahí que se refieran a la situación laboral de las mujeres en los hogares y no recojan información sobre la demanda del trabajo doméstico remunerado en los hogares en los que no hay miembros femeninos adultos.

con la recuperación económica a partir de 1985, el comportamiento de las mujeres cambió de manera decisiva, registrándose un importante incremento de su participación laboral, especialmente entre aquellas con un elevado nivel de estudios (Oso, 1997: 174). El mayor número de mujeres con un alto nivel de instrucción permitió una mayor representación de las profesionales y técnicas en el mercado laboral, lo cual conllevó a una significativa modificación en la distribución de las mujeres ocupadas según las diferentes ramas de actividad. Entre 1976 y 1999 se incrementó la presencia de las mujeres en el ámbito de la educación-investigación, sanidad y servicios sociales (del 10,7% al 22,2% de las mujeres ocupadas); también en la hostelería (del 5,2 al 7,9%), en actividades inmobiliarias, administraciones públicas y sector financiero; el comercio, con un avance menor igualmente mantuvo una significativa importancia en términos cuantitativos (del 18,8% al 20%). Paralelamente perdieron peso las actividades agro-ganaderas (21,8% a 5,1%), la industria textil y de confección (11,7% a 4%), y el trabajo del hogar (11,8% en 1985 a 6,9% en 1999), todos sectores que pocos años antes habían tenido gran importancia en la ocupación de las mujeres (Colectivo Ioé, 2001:204). Unos datos que deben ser leídos en el contexto más general de los cambios acaecidos en el mercado laboral, con la expansión del sector terciario en el marco de la transición de la sociedad industrial a la postindustrial.

En síntesis, para muchas mujeres españolas mejoraron significativamente sus oportunidades de empleo, si bien en un mercado laboral que continuó fuertemente segmentado en base al género, tanto vertical como horizontalmente (Carrasco, 1997; Comas d'Argemir, 1995). De todas manera, esta ampliación de las oportunidades laborales permitió un desplazamiento en sus preferencias y la posibilidad de rechazar empleos poco cualificados (Colectivo Ioé, 2001), lo cual, en parte, explica la creciente presencia de las trabajadoras extranjeras en el trabajo del hogar.

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral dio lugar a la progresiva generalización del *adult worker model*. Concomitantemente, también se asistió a un aumento en el número de hogares, a la reducción de su tamaño y a una diversificación de las formas familiares. A los cambios sucedidos en ámbito familiar deben sumarse otros de tipo demográfico, con un descenso en la natalidad y aumento de la esperanza de vida, que ha dado lugar al envejecimiento de la población y el consecuente aumento de las necesidades de atención para este colectivo.

Ahora bien, todas estas transformaciones no se han visto acompañadas por una redistribución del trabajo reproductivo de los hogares entre los varones y mujeres, que continuó como en el pasado siendo principalmente una responsabilidad femenina. Ni tampoco se asistió a una redistribución de este trabajo entre las familias y el Estado. En la década de los '80 y '90 se realizaron reformas de gran calado en el ámbito de la educación, la sanidad y las pensiones que garantizaron su universalidad y la individuación de los derechos. En cambio, y a pesar de las grandes transformaciones que se estaban dando en el ámbito familiar, la familia no fue objeto prioritario de intervención pública, a diferencia de lo que sucedió en otros Estados europeos (Comas d'Argemir, 2012). Con el cambio de siglo cobró más fuerza el desarrollo de las políticas familiares, un retraso que, según Dolors Comas d'Argemir (2012), obedece al rechazo que las mismas producían debido a su identificación con el régimen franquista, que como se ha visto, intervino ensalzando un modelo específico de familia, de corte netamente conservador y jerárquico, en el que las mujeres ocupaban un rol claramente subordinado. Esta ausencia de políticas de apoyo a la familia y falta de servicios personales dio lugar a “un incremento de la presión en trabajo y tensión para las mujeres, que sumaban sus nuevas actividades laborales y sociales a las antiguas responsabilidades familiares que debían seguir ejerciendo” (Comas d'Argemir, 2012:4). Para aquellas que se lo pudieron permitir, el trabajo del hogar se erigió como una solución.

Los datos provistos por el INE (2012), en base a la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) de 2009, indicaban que un 14,4% de los 17,1 millones de hogares recurría a alguna forma de trabajo doméstico remunerado, el doble con respecto al dato de mediados de los '80. Resulta extremadamente difícil proporcionar un panorama fehaciente con respecto a la distribución en relación al régimen de empleo (interno, fijo o por horas). Siempre en base a los datos de la EPF, un 78,4% de los hogares no superaba las diez horas semanales de contratación, indicativo del fuerte peso que tiene el trabajo por horas. El 16,9% se ubicaba entre las diez y cuarenta horas semanales. Finalmente, un 8,3% recurría al trabajo del hogar a “jornada completa”, que sin más especificaciones sobre lo que significa, entiendo que es cuando se superan las cuarenta horas semanales y representa una parte del trabajo en régimen fijo y del conjunto del trabajo en la modalidad interna. Digo una parte del trabajo fijo porque una modalidad de empleo que pareciera extenderse es el llamado régimen pseudoexterno, es decir, cuando la trabajadora realiza larguísimas jornadas laborales, permaneciendo la mayor parte del día en el hogar en el que trabaja pero sin dormir allí (Martínez-Buján, 2014;

Martínez-Veiga, 2004). En el trabajo de campo he podido relevar este tipo de arreglos en más de una oportunidad.

Más adelante, cuando analice los efectos que el cambio de la legislación reguladora del trabajo del hogar tuvo en las afiliaciones, se verá cómo éstas se concentraron en los tramos más bajos de cotización, que se corresponden con el menor número de horas semanales de trabajo. De todas maneras, los datos sobre las afiliaciones solo registran el trabajo regular y, a partir de los datos del trabajo de campo, puedo sostener que no es raro que se declaren menos horas de las que realmente se trabajan con el fin de minimizar el costo del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Así, es probable que una parte del trabajo que se encuentra declarado no represente exactamente el número total de horas trabajadas. Por otro lado, otra de las cuestiones a tener en cuenta, siempre en base al trabajo de campo, es la importancia que tiene el trabajo por horas, que permanece mayormente realizado en la economía sumergida. A lo que hay que sumar el trabajo que no es posible declarar debido a la irregularidad jurídico-administrativa de las trabajadoras. Todo lo anterior da cuenta de las dificultades estadísticas que continúan existiendo para acercarnos de manera precisa al número de trabajadoras y a las modalidades de empleo. En todo caso, la OIT estimaba que hay aproximadamente unas 747.000 trabajadoras del hogar en España, incluidas aquellas que trabajan informalmente contratadas (OIT, 2013:35). Y se puede sostener que el trabajo realizado por horas es la modalidad de contratación que prevalece por lejos.

Cabe puntualizar, además, que el trabajo doméstico remunerado no pareciera haberse visto mayormente afectado por la recesión económica en curso. Por el contrario, es de las actividades que presenta mejor comportamiento económico. Fijando como etapa de destrucción masiva de empleo el periodo 2008-2012, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) indican que el trabajo del hogar creció un 2,7% entre 2009 y 2011 (Martínez-Buján, 2014).⁹⁷

El análisis de la EPA realizado por Raquel Martínez-Buján (2014) nos permite acercarnos al perfil socio-demográfico de las trabajadoras del hogar en la actualidad y a los cambios acaecidos en las últimas décadas. En primer lugar, sigue siendo un trabajo fuertemente feminizado. Solo un 9% del total son varones, lo cual de todas maneras da cuenta de un incremento en relación a los datos correspondientes a la década de los '80.

⁹⁷Los datos recogidos en el trabajo de campo apoyan el menor impacto que ha tenido la recesión económica en el trabajo del hogar. En el capítulo 7, en el que se analizan las trayectorias laborales de las migrantes, esta cuestión se podrá apreciar con mayor detalle.

Se verifica además un aumento de los trabajadores extranjeros: en 2008, representaban el 23,6% del total de los varones empleados del hogar; en 2012, el porcentaje se había incrementado al 47,8%. Este aumento podría ir en línea con la incipiente re-masculinización del trabajo del hogar señalada por algunas investigaciones realizadas en otros Estados europeos, una re-masculinización protagonizada especialmente por varones de origen extranjero (Pérez y Stallaert, 2013; Quartararo y Falcinelli, 2013; Sarti, 2010a).⁹⁸ Más adelante volveré sobre esta cuestión.

En términos generales, siempre siguiendo el análisis de la EPA realizado por Martínez-Buján, el 58,7% del total de las empleadas del hogar⁹⁹ eran de nacionalidad extranjera, un porcentaje que en el año 2000 se situaba en el 31,8% del total.¹⁰⁰ Existen notables diferencias en relación a las edades y el nivel de formación entre las trabajadoras nacionales y aquellas extranjeras. Las españolas son principalmente mujeres mayores de 45 años con un bajo nivel de cualificación. El 44,1% tiene entre 50 y 64 años, mientras que las extranjeras solo representan el 14,1% para ese tramo de edad y, en cambio, se concentran en la franja entre los 30 y 40 años.¹⁰¹ La presencia de empleadas del hogar españolas con menos de 30 años es del 7,1%. Un porcentaje que, tal como señala Martínez-Buján, indicaría que frente al envejecimiento y jubilación de las empleadas autóctonas no pareciera estarse produciendo un reemplazo por parte de las generaciones españolas más jóvenes. Por otro lado, en relación al nivel de estudios, las trabajadoras extranjeras presentan los niveles más altos: el 11,5 % tiene estudios universitarios y el 65,2% tiene estudios secundarios frente al 3,5% y el 58,5% de aquellas nacionales, respectivamente.¹⁰² Toda una transformación con respecto a los

⁹⁸ Esto podría relacionarse con la fuerte caída del empleo en sectores fuertemente masculinizados. Por ejemplo, la rama de la construcción y actividades inmobiliarias en el período 2009-2011, perdió un 24,1% de trabajadores (Martínez-Buján, 2014). La entrada, por tanto, al trabajo del hogar podría vincularse a las crecientes dificultades que tienen para encontrar un empleo en sectores tradicionalmente masculinos. Bodoque, Roca y Comas d'Argemir (2016) dan cuenta de esta situación a partir del análisis de los itinerarios laborales de hombres que han accedido a trabajos de cuidado remunerado, ya sea en centros residenciales, centros de día o en servicios de atención domiciliaria, algunos combinándolo con trabajos en domicilios particulares. De hecho, también en la rama de actividades asistenciales y servicios sociales se ha incrementado (notablemente) el número de trabajadores/as durante el período recesivo de la economía (Martínez-Buján, 2014).

⁹⁹ Utilizo el femenino debido a que la gran mayoría son mujeres.

¹⁰⁰ Resta el interrogante de cuántas de las trabajadoras con nacionalidad española son de origen extranjero. Del total de trece trabajadoras entrevistadas para esta tesis, ocho se habían nacionalizado españolas. En este sentido, cabe tener en cuenta el régimen favorable del que gozan los/as ciudadanos latinoamericanos/as para la obtención de la nacionalidad española. Algo que comparten también con los/as filipinos/as, todos colectivos con una importante participación en el trabajo del hogar.

¹⁰¹ Un 39,7% se concentra en el tramo comprendido entre los 30 y 39 años, seguido por un 25,5% en el tramo que va de los 40 a 49 años (Martínez-Buján, 2014).

¹⁰² Debe tenerse en cuenta que existen diferencias con respecto al nivel de estudios según la zona de proveniencia. Para el caso de la población extranjera residente en Cataluña, los datos indican que las mujeres tienen niveles de instrucción más altos que los hombres. En términos generales, los y las africanas presentan los niveles de instrucción más bajos, seguidos por los y las asiáticas. Por el contrario,

datos presentados al inicio de este apartado. Los datos recogidos en el trabajo de campo también dan cuenta de los altos niveles de instrucción de las trabajadoras migrantes. De las trece mujeres, nueve tenían estudios secundarios o universitarios completos (véase la Tabla 1).

Si como he mencionado, las primeras trabajadoras extranjeras provenían principalmente de Filipinas, República Dominicana, Perú y Marruecos, con los años fue creciendo la importancia el grupo de las latinoamericanas a la par de la creciente “latinoamericanización” de las migraciones hacia España.¹⁰³ Ello supuso una diversificación de sus países de procedencia – Ecuador, Colombia, Brasil, Bolivia, Paraguay (por nombrar a las más numerosas) y en años más recientes desde centro América¹⁰⁴ –, a las que además se sumaron las mujeres procedentes del este de Europa, muy especialmente de Rumania. Los datos provistos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en base a las afiliaciones en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, si bien solo recogen solo el trabajo regular, igualmente proporcionan una panorámica de las principales áreas geográficas de procedencia y nacionalidades de las trabajadoras extranjeras, con una clara prevalencia de aquellas latinoamericanas sobre el resto.¹⁰⁵

la población extranjera de origen europeo es la que tiene un nivel más alto de instrucción. Los y las latinoamericanas se sitúan en un lugar intermedio, con una mayoría de personas con titulaciones secundarias pero menos titulados/as universitarios/as. Fuente: Generalitat de Catalunya (2010).

¹⁰³ Se puede decir que desde mediados de la década de los '90 se incrementa notablemente la llegada de flujos procedentes de Latinoamérica que crecerán exponencialmente con el cambio de siglo, diversificándose los países de origen de los y las migrantes. Se trata de flujos fuertemente feminizados (si bien con diferencias según las distintas nacionalidades de origen) pero que con el tiempo tenderán a equilibrarse en la distribución entre hombres y mujeres. La bibliografía al respecto es vasta. A título de ejemplo puede consultarse López de Lera y Oso (2007) y Claudia Anleu (2015).

¹⁰⁴ La migración proveniente de países centroamericanos, en especial Honduras, El Salvador y Nicaragua, es más reciente y está mucho menos estudiada. En este sentido se puede consultar la investigación realizada por Carolina Rivera (2016) sobre las hondureñas en Cataluña. En el trabajo de campo realizado para esta tesis ha participado una mujer hondureña, Francisca, pionera que migró en 1978 y que posteriormente facilitó la migración de una parte importante de su familia, muy especialmente de la parentela femenina. Por otro lado, Natalia, proveniente de El Salvador y llegada a Cataluña en 2012, es representativa de estos flujos migratorios más recientes fuertemente feminizados.

¹⁰⁵ Cabe señalar que estos datos se corresponden con la nacionalidad de la trabajadora. Por tanto, podrían subestimar la presencia de aquellas de origen extranjero debido a que muchas pueden haber obtenido la nacionalidad española tras llevar años de residencia regular en el Estado español. Algo que afecta especialmente a las latinoamericanas y filipinas, que cuentan con regímenes más favorables para la nacionalización y son especialmente numerosas en el trabajo del hogar. Los datos de campo sustentan lo anterior: de las trece trabajadoras entrevistadas, siete contaban con la nacionalidad española. Véase Tabla 1.

Tabla 4. Extranjeros/as afiliados/as al Sistema Especial de Empleados del Hogar. Media anual, 2016

América	97.938
Bolivia	21.690
Paraguay	18.447
Honduras	10.657
Ecuador	8.418
Europa	65.315
UE-28 ¹⁰⁶	50.601
África	18.584
Marruecos	14.110
Asia	13.839
Filipinas	9.180
Total Afiliados/as	195.890

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario de Estadísticas, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Los datos hasta aquí revisados permiten sostener que en las cuatro últimas décadas el trabajo del hogar se ha transformado en un verdadero nicho laboral para las trabajadoras extranjeras, con porcentajes de concentración que no se registran en ninguna otra rama de actividad (Martínez-Buján, 2014). De todas maneras, esta creciente internacionalización no solo ha tenido lugar en el Estado español sino que se enmarca dentro de lo que en la literatura se conoce como la nueva división internacional del trabajo reproductivo (Parreñas, 2001), cuestión que a continuación paso a analizar.

2.5. La internacionalización del trabajo reproductivo

Las actuales migraciones internacionales se desarrollan en un mundo globalizado en el que capital, bienes, personas, información e imágenes circulan masivamente y a gran velocidad gracias a los avances tecnológicos en las telecomunicaciones y en los medios de transporte, traspasando y atravesando las fronteras de los Estados nacionales.

Si bien el mundo ha estado globalmente conectado desde el siglo XVI, ello no significa que “no haya nada nuevo bajo el sol” (Trouillot, 2001:128)¹⁰⁷. En el estadio actual del avance del capitalismo a escala global, el mundo, lejos de constituir un espacio económico unificado, más bien aparece fragmentado especialmente en lo que respecta al mercado laboral, que hoy se presenta más diferenciado que nunca, con los más altos

¹⁰⁶ Lamentablemente los datos disponibles no dan cuenta de las trabajadoras rumanas, de ahí que no lo incluya en la Tabla. En base a los datos publicados por el INE (2012), las rumanas representaban el 21,4% del total de las trabajadoras del hogar, posicionándose como la nacionalidad más numerosa en esta actividad laboral.

¹⁰⁷ La traducción es mía.

precios en el centro rico del planeta y los más bajos en la periferia pobre, lo que explica -en parte- porqué muchas personas deciden migrar hacia otros países buscando mejores condiciones de vida.

Así, la globalización, lejos de acercarse a la idea de una aldea global integrada, nos proporciona una imagen de un mundo polarizado y fragmentado, en el que lo local y lo global se articulan desigual y contradictoriamente. Y ello, no sólo entre el “norte” y “sur” global, sino que también en el seno de los países más ricos.

La consolidación del sistema económico globalizado y el traslado de la actividad manufacturera a los países periféricos ha comportado un proceso de “periferización” del centro (Suárez, 2008). La fuerte contracción de la mano de obra en el sector industrial se ha correspondido con una expansión sin precedentes de la ocupación en el sector terciario de la economía, que en el mercado laboral ha tenido el efecto de polarizar la demanda de trabajadores, por un lado en sectores altamente especializados y por el otro, en ocupaciones genéricas. Ciudades como New York, Berlín y Tokio, que Saskia Sassen (2002, 2003) denomina “ciudades globales”, se han convertido en centros neurálgicos desde donde se gestiona, controla y distribuye el proceso de producción a escala global. Estas actividades clave son ejecutadas por profesionales, técnicos y directivos altamente cualificados y bien remunerados. La manutención de los espacios de trabajo y estilos de vida de esta población con rentas elevadas y pautas de consumo caras ha generado en paralelo una importante demanda de trabajadores poco cualificados. Es en este segmento secundario del mercado de trabajo (Piore, 1983), caracterizado por el uso intensivo de mano de obra, los bajos salarios y las precarias condiciones laborales que se ha insertado prevalentemente la población inmigrante, concentrándose en actividades que además de estar mal pagadas son socialmente poco valoradas y por ello, rechazadas por la población autóctona que tiene mayores aspiraciones.

En el caso concreto del Estado español la llegada masiva de inmigrantes coincidió con un ciclo expansivo de la economía. El motor del crecimiento económico se basó en la construcción y el turismo, dos sectores que requieren de gran cantidad de mano de obra. Cataluña, no quedó al margen de estas transformaciones. Siendo una de las regiones más dinámicas en términos económicos constituyó un gran foco de atracción

para los flujos de inmigración internacional y actualmente se presenta como la comunidad autónoma con el mayor número de residentes extranjeros.¹⁰⁸

De acuerdo con el informe elaborado por el Consejo Económico y Social sobre inmigración y mercado de trabajo (2004:33-34), la inserción de los trabajadores extranjeros se produjo en un sistema productivo y en un mercado laboral con una serie de características estructurales. A saber:

- Bajos niveles de participación laboral y elevados niveles de desempleo entre la población femenina y jóvenes de ambos sexos.
- Altas tasas de temporalidad y elevados índices de rotación de empleo, paro e inactividad que afectan especialmente a la población femenina y a los jóvenes.
- Un volumen importante de economía sumergida, irregular o informal.
- Bajo crecimiento de la productividad del factor trabajo, resultado de una estructura dominada por pequeñas empresas y con una gran relevancia de actividades que demandan mucha mano de obra.
- Fuertes diferencias territoriales en el mercado de trabajo combinadas con baja movilidad de la población activa.

La fuerte segmentación del mercado de trabajo explicaría la coexistencia de altos índices de paro entre la población autóctona y un gran volumen de necesidades de mano de obra no cubiertas. El segmento secundario de la economía se caracteriza por ocupaciones de baja cualificación, con mucha necesidad de mano de obra y de baja productividad. Generalmente, en las ocupaciones de este segmento concurren bajos salarios, estacionalidad, temporalidad, pocas posibilidades de promoción y una incidencia muy importante de la economía sumergida. La población autóctona rechaza estas ocupaciones e intenta encuadrarse en el sector primario de la economía, por ejemplo adquiriendo un alto capital formativo.

Durante los años de expansión económica, es en el segmento secundario de la economía que se generó una demanda importante de mano de obra, necesidades que fueron cubiertas en buena parte por trabajadores y trabajadoras de origen extranjeros.

¹⁰⁸ De acuerdo a los datos provistos por el Instituto Nacional de Estadística en base a la explotación del Padrón Continuo, al 1º de enero de 2017 había 4.549.858 extranjeros/as empadronados en los municipios españoles, equivalente al 9,7% de la población total. Cataluña se posiciona como la primera Comunidad Autónoma con población extranjera (1.038.455), seguida por la Comunidad de Madrid (798.513) y la Comunidad Valenciana (636.595).

En síntesis, vemos cómo el estadio actual de la globalización no solo define el sentido de los flujos migratorios – del sur al norte global (Federici, 2013) – sino que también determina las condiciones de inserción de los y las trabajadoras migrantes en la sociedad de destino.

A las transformaciones económicas arriba apuntadas debemos sumar otras de tipo político, social y demográfico, a las cuales en parte me he referido en el apartado anterior. Dichas transformaciones han configurado lo que en la literatura se conoce como “crisis de los cuidados” (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011; Vega, 2009), íntimamente relacionada con la creciente demanda de trabajadoras extranjeras en el ámbito del trabajo reproductivo.

En las últimas décadas se ha asistido a una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, que ha tenido el efecto de transformar las expectativas vitales y profesionales de las mujeres, sobre todo entre aquellas pertenecientes a las generaciones más jóvenes (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011). Sin embargo, ello no se ha visto acompañado por modificaciones sustanciales en relación con la participación de los varones en el trabajo de reproducción que cotidianamente se lleva adelante en los hogares.

Contemporáneamente, se han producido importantes cambios demográficos. Se ha registrado un descenso de la natalidad y un aumento de la esperanza de vida, configurado una población cada vez más envejecida, produciéndose inclusive el “envejecimiento del envejecimiento”,¹⁰⁹ incrementándose las necesidades de atención para este colectivo. Todo lo cual ha pasado a ejercer especial presión sobre las mujeres, especialmente aquellas de la llamada “generación sándwich”, que con el retraso de la maternidad deben hacer frente contemporáneamente a las necesidades de cuidado de sus progenitores e hijos/as, muchas veces compatibilizándolo con el trabajo remunerado. Y si con respecto a la crianza de hijos/as parece haber entre las generaciones más jóvenes una mayor implicación de los varones, esto no está sucediendo en relación con la atención de las personas mayores, que está mucho más estigmatizada porque se percibe que absorbe valor pero no lo genera, a diferencia de lo que sucede con la infancia (Federici, 2015).

¹⁰⁹ En España, los datos provistos por el INE indican que el índice de dependencia senil (≥ 64 años de la población en relación a las personas entre 15 y 65 años) era del 26,14 en 2012 y que en 2023 alcanzará el 35,1 (en Torns et al., 2014:10).

A ello debe sumarse diversificación de formas familiares y de convivencia (familias nucleares, personas que viven solas, parejas hetero u homosexuales con o sin hijos, familias mono(m/p)parentales, personas no emparentadas que comparten una vivienda, familias transnacionales), y el afianzamiento de un modelo de crecimiento urbano que ha supuesto un debilitamiento de las redes sociales de apoyo y la consolidación de un modelo individualizado de gestión de la cotidianeidad (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011).

En el contexto europeo, todas estas transformaciones han tenido lugar en concomitancia con el retroceso del Estado de bienestar. Con el avance neoliberal, en términos generales, ha primado una lógica de contención del gasto y una tendencia progresiva hacia la mercantilización y privatización, si bien con desarrollos desiguales según las diversas culturas de cuidado vigentes y modelos de bienestar de los cuales son expresión (Kofman, 2014; Rodríguez-Cabrero, 2011; Williams, 2012). Allí donde el Estado en el pasado había tenido un rol central en la provisión de servicios, como por ejemplo en los países nórdicos, se ha constatado su retroceso a favor del sector privado mercantil y de los servicios domiciliarios sobre aquellos institucionales, si bien con diferencias según se trate de niños/as o ancianos/as. En el caso de los primeros, justamente por el mayor valor social que se les otorga, la provisión de servicios públicos ha seguido siendo mayor (Kofman, 2014).

En este contexto de mayor desarrollo de políticas sociales y provisión de servicios públicos, caracterizados por una alta participación de las mujeres en el mercado laboral -si bien muchas de ellas a tiempo parcial-, el recurso al trabajo del hogar ha sido prácticamente residual, al menos hasta hace pocos años. El caso de Suecia, es ejemplificativo. Hasta la década de los '30, el trabajo del hogar era una ocupación muy común entre las mujeres jóvenes, que por lo general seguían el patrón ya revisado de migración rural-urbana (Kvist y Peterson, 2010). Con la expansión del Estado de bienestar, surgieron nuevas ocupaciones para las mujeres y se produjo un déficit de personas disponibles para emplearse en el trabajo del hogar. En esto seguramente incidió que era una actividad laboral poco regulada en comparación con el resto del trabajo asalariado (Platzer, 2006).

Como señala Ellinor Platzer (2006), el creciente desarrollo del Estado de bienestar supuso el acceso universal de servicios para las familias. Además, las condiciones laborales de las personas que se emplearon en el sector público mejoraron notablemente. Así, hacia finales de 1960 el trabajo del hogar era prácticamente

inexistente. Sin embargo, desde la década de los '80, el avance neoliberal abrió las puertas para el cuestionamiento del modelo de bienestar vigente. El traslado de la actividad manufacturera al exterior supuso que creciese el desempleo a la vez que la clase trabajadora perdió su poder de negociación, generando un aumento de las desigualdades sociales y segmentándose el mercado de trabajo en los términos que lo he explicado antes. Contemporáneamente decrecieron las entradas para el Estado, inaugurándose un período de recortes en el gasto público.

Desde entonces, paulatinamente comenzó a crecer el recurso al trabajo del hogar, cuya demanda está constituida principalmente por hogares de clase media-alta para tareas de limpieza unas pocas horas a la semana. Así, si en el pasado se había logrado distribuir el trabajo reproductivo entre los hogares y el Estado, ello no estuvo acompañado por una paralela redistribución entre las mujeres y los varones en ámbito doméstico. A lo que se sumó la demanda de trabajadoras del hogar para la atención de personas ancianas con disponibilidad de recursos económicos debido a los recortes aplicados en el gasto público. Una demanda que ha sido satisfecha mayoritariamente en la economía sumergida y fundamentalmente por trabajadoras de origen extranjero (generalmente residentes regulares por motivos de asilo político), quienes tienen dificultades para insertarse en el mercado laboral formal. Además, al igual que en Gran Bretaña, se ha registrado el aumento del uso del sistema de *au pair*, una forma de acceso al trabajo reproductivo a bajo coste (Anderson, 2007; Cox, 2007; Williams, 2012).¹¹⁰

En Suecia, el trabajo del hogar ha estado en el centro de la agenda política. Durante de la década de los '90 se produjo un gran debate – el llamado *maid debate* – para valorar la introducción de la exención de impuestos en relación a su uso. Desde quienes apoyaron la propuesta, los partidos conservadores, se argumentó que el recurso al trabajo del hogar era una manera de favorecer la igualdad de género, removiendo los obstáculos para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo. Además, la introducción de las excensiones fiscales favorecería la expansión del recurso al trabajo del hogar, creando nuevos puestos de trabajo y haciendo emerger aquellos ya existentes de la economía sumergida. A pesar de la férrea oposición de los partidos de izquierda, que argumentaron que era una solución

¹¹⁰El análisis de la figura de la/del *au pair* excede los límites de esta investigación. De todas maneras, distintas se ha señalado cómo el uso de las *au pair* mujeres, laxamente regulado y no construidas en términos jurídicos ni como trabajadoras ni como migrantes, puede abrir la puerta a todo tipo de abusos, convirtiéndose en una manera muy económica a través de la cual obtener servicios domésticos (Cox, 2007). En relación a la normativa española sobre *au pairs* se puede consultar Otxoa (2012, pp. 194-198).

que beneficiaba solo a las clases pudientes a expensas de la trabajadora y no favorecía una redistribución del trabajo reproductivo entre varones y mujeres, en 2007, tras la victoria en las elecciones del frente conservador se implementó la reforma impositiva (Kvist y Peterson, 2010).

De hecho, en las últimas décadas se registra una tendencia general de expansión de las ayudas a las familias en la forma de transferencias monetarias y/o exenciones fiscales, muchas veces bajo el lema de la libre elección, que casa a la perfección con la ideología neoliberal, (Rodríguez-Cabrero, 2011). De esta manera, los hogares cada vez más recurren al mercado para atender el trabajo reproductivo, ya sea manera directa o indirecta, y diferencialmente según su distinta capacidad económica.

El caso francés es un buen ejemplo de ello, considerado un caso paradigmático del *cash for care* (Moré, 2015a). Desde finales de los '80 el objetivo político de creación de empleo se desarrolló promoviendo la expansión de los llamados servicios de proximidad, mediante exenciones fiscales, que se entendía ayudarían a fomentar su uso a la vez que reducir la informalidad. De esta manera, se introdujeron los cheques de servicio, una forma más regulada de acceso al trabajo del hogar, también vigentes en Bélgica (Pérez y Stallaert, 2013). Actualmente, los mismos son utilizados mayoritariamente por los hogares con disponibilidad de recursos económicos y fundamentalmente para la realización de tareas de limpieza. Asimismo, se introdujo la prestación personalizada de autonomía, que es la ayuda más frecuente para personas mayores, subvencionada en función de la disponibilidad de recursos y el grado de dependencia.

En el caso español, tal como he mencionado en el apartado anterior, el desarrollo de las políticas familiares se realizó de forma más tardía, por tanto tuvo lugar en un momento de contención y retroceso del Estado de bienestar a nivel más general. Siguiendo a Dolors Comas d'Argemir (2012), se puede sostener que fue en la última etapa del gobierno socialista (2004-2011) cuando tomaron más impulso el desarrollo de las políticas familiares. Dicho esto, cabe mencionar que el anterior gobierno de derechas (1996-2004) hizo de la familia un eje importante de su discurso de intervención política pero desde una posición netamente conservadora. La familia fue entendida como una institución básica de bienestar y la conciliación como un problema de las mujeres, reforzando así los roles diferenciales de género (Comas d'Argemir, 2012; Peterson,

2007). A modo de ejemplo, se puede mencionar la “ley de los 100 euros”¹¹¹ que partiendo de la concepción de que el coste de la maternidad recae en las mujeres, compensó con deducciones fiscales a las madres trabajadoras con hijos/as menores de 3 años, excluyendo así a las no trabajadoras. De manera tal que, en vez de apuntar a una redistribución del trabajo reproductivo, se perpetuaron las diferenciales expectativas sobre hombres y mujeres, mistificando la maternidad y ocultando cómo la misma se construye en un contexto de relaciones sociales (Peterson, 2007).

Fue con el gobierno socialista que se produjeron algunos de los cambios más importantes, dentro de los cuales se pueden mencionar de manera muy sintética: la regulación de las nuevas realidades familiares;¹¹² la introducción de prestaciones económicas por el nacimiento de hijos/as, adopción o acogimiento (eliminada en 2011); la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incluyó una nueva regulación sobre permisos parentales, dando lugar a un permiso de paternidad propio pero que de todas maneras no tiene igual extensión que la baja por maternidad; y, finalmente, la aprobación de la “ley de dependencia”,¹¹³ que instituyó como derecho individual y universal la atención de las personas evaluadas con determinados grados de dependencia (Comas d’Argemir, 2015). En dicha ley se establecieron los servicios y prestaciones que debían garantizarse. Y si bien se marcó como prioridad la creación de servicios sobre las prestaciones económicas, en la práctica se han privilegiado las segundas sobre los primeros. Además, debido a que el desarrollo de la ley coincidió con el inicio del período recesivo de la economía y las presiones para frenar el gasto público, se puede decir que hoy en día se encuentra en franco retroceso (Torns et al., 2014).

Así, a pesar del avance que supuso el desarrollo de las políticas sociales, el presupuesto destinado permaneció bajo si se lo compara con otros Estados europeos, si bien en línea con el de otros países del área mediterránea como Grecia, Italia y Portugal (Comas d’Argemir, 2012). En consecuencia, en términos generales, estas políticas no han logrado trastocar la desigual distribución del trabajo reproductivo, configurándose más como un complemento y no como una sustitución de lo que hace la familia y dentro de ella, las mujeres (Comas d’Argemir, 2015).

¹¹¹ Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del IRPF.

¹¹² Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio; Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio; Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida; Ley 54/2007, de 28 de noviembre, de Adopción internacional.

¹¹³ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

De hecho, como se ha visto en el apartado anterior, quienes se lo han podido permitir han recurrido al trabajo del hogar. Pero se trata de una solución que mantiene el *status quo* no solo con respecto a los roles de género a nivel familiar, sino también en relación a las demandas de redistribución social del trabajo reproductivo, en la medida sigue siendo una cuestión a resolver en el ámbito de lo privado, que variará en función la distinta capacidad económica de los hogares. De manera tal que, la mercantilización y externalización del trabajo reproductivo mediante el recurso al trabajo del hogar favorece que se mantengan inalterados los roles de género a la vez que contribuye a acentuar y reproducir las desigualdades sociales.

En síntesis, en ámbito europeo el avance neoliberal ha supuesto un tendencia general de privatización de la reproducción, en la que el hogar ha vuelto a ser o se ha mantenido como un sitio privilegiado para la reproducción social (Kofman, 2014). En un contexto en el que se prioriza la contención del gasto, el atractivo del hogar reside justamente en la reducción de costos que permite, tanto en términos de trabajo como de manutención de infraestructuras.

La paralela expansión del mercado en la provisión de servicios ha generado una fuerte demanda de mano de obra en este sector que, como en parte se ha visto en los párrafos anteriores, no ha sido un resultado inesperado. A nivel europeo, el desarrollo de las políticas sociales ha estado íntimamente relacionado con las políticas de empleo, convergiendo en ellas el doble objetivo de remover los obstáculos para una más amplia participación de las mujeres en el mercado laboral y la creación de nuevos puestos de trabajo (Rodríguez-Cabrero, 2011; Torns et al., 2014).

Ahora bien, debido a la desregularización de las condiciones laborales, se trató fundamentalmente de empleos menos seguros y con menores beneficios sociales, además de gozar de escaso prestigio social en la medida que se los asocia al trabajo que tradicionalmente realizan las mujeres de manera gratuita (Kofman, 2014). Todo lo cual los ha transformado en empleos poco atractivos, configurándose como un sector altamente feminizado, con precarias condiciones laborales y altas cuotas de participación de trabajadoras de origen inmigrante.

Adoptando una perspectiva global, “la crisis de los cuidados”, dentro de la cual se enmarca la creciente participación de las mujeres extranjeras en el trabajo de reproducción, puede entenderse como la manifestación de una de las facetas de una

crisis de reproducción social más amplia que hoy en día ha alcanzado dimensiones globales, acentuado las formas de reproducción social estratificada (Colen, 1995).

Contemporáneamente a todas las transformaciones que vengo comentando, en los llamados países del llamado “tercer mundo” o “en desarrollo”, los programas de ajuste estructural impulsados por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional a partir de los años ’80 tuvieron un impacto devastador, especialmente sobre mujeres y niños. (Federici, 2013; Sassen, 2003). El problema derivado del pago de la deuda y los intereses se convirtió en una “característica sistemática del mundo en desarrollo” (Sassen, 2003:61). No solo la deuda continuó creciendo sino que además estos países debieron destinar una parte muy significativa de sus ingresos para cubrir el pago de los intereses. Además, la concesión de los préstamos estuvo vinculada a la implementación de profundas reformas de política económica de corte netamente neoliberal que bajo el lema de la “competitividad” promovieron la austeridad con una drástica reducción del gasto social, muy especialmente en los capítulos destinados a educación y sanidad.

Por otro lado, la apertura y liberalización de los mercados, pensadas para favorecer la inversión extranjera, acabaron con la política de sustitución de las importaciones que se había adoptado en décadas anteriores. Los mercados se inundaron de productos importados con los que las pequeñas y medianas empresas no pudieron competir, dando lugar a un desmantelamiento de la industria local (Federici, 2013). El recorte de los derechos laborales, la precarización y flexibilización del empleo estuvieron a la orden del día, deteriorándose el poder de negociación de los/as trabajadores/as a la vez que se produjo una fuerte expansión de la economía informal (Benería, 2008; Sassen, 2003).

El resultado de todo ello fue el aumento del desempleo y de la pobreza, ahondando en las desigualdades sociales ya existentes. El desempleo afectó a las mujeres pero también a los varones, incrementando las presiones sobre las primeras para asegurar la subsistencia de sus grupos domésticos. El trabajo informal, ilegal y la emigración emergieron como formas cada vez más importantes para asegurar la subsistencia de las unidades domésticas, con una importante participación de las mujeres en estos “circuitos alternativos de supervivencia” (Sassen, 2003).

El caso latinoamericano es ejemplificativo de lo anterior. Tal como lo revela un informe de la CEPAL (Martínez-Pizarro, 2008), a partir de la década de los ’90 se registró un fuerte aumento de la movilidad interregional e internacional. Asimismo, se

tornó particularmente importante la participación de las mujeres en los flujos migratorios, llegando a ser mayoritaria en el caso de algunas nacionalidades. Si bien Estados Unidos continuó como en el pasado siendo la meta principal de las migraciones fuera de la región, se produjo una diversificación de los destinos, con España a la cabeza dadas las menores restricciones que había para el ingreso (Lopez de Lera y Oso, 2007; Martínez-Pizarro, 2008).¹¹⁴ El carácter fuertemente feminizado de los flujos migratorios se relacionó justamente con las mayores oportunidades de empleo existentes en el ámbito del trabajo reproductivo, lo cual llevó su vez a consolidar en los países de origen la representación de España como un destino para mujeres (Gregorio, 2006).

En este sentido, la feminización de las migraciones hacia los países centrales puede entenderse como el resultado de procesos específicos de expulsión que han tenido lugar en las sociedades de origen que se ha articulado con una creciente demanda de fuerza de trabajo femenina en el ámbito de las tareas reproductivas (Parella, 2003), dentro de las cuales se incluye el trabajo del hogar, pero que no solo se restringe a esta ocupación. Así, por ejemplo, también es importante la presencia de migrantes que trabajan como enfermeras en Gran Bretaña, Suecia, Noruega y Alemania, o en servicios de atención domiciliaria en los países nórdicos (Williams, 2012). A lo que debe sumarse las trabajadoras sexuales (Agustín, 2001) y las mujeres que migran para formar una nueva familia (Roca et al. 2013), configurando lo que Constable (2009) ha llamado la transnacionalización de la intimidad.

En consecuencia, la feminización de las migraciones no solo expresa la importancia cuantitativa de la participación de las mujeres en las migraciones internacionales sino que también se refiere a aspectos de tipo cualitativo que distinguen a los flujos femeninos de aquellos protagonizados por los varones, poniendo en evidencia la importancia del género como principio de organización social.

Es en este nuevo panorama mundial, en concomitancia con la creciente influencia que tuvieron los planteamientos feministas en los estudios migratorios –y en las ciencias sociales en general– que las mujeres migrantes adquirieron una mayor visibilidad (Gregorio, 2012; Parella, 2003). Algo similar sucedió con el trabajo del hogar, que prácticamente había sido ignorado por las ciencias sociales en las décadas anteriores (Sarti, 2015).

¹¹⁴ En la década de los '90, dos de cada tres inmigrantes latinoamericanos que ingresaron en España eran mujeres (Lopez de Lera y Oso, 2007: 44).

Como ya he mencionado en la introducción, desde los estudios migratorios clásicos, las mujeres migrantes han sido representadas como un sujeto dependiente, en un modelo que las ubicaba en un rol pasivo y subordinado dentro de un proyecto familiar, ya sea como acompañantes o seguidoras de los trabajadores migrantes en calidad de esposas o hijas. Trabajos como los ya citados de Saskia Sassen y el famoso texto de Moroksvic (1984) "Birds of passage are also women..." fueron pioneros en dar visibilidad a las mujeres en cuanto agentes económicos activos en la empresa migratoria.

Hoy en día el modelo que ubica a las mujeres en un rol complementario dentro de los movimientos migratorios ha perdido preponderancia. Las mujeres han sido reconocidas como agentes económicos que inclusive muchas veces protagonizan las primeras fases del proceso migratorio liderando el establecimiento de cadenas migratorias, con patrones diferenciados a los de sus homólogos masculinos debido a su asimétrica posición en las esferas productivas y reproductivas, tanto en la sociedad de origen como de destino de los flujos migratorios (Parella, 2003).

A la mayor visibilidad de las mujeres migrantes también ha contribuido el desarrollo de la perspectiva transnacional, enfoque desde el que se ha postulado la necesidad de tener en cuenta las conexiones que unen a los y las migrantes con sus comunidades de origen y las redes sociales que los vinculan más allá de las fronteras nacionales, permitiendo aprehender la fuerza, influencia e impacto que tienen los nexos de los y las migrantes transfronterizos en la producción y reproducción del fenómeno migratorio (Levitt y Glick Schiller, 2004).

La introducción en el análisis de las redes sociales, entendidas como campos sociales que permiten acceder a información, apoyo y recursos en base a vínculos de parentesco, amistad, trabajo o vecindad (Suárez, 2008), permite dar cuenta de la complejidad del fenómeno migratorio y acercarnos a las relaciones y prácticas que posibilitan que las vidas de un gran número de personas hoy en día no discurren dentro de las fronteras del Estado-nación, superando de esta manera el nacionalismo metodológico predominante en ciencias sociales y en los estudios migratorios (Levitt y Glick Schiller, 2004; Portes, 2005). Las prácticas transnacionales de los y las migrantes no son una novedad, pero los avances tecnológicos en las telecomunicaciones y los medios de transporte les han dado un gran impulso contribuyendo a hacerlas más densas y complejas, lo que consecuentemente, ha llamado la atención de los investigadores posibilitando el desarrollo de este enfoque analítico (Portes, 2005).

El énfasis en las relaciones y prácticas a la base de los movimientos migratorios ha puesto en primer plano a la familia y cómo la misma se estructura transnacionalmente. Frente a la imposibilidad de muchas unidades domésticas de asegurar su reproducción social localmente, las mismas optan por su deslocalización mediante la migración de la “cabeza” de la unidad familiar. Con la migración, la familia, entendida como unidad socioeconómica estratégica, se transforma y se redefine transnacionalmente, garantizando su reproducción en origen y la producción en destino.

Es a partir de la introducción del análisis de la esfera reproductiva y de cómo la reproducción social se practica transnacionalmente que las mujeres, y consecuentemente, las relaciones de género en las que están insertas, adquirieron mayor visibilidad en los estudios migratorios. Bajo esta nueva lente, la migración protagonizada por una parte importante de mujeres aparece como una estrategia de supervivencia de la unidad familiar, que muchas veces se materializa con su inserción en el trabajo del hogar en la sociedad de destino y en la que la maternidad se practica transnacionalmente (Hondagneu-Sotelo y Avila, 1997).

De todos modos, la creciente bibliografía especializada en los estudios migratorios femeninos ha cuestionado que sean sólo motivos económicos los que inducen a las mujeres a migrar. Si bien lo económico suele tener un peso muy importante, es común que se entrelace con otras motivaciones, que en ocasiones pueden quedar enmascaradas bajo el uso del trabajo como coartada (Sayad, 2002) frente a las dificultades que pueden existir para exponerlas de forma abierta. Así, la voluntad de alejarse de una relación conyugal poco satisfactoria e inclusive violenta, evadir las presiones sociales o familiares (Parreñas, 2001), formar una nueva pareja y/o el simple deseo de aventura (Bodoque y Soronellas, 2010) son todos motivos que pueden estar a la base de la migraciones femeninas.

Asimismo, se ha criticado cómo el énfasis en la dimensión reproductiva y en la familia ha proporcionado una visión en exceso heteronormativa de las migraciones femeninas, invisibilizando aquellas que pueden estar relacionadas con el deseo de gozar de mayores libertades en relación a la propia orientación o identidad sexual (Manalansan, 2006; Pichardo, 2003) . Todas cuestiones que, debo apuntar, han sido registradas en el trabajo de campo realizado para esta investigación.

Que las mujeres migren no es algo nuevo; y que su migración se relacione con su inserción laboral en el trabajo del hogar tampoco lo es. La revisión histórica presentada en los apartados anteriores da buena cuenta de ello. Otra cosa muy distinta es que todo ello haya quedado invisibilizado. De allí que algunas autoras cuestionen la supuesta novedad que entraña la incorporación de las mujeres migrantes en el trabajo del hogar (Lutz, 2008a; Sarti, 2008). De todas maneras, que no sea una novedad no implica que no haya diferencias con respecto al pasado. Por un lado, se asiste a una intensificación de los flujos migratorios y a un cambio en su dirección, desde el sur al norte global en el marco de la división internacional del trabajo que he comentado más arriba. Por otro lado, los perfiles socio-demográficos de las migrantes presentan notables diferencias con respecto a los de sus predecesoras. Sin la intención de presentar una visión excesivamente homogeneizante, de todas maneras, destaca el hecho que una parte de ellas provenga de los sectores medios, sea de extracción urbana y presente niveles más altos de instrucción. Es más, no son pocas las mujeres que emprenden su migración en un momento de su ciclo vital y familiar que las diferencia con respecto a las migrantes del pasado. Así, no es raro que migren tras algunos años de experiencia en el mercado laboral, inclusive en ocupaciones cualificadas. Asimismo, la migración puede emprenderse cuando las mujeres ya tienen hijos/as, dándose además el caso de que sean ellas las principales responsables de la manutención de sus familias. Lo cual, por supuesto no implica excluir a mujeres que migran en el marco de proyectos de tipo más individual de promoción personal.

Muchos de los trabajos pioneros que abordaron las conexiones entre género, migraciones internacionales y trabajo del hogar provienen del ámbito anglosajón. Entre ellos, se puede destacar la investigación realizada por Shellee Colen (1995) sobre las migrantes antillanas empleadas en Nueva York, la de Rhacel Parreñas (2001) sobre las mujeres filipinas en Los Ángeles y Roma, la de Pierrette Hondagneu-Sotelo (2007) sobre latinoamericanas en Los Ángeles o la de Bridget Anderson (2000) realizada en diversas ciudades europeas. Para el caso español, dada la importante feminización de los flujos migratorios, ya desde mediados de los años '90 se comenzó a abordar la temática. Trabajos como los de Laura Oso (1997), Carmen Gregorio (1996), Ángeles Escrivá (2000), Sonia Parella (2003) y el Colectivo Ioé (2001) fueron los que iniciaron las investigaciones en este sentido. En años sucesivos las investigaciones se multiplicarán, no solo en España sino también a nivel internacional (Sarti, 2015), haciendo especial hincapié en la precarias condiciones de vida y trabajo de las empleadas del hogar migrantes, con análisis que incorporaron la perspectiva feminista

interseccional, subrayando cómo su condición de mujeres, migrantes y trabajadoras se articula condicionando sus procesos migratorios (Parella, 2003).

Rhacel Parreñas, en su ya clásico trabajo *Servants of Globalization* (2001) propuso el término de división internacional del trabajo reproductivo, en un intento de articular la histórica racialización del trabajo reproductivo (Glenn, 1992) en el marco de la división internacional del trabajo en la economía globalizada (Sassen, 2002, 2003). Así, la creciente internacionalización y mercantilización del trabajo del hogar ha convertido a los hogares en microcosmos de desigualdades sociales (Lan, 2003) en los que se (re)produce íntima y cotidianamente el sistema global estratificado estructurado en base a jerarquías de género, clase, raza y status migratorio (Colen, 1995).

En esta configuración, el Estado participa, como se ha visto, consolidando el lugar privilegiado del ámbito doméstico para el trabajo de reproducción, favoreciendo así el recurso al trabajo del hogar. Y a su vez, mediante las políticas migratorias interviene reclutando y canalizando a las mujeres extranjeras hacia esta actividad laboral al tiempo que instaure jerarquías sociales distinguiendo y clasificando a las personas entre nacionales y extranjeros, comunitarios y no comunitarios, regulares e irregulares. Asimismo, regula a la baja los derechos y protecciones de los que gozan las trabajadoras domésticas remuneradas en base a la reificación del hogar como un espacio íntimo y privado, justificando y legitimando el trato discriminatorio de esta actividad laboral. Son estas las cuestiones que examinaré con mayor detalle en el próximo capítulo para el caso específico del Estado español.

Capítulo 3. La construcción política del contexto de recepción

Tal como se ha visto en el capítulo anterior, en la fase actual del capitalismo global se ha configurado una nueva división internacional del trabajo, en la que los y las migrantes se insertan prevalentemente en el segmento secundario del mercado laboral de la sociedad de destino. Ahora bien, la concentración de la población migrante en dicho segmento lejos de producirse de manera natural, también es fruto de las acciones institucionales que ven en la política migratoria su más clara materialización. De ahí, que en este capítulo focalice mi atención en esta cuestión.

En primer lugar, analizaré la evolución de la legislación de extranjería para así dar cuenta de las jerarquías sociales que instaure y cómo contribuye a la creación y consolidación de los nichos laborales para las personas que la misma ley categoriza como “extranjeros no comunitarios”. El trabajo del hogar es uno de ellos. De hecho, la legislación de extranjería no está libre de connotaciones de género y ha constituido un instrumento para canalizar la entrada de mujeres extranjeras para ocuparse en esta actividad laboral. En este sentido, en el contexto de un Estado de bienestar de carácter marcadamente familista, la creciente presencia de mujeres extranjeras en el trabajo del hogar, lejos de ser un efecto no deseado de las acciones públicas, ha constituido una estrategia del Estado para satisfacer las necesidades de trabajo reproductivo.

Ahora bien, el Estado también participa en la construcción del trabajo del hogar como una actividad poco valorada, con precarias condiciones laborales y amplios márgenes de informalidad. Por este motivo, en este capítulo también analizaré cuál ha sido la evolución de la norma reguladora del trabajo del hogar. Como se verá, es a partir de la reificación de la esfera doméstica como un espacio íntimo y privado que se justificará y legitimará la discriminación a la que ha estado históricamente sujeta esta actividad laboral. Si bien en la última reforma de la legislación reguladora del trabajo del hogar (el RD 1620/2011, de 14 de noviembre) se procuró promulgar un régimen más garantista, la premisa de que constituye una relación de carácter especial porque se desarrolla en el espacio del hogar, redundó nuevamente en una limitación de los derechos y protecciones sociales para estas trabajadoras.

En síntesis, este capítulo constituye un intento de analizar cómo la participación de las mujeres extranjeras en el trabajo reproductivo se ve fuertemente condicionada por la articulación de los regímenes migratorios y de empleo vigentes en el contexto de un régimen de bienestar en el cual el hogar se erige como sitio privilegiado para la reproducción social (Kofman, 2014; Williams, 2012), poniendo en evidencia cómo la articulación de la legislación de extranjería con la norma reguladora del hogar ubica a las mujeres extranjeras no comunitarias en los últimos peldaños de la escala social.

Como ya he adelantado, comenzaré haciendo una breve reconstrucción de la evolución de la legislación de extranjería para luego analizarla en clave de género. A continuación, me concentraré en la evolución de la legislación del trabajo del hogar, dedicando un espacio al examen del impacto que ha tenido la implementación de la última reforma de la norma reguladora de esta actividad laboral y la percepción sobre la misma desde la perspectiva de la parte empleadora y trabajadora, esto último a partir de los datos recogidos en el trabajo de campo.

3.1. Evolución de la legislación de extranjería¹¹⁵

La inmigración es un fenómeno relativamente reciente en el Estado español. En consecuencia, también lo es el desarrollo de la política migratoria, cuyo inicio puede ubicarse a mediados de la década del '80, ante la inminencia de la entrada del país en la entonces Comunidad Económica Europea (1 de enero de 1986) (Aja, 2006; Parella, 2003; Solanes, 2010) Por este motivo, el análisis de la evolución de las políticas migratorias exige que sea contextualizada en el marco más amplio de la política migratoria europea, una cuestión que excede los límites de este trabajo y que no abordaré en profundidad. Aquí me limitaré a señalar cómo algunas decisiones tomadas a nivel europeo han incidido en la trayectoria de la legislación española en materia de extranjería, que cabe especificar, es aquella que afecta a los/as extranjeros/as no comunitarios y que dados los fines de la presente investigación es la que interesa analizar.

¹¹⁵ Una versión anterior a este apartado puede encontrarse en Offenhenden (Offenhenden, 2012) y se apoya fundamentalmente en el análisis sobre la materia realizado por Eliseo Aja (2006), Sonia Parella (2003) y Ángeles Solanes (2010).

En términos generales, el desarrollo de la política migratoria española se ha caracterizado por continuas intervenciones normativas que han regulado de forma parcial la materia y que han variado en los contenidos según el color político del momento. Estas intervenciones normativas no pocas veces fueron precedidas por fuertes debates políticos y campañas de opinión.

La primera ley de extranjería española, la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, de derechos y libertades de los extranjeros en España, se aprobó en vísperas de la entrada del país a la entonces Comunidad Económica Europea. Su principal finalidad fue dar la seguridad a los otros Estados europeos de que España no se convertiría en un coladero de inmigrantes (Aja, 2006; Solanes, 2010).

Cabe recordar que, desde inicios de los años '70, los países europeos de antigua tradición inmigratoria comenzaron a practicar una política para desincentivar la llegada de trabajadores/as extranjeros/as. La fuerte recesión económica que siguió a la crisis petrolífera del '73 sumada a la preocupación por el aumento de la población extranjera llevó a la implementación de políticas restrictivas: Alemania cerró sus fronteras en 1973 y en 1974 fue el turno de los Países Bajos y de Francia. En España, en cambio, en ese momento pesaba más la preocupación por la emigración de la población a otros Estados europeos. Entonces, era inapreciable la inmigración que llegaba al país, la mayor parte de las veces en tránsito hacia el resto de Europa (Aja, 2006). En ese contexto, la extranjería no se consideraba una materia que requiriese de intervención gubernamental y no existía una ley que reuniese en un solo texto la múltiple y dispersa normativa existente (Aja 2006). Con el advenimiento de la democracia y hasta la promulgación de la ley de extranjería del '85, los tribunales actuaron como garantes de los derechos de los extranjeros en base a la Constitución y a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por España, amortiguando de esta manera la aplicación de la normativa preconstitucional (Aja, 2006; Solanes, 2010).

Vistas las exigencias europeas, la LO 7/1985 y su reglamento de desarrollo, Real Decreto 1196/1986, de 26 de mayo, constituyeron un marco legal sumamente restrictivo cuyo principal objetivo consistió en sentar las bases para poder diferenciar la inmigración regular de la irregular. Justamente por este motivo, en la norma fueron centrales cuestiones como la entrada y la expulsión (Parella, 2003; Solanes, 2010). Se estableció la exigencia de la tramitación del visado en origen vinculándolo a una oferta de trabajo por parte de un empresario español, algo imposible para la época ya que aún no existían suficientes relaciones para que los empresarios entraran en contacto con

trabajadores extranjeros (Aja, 2006). Por otro lado, la validez de la oferta de trabajo estaba sujeta la “condición nacional de empleo”, es decir, a la escasez de mano de obra española en la actividad y zona geográfica en la que se pretendía trabajar. En consecuencia, con esta legislación se configuró una política de inmigración que bloqueó las posibilidades de circulación de la mano de obra extranjera y que la relegó a las posiciones no queridas, o al menos no ocupadas, por los trabajadores nacionales (Parella, 2003).

En la práctica, lo anterior significó la imposibilidad del ingreso legal. Frente a la irregularidad –que era una condición que la misma ley fomentaba- se instauró un régimen de sanciones e infracciones sin gradaciones que acababa en la mayoría de los casos en la expulsión e incluía la detención y privación de la libertad por un máximo de 40 días frente al plazo máximo de 72 horas previsto para los nacionales (Aja, 2006; Solanes, 2010). Asimismo, se impuso un sistema de permisos de residencia y trabajo de corta duración y con continuas renovaciones, señal que la inmigración era aún concebida en base al principio de la temporalidad, sin ni siquiera contemplar la posibilidad de reagrupación familiar (Aja, 2006; Parella, 2003; Solanes, 2010).

Con la LO 7/1985 se estableció un modelo que perdurará en el tiempo, a pesar de las sucesivas modificaciones, basado en el control de la entrada y vinculada principalmente a las necesidades del mercado laboral (Solanes, 2010) A pesar del título de la ley, sobre los derechos y libertades de los extranjeros, sólo se regularon los derechos que presentaban limitaciones con respecto a los de los/as españoles/as: libertad de circulación en el territorio nacional, el derecho de reunión, el derecho de asociación, el derecho de educación y el derecho de sindicación (Aja, 2006). Por este motivo, la LO 7/1985 fue objeto de numerosas críticas e inclusive el Defensor del Pueblo planteó un recurso de inconstitucionalidad que fue resuelto por la sentencia del tribunal constitucional 115/1987 y en la que se anularon las principales limitaciones de las libertades introducidas por la ley (Aja, 2006)¹¹⁶.

En años sucesivos, los flujos de inmigrantes continuaron gracias a la mejora de la situación económica y la relativa estabilidad política (Aja, 2006; Solanes, 2010). La inoperatividad del sistema implantado por la LO del ‘85 fue generando una bolsa creciente de inmigración irregular. Las razones de este aumento de población inmigrante irregular fueron dos: por un lado, la irregularidad sobrevenida, es decir la

¹¹⁶ La Sentencia 115/1987 del Tribunal Constitucional suprimió las restricciones al derecho de reunión y asociación pero no modificó el plazo de 40 días de internamiento preventivo para la expulsión (Aja, 2006)

imposibilidad de renovar el permiso por no cumplir con las condiciones requeridas; por otro lado, una vez establecidas las normas para los ingresos legales (el visado) la mayor parte de los ingresos se realizaron ilegalmente. En la práctica, la mayoría de los extranjeros entraban en el país como turistas pero con la intención de buscar un trabajo (Aja, 2006). Una vez caducado el visado correspondiente -tres meses- indefectiblemente caían en la irregularidad, transformándose en *overstayers*.¹¹⁷

Con el objeto de mitigar esta situación, en 1991 la administración abrió un proceso extraordinario de regularización y renovación de permisos que arrojó como resultado la concesión de 122.000 permisos de residencia y trabajo de la duración de un año (Solanes, 2010). En total, hasta la actualidad, se han abierto seis procedimientos de este tipo, todos en coincidencia con reformas legales o reglamentarias – menos el de 1991 – con el mismo esquema común de requisitos: estancia en España desde una determinada fecha anterior a la puesta en marcha de la regularización; existencia de una oferta de trabajo; ausencia de antecedentes penales (Solanes, 2010).

La experiencia del proceso de regularización puso en evidencia la necesidad de implementar un mecanismo legal que canalizase el flujo de entrada de los/as inmigrantes. Con este propósito, se instauró en 1993 el llamado contingente anual, a través del cual se establecieron cuotas anuales para la entrada de trabajadores/as extranjeros/as en función de las ofertas de empleo no atendidas por el mercado laboral nacional, básicamente en los sectores de trabajo del hogar, construcción y agricultura (Parella, 2003; Solanes, 2010). En la práctica, al contingente se acogieron fundamentalmente los extranjeros que ya residían en el país en situación irregular. En consecuencia, el contingente actuó como un mecanismo de regularización encubierto en vez de funcionar como el instrumento de control y regulación de la entrada de inmigrantes tal como había sido proyectado (Parella, 2003; Solanes, 2010). Además, al interrelacionarse el contingente con la demanda de mano de obra no cubierta se contribuyó a consolidar los nichos laborales de los y las trabajadoras extranjeras, y con ello, la imagen estigmatizada que los asocia a ellos (Gil, 2006).

¹¹⁷ A pesar de las sucesivas modificaciones que se darán en el tiempo, está será la práctica más recurrente para entrar en España. Se ha señalado que la irregularidad ha sido la forma ordinaria para la inmigración, inclusive como paso previo a la regularización (Solanes, 2010). Este aspecto quedará evidenciado cuando analice las trayectorias de las mujeres migrantes entrevistadas. Como se verá, la gran mayoría residió (o aún reside) irregularmente por un período (más o menos largo) de tiempo. Es más, algunas de ellas “eligieron” la irregularidad, si de elección podemos hablar, ya que inicialmente pensaban trabajar unos años y luego retornar al país de origen. Dentro de este proyecto migratorio, creían que no les compensaba el largo camino necesario para regularizar su residencia.

Sin embargo, ni el contingente ni los procesos extraordinarios de regularización lograron resolver el problema la irregularidad de la población extranjera ya que no dieron respuesta a las dificultades que entrañaba renovación anual de los permisos, que implicaba la presentación de un contrato de trabajo. Nótese que la legislación siempre se ha referido a la presentación de un contrato de trabajo y no a la existencia de una relación laboral. Esta distinción es de gran relevancia para esta investigación ya que la legislación laboral que regula el trabajo del hogar paradójicamente no recoge la exigencia de celebrar un contrato por escrito.¹¹⁸

Hacia 1996, la inmigración había superado las previsiones y constituía un rasgo estructural de la sociedad española, fruto fundamentalmente de la libre circulación y residencia de los/as ciudadanos/as comunitarios/as y del crecimiento de los flujos de extranjeros/as provenientes de terceros países (Solanes, 2010). Frente a la necesidad de revisar la LO 7/1985 y la presión que ejercieron distintos actores sociales por una reforma legal (asociaciones de inmigrantes, colegios de abogados, oficina del defensor del pueblo), el nuevo gobierno de izquierdas optó por emanar un nuevo Decreto, RD 155/1996, de 2 de febrero, con el que derogó íntegramente el de 1986 (Solanes, 2010).

A pesar de las limitaciones que suponía que el decreto estuviese circunscrito a la LO 7/1985, se pudieron concretar algunos derechos de los extranjeros y algunas cuestiones vinculadas a la integración (Aja, 2006; Solanes, 2010).¹¹⁹ Las novedades más importantes que se introdujeron con dicha reforma fueron, en primer lugar, la incorporación de los permisos permanentes de residencia y trabajo a partir de los cinco años, que resolvió muchos problemas de renovación y proporcionó una mayor estabilidad en el ámbito de la regularidad. También, se introdujo en el régimen sancionador la graduación de las infracciones -de leves a graves y muy graves- lo que evitó que se aplicase la expulsión ante cualquier tipo de infracción. Por otro lado, se reguló la reagrupación familiar para los/as extranjeros/as titulares de un permiso de residencia ya renovado que dispusiesen de medios de vida suficientes, asistencia sanitaria y una vivienda adecuada para el/la reagrupante y su familia; por último, frente

¹¹⁸ De este aspecto me ocuparé más adelante en este mismo capítulo cuando revise la evolución de la legislación reguladora del trabajo del hogar.

¹¹⁹ No entraré aquí en la discusión sobre cómo se utiliza la noción de integración de la población extranjera. Me limito a reproducir las cuestiones señaladas por los/as especialistas/as en materia, que entiendo utilizan el término para dar cuenta de aspectos legislativos que favorecen una mayor estabilidad de la población extranjera no comunitaria residente en el territorio y favorecen la igualdad de derechos con respecto a la población autóctona, en contraposición a las normas de carácter más netamente restrictivo y de control.

al aumento de la irregularidad sobrevenida, en 1996 se abrió un nuevo procedimiento de regularización.

Tras quince años de vigencia de la LO 7/1985, la década del 2000 se abrió con una reforma legislativa. La LO 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, corpus legislativo aún en vigor a pesar de las sucesivas modificaciones, derogó la ley del '85 después de un largo proceso de avatares políticos y con la férrea oposición del Partido Popular que prometió modificarla en caso de que el grupo político se adjudicase la mayoría absoluta en las cercanas elecciones de marzo de 2000 (Aja, 2006; Parella, 2003; Solanes, 2010)¹²⁰

Los contenidos de la LO 4/2000 estuvieron marcados por el programa de Tampere desde el que se apostó por una política de integración de los extranjeros residentes y el fomento de medidas contra la discriminación, racismo y xenofobia a nivel europeo.¹²¹ De hecho, la ley supuso un importante avance en términos de integración ya que su eje vertebrador fue buscar la máxima equiparación posible en el goce de los derechos entre nacionales y extranjeros, dejando en segundo lugar los mecanismos de control de los flujos migratorios (Parella, 2003).

Sin lugar a dudas, una de las principales virtudes de la LO 4/2000 fue la visualización jurídica de la población extranjera en situación irregular (Solanes, 2010). Si en la ley del '85 se concebía al extranjero irregular casi exclusivamente como potencial sujeto de expulsión, con la reforma del 2000 pasó a ser un sujeto al que se le reconocieron derechos como el de educación, asistencia sanitaria, huelga, reunión y manifestación (Aja, 2006; Solanes, 2010). Para ello, se introdujo la figura del empadronamiento de los/as extranjeros/as irregulares como requisito para poder ejercitar los derechos antes mencionados en condiciones de igualdad con los/as nacionales. A partir de entonces, el

¹²⁰ Tal como señala Eliseo Aja (2006), las leyes de importancia generalmente se tramitan en las Cortes por iniciativa del Gobierno. En el caso de la LO 4/2000, ésta se inició por distintas proposiciones de ley de grupos parlamentarios de la oposición. El Congreso creó una Ponencia que adoptó un método de trabajo abierto y participativo generando un amplio consenso entre todos los grupos parlamentarios. Sin embargo, ante la inminencia de la aprobación de la ley por el pleno del Congreso, algunos ministros y el presidente Aznar comenzaron a desmarcarse y finalmente se aprobó con la abstención del Partido Popular. A continuación, pasó al Senado donde sufrió grandes modificaciones gracias a la mayoría absoluta de los populares en acuerdo con CiU. En este punto, se cerraron las posibilidades de acuerdo entre los grandes partidos y la ley volvió al Congreso donde fue aprobada sin incluir las enmiendas introducidas en el Senado.

¹²¹ En octubre de 1999 se reunió el Consejo Europeo en la cumbre de Tampere (Finlandia). Frente a la persistencia de fuertes flujos migratorios hacia la Unión Europea y el reconocimiento de las necesidades de mano de obra extranjera, en el Consejo de Tampere se proclamó la necesidad de desarrollar una política migratoria común en grado de superar la heterogeneidad que presentaban las distintas legislaciones nacionales en materia de migración y asilo. Sin embargo, nada de lo acordado en dicha reunión constituyó un compromiso que obligase a los distintos Estados europeos a modificar sus normativas nacionales.

padrón se convirtió en un instrumento vinculado a la política de extranjería cuya importancia fue creciendo en años venideros.

Por otro lado, se instauró un mecanismo para combatir la irregularidad sobrevenida por medio de una vía de regularización singular permanente que supuso una excepción a la expulsión para los/as extranjeros/as en condición irregular. Con la consagración del arraigo se flexibilizó el acceso a la regularidad para quienes pudieran acreditar una estancia ininterrumpida de dos años en el Estado español y contasen con una oferta de empleo.

Asimismo, se consagró el derecho de reagrupación familiar – mecanismo fundamental en un sistema que busca la integración de la población inmigrada – a partir del primer año de residencia, derecho al que se podían acoger tanto el/la extranjero/a residente como sus familiares (conocido como reagrupación familiar a cadena) (Parella, 2003). Para ello, la Ley previó la concesión de un permiso independiente a los familiares reagrupados lo que permitió superar los problemas de dependencia del cónyuge con respecto al reagrupante. Sin embargo, y esta fue una de las mayores limitaciones de la ley, no se modificó la necesidad de contar con un permiso de trabajo para desarrollar una actividad laboral, manteniéndose los permisos de residencia que no dan derecho a trabajar y limitando la posibilidad de trabajar de los/as extranjeros/as a las necesidades del empleo nacional.

La obsesiva atención de los medios de comunicación al fenómeno migratorio, sumada a los sucesivos conflictos sociales con trasfondo xenófobo y racista proporcionaron el contexto adecuado que legitimó la pronta modificación de la LO 4/2000 una vez que el Partido Popular ganó las elecciones, en consonancia con lo prometido durante toda la campaña electoral.¹²²

La nueva ley, LO 8/2000 y su reglamento de desarrollo, RD 864/2001, supusieron un retroceso en el sentido que se trasladó el énfasis de la integración hacia el control de los flujos (Parella, 2003). Se introdujeron entonces modificaciones de carácter restrictivo con respecto a la ley anterior, cuyos cambios más significativos, pueden ser sintetizados en los siguientes puntos: en primer lugar, se negaron a los/as inmigrantes irregulares los derechos políticos y sindicales (reunión y manifestación, asociación, sindicación, huelga), medidas que fueron recurridas por inconstitucionales y que fueron resueltas por el Tribunal Constitucional con la sentencia 237/2007, de 10 de diciembre

¹²² En estos años se produjeron, por ejemplo, los sucesos del Ejido (2000) además del espectacular aumento de los cadáveres de inmigrantes cruzando en pateras el estrecho de Gibraltar (Parella, 2003)

de 2007 (BOE de 10 de diciembre de 2007) y otras sentencias posteriores que la ratificaron.¹²³ También, se limitó el derecho de reagrupación familiar al/a la inmigrante residente (excluyendo a los familiares) y se reintrodujo como requisito para la solicitar la reagrupación la residencia de un año en España con el permiso para un año más. Por otro lado, se incluyeron sanciones para los transportistas que trasladasen a extranjeros/as hasta el territorio español sin verificar que cumpliesen con los requisitos de entrada; por último, se restauró, tal como existía en la LO 7/1985, la expulsión como sanción a la permanencia ilegal en el territorio español y la incorporación de un procedimiento preferente que la permite llevar a cabo en 48 horas, plazo que puso en tela de juicio la garantía de ciertos derechos tales como la tutela judicial efectiva, la asistencia jurídica y el derecho a intérprete.

También, cabe señalar, que entre 2001 y 2002, el gobierno firmó con Colombia, República Dominicana, Ecuador, Rumanía, Hungría y Marruecos convenios para la contratación de trabajadores en origen (Aja, 2006).

La siguiente reforma que afectó a la legislación de extranjería provino de una ley que no se ocupaba propiamente de esta materia, la LO 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros. El proyecto de ley fue aprobado y divulgado por el gobierno una semana antes de las elecciones locales y autonómicas, en un contexto de campaña electoral en el que se enfatizó en el binomio inmigración y delincuencia (Aja, 2006).

Tal como era de esperar, se consolidó el modelo de control migratorio inaugurado con la LO 8/2000. En este sentido se puede apuntar, por ejemplo, la sustitución de la pena impuesta por la comisión de un delito por la expulsión como regla general para los/as extranjeros/as irregulares;¹²⁴ también, la penalización del tráfico ilegal de personas con seis a doce años de prisión; asimismo, la tipificación del delito de mutilación genital o ablación, también con una pena de prisión de seis a doce años, agravado en el caso que la víctima sea una menor de edad o incapaz con la inhabilitación de la patria potestad.

¹²³ Nos referimos a: SSTC 259/007, de 19 de diciembre de 2007 y STC 260/2007, STC 261/2007, STC 262/2007, STC 263/2007, STC 264/2007, STC 265/2007, todas del 20 de diciembre de 2007, publicadas en el BOE de 22 de enero 2008 (Solanes, 2010).

¹²⁴ Se estableció que en el caso que un/a extranjero/a irregular cometiera un delito castigado con pena de prisión inferior a seis años, la regla general sería la sustitución de la pena por la expulsión; en el caso de los delitos castigados con la reclusión en prisión por seis años o más, se procedería a la expulsión una vez cumplidas en España las tres cuartas partes de la condena o se hubiese alcanzado el tercer grado de tratamiento penitenciario (Solanes, 2010)

En 2003 se produjo una nueva reforma legislativa cuya justificación provino de la necesidad de adaptar la normativa existente al creciente número de residentes extranjeros/as, la lucha contra la inmigración ilegal y la trasposición de las directivas emanadas a nivel europeo entre 2001 y 2002 (Solanes, 2010). Este último aspecto, sin embargo fue completamente olvidado a pesar de la importancia que revestía.¹²⁵

La LO 14/2003 prosiguió con la tendencia de tipo restrictivo que caracterizó a las reformas anteriores. La reforma que suscitó mayor escándalo fue la modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local en lo relativo al padrón municipal. Se estableció la necesidad de la renovación de la inscripción cada dos años para los/as extranjeros/as no comunitarios/as sin autorización de residencia permanente y se habilitó el acceso al Padrón Municipal a favor de la Dirección General de Policía para conocer la situación de los/as extranjeros/as, algo solo posible para los/as nacionales en caso de delito y con autorización judicial (Aja, 2006).¹²⁶ Por otro lado, se endureció la situación general de la reagrupación, eliminando definitivamente la posibilidad de las denominadas reagrupaciones en cadena, al exigir para la solicitud del procedimiento la titularidad de un permiso independiente de residencia y trabajo (Aja, 2006; Solanes, 2010).

Luego de las elecciones de 2004, el nuevo gobierno socialista se encontró ante la opción de reformar la Ley o aprobar el nuevo reglamento de desarrollo de la última reforma legal. Eligió la última de estas dos opciones mediante el RD 2392/2004, de 30 de diciembre, una intervención legislativa de carácter marcadamente laboral (Solanes, 2010).

El principal objetivo de la norma fue disminuir la inmigración en condición irregular, a corto y largo plazo, que para entonces se calculaba afectaba a unas 800.000 personas (Aja, 2006). Se abrió un nuevo procedimiento de regularización extraordinario que superó las 700.00 solicitudes y que permitió que emergiesen a la regularidad más de

¹²⁵ En la legislación ni siquiera se mencionan directivas de extrema relevancia como la 2000/43 del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un nuevo marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Para su trasposición se procedió a hacer una ley de acompañamiento de los presupuestos (62/2003, art. 27 a 43 del cap III) lo que impidió el debate político, parlamentario y con los agentes sociales (Solanes, 2010).

¹²⁶ En la práctica no se ha producido un traslado masivo de datos del padrón a la policía y sólo se ha aplicado el supuesto para casos concretos en la investigación de un delito (Solanes, 2010).

500.000 extranjeros/as (Aja, 2006).¹²⁷ Por otro lado, se creó el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura como vía para el ingreso de la inmigración legal, sin por ello eliminar el contingente. De esta manera, se buscó un mecanismo más ágil y realista que pudiese adaptarse a las necesidades del mercado laboral mediante la actualización trimestral de las listas de ofertas de trabajo no cubiertas a nivel nacional (Aja, 2006; Solanes, 2010) . Por último, se consagraron el arraigo laboral y social con el objetivo de mantener un canal de regularización individual (Aja, 2006; Solanes, 2010).¹²⁸

En continuidad con las reformas operadas anteriormente, en la segunda mitad de la década, el control y el intento de gestión de los flujos se articularon con los objetivos de proteger el mercado nacional de empleo, luchar contra la inmigración irregular y el tráfico de personas, y promover la integración (Solanes, 2010). En relación al control de los flujos migratorios, se buscó el apoyo logístico y económico de Europa en la defensa de las fronteras (a través de FRONTEX) al tiempo que se adoptaron medidas para implicar a los Estados de origen por medio de la celebración de tratados bilaterales de cooperación migratoria.¹²⁹

En 2009, se produjo una nueva modificación a la ya alterada LO 4/2000 mediante la LO 2/2009, de 11 diciembre, cuyo reglamento de desarrollo, RD 557/2011, de 20 de abril, que entró en vigor a mediados de 2011. Las principales justificaciones apuntadas para la modificación legislativa fueron, nuevamente, la trasposición de directivas europeas, la necesidad de adaptar normativa a nueva realidad migratoria y por último, la necesidad de incorporar las sentencias del Tribunal Constitucional (236/2007 y sucesivas).

Los principales objetivos que la ley se propuso fue: ordenar los flujos migratorios laborales, reforzando la vinculación de la capacidad de acogida de trabajadores inmigrantes en función de las necesidades del mercado de trabajo; aumentar la eficacia

¹²⁷ En esta última regularización, para evitar la aparición de falsas ofertas laborales se exigió la presentación de un contrato laboral de duración mínima de seis meses; además, se dotó de carácter condicional la concesión de la autorización de trabajo que sólo se convirtió en efectiva una vez realizada el alta en la Seguridad Social (Aja, 2006).

¹²⁸ Para el arraigo laboral se exigían dos años de residencia en España y la prueba de haber trabajado por al menos un año, ya sea de manera regular o irregular. Para el arraigo social, en cambio, se necesitaban tres años de residencia previa, la presentación de un contrato u oferta laboral y vínculos familiares con personas extranjeras residentes en España. Estos últimos podían ser sustituidos por un informe favorable del ayuntamiento de residencia sobre el esfuerzo de integración (Aja, 2006; Solanes, 2010).

¹²⁹ En este sentido se puede mencionar el Plan África (2006-2008), que según Solanes (2010), representa un punto de inflexión en la política migratoria española en la medida que persigue un enfoque global y equilibrado que ve en la migración un factor positivo de desarrollo. Otros autores, en cambio son más críticos y señalan cómo estos mecanismos se inscriben en una tendencia europea de externalización de los controles migratorios hacia los países de origen y de tránsito de los migrantes (Gil, 2011).

de la lucha contra la inmigración irregular; adaptar normativa a las competencias de ejecución laboral previstas en los estatutos de autonomía y reforzar la integración. De hecho, y en relación a estos dos puntos últimos, se traspasó a las autonomías las competencias de autorización de trabajo de los extranjeros. A partir de ese momento, concurrirán dos administraciones públicas en el procedimiento de expedición de las autorizaciones: la estatal en lo que respecta a la residencia y la autonómica, como ya se ha dicho, para el trabajo. Además, para la regularización mediante el arraigo social se dispuso que la autoridad autonómica (o en su defecto, el Ayuntamiento) emitiera un informe sobre la integración de la persona extranjera residente en su territorio, valorando el período de residencia, la posibilidad de contar con medios de vida y una vivienda, su vínculo con familiares residentes en España y su participación en programas de inserción socio-laboral y culturales. De igual manera, para la renovación de las residencias temporales, se estableció que se tomará en consideración el esfuerzo de integración del/la extranjero/a.

Entre los aspectos positivos de esta nueva legislación cabe resaltar: la redacción de los artículos afectados por la inconstitucionalidad; la concesión automática de la autorización de trabajo a los familiares de los reagrupados -cónyuge e hijos/as cuando llegan a los 18 años-, que permitió superar la dependencia con respecto al familiar reagrupante; y la implantación de medidas de protección a la víctima en casos de violencia de género y trata de personas.

En cambio, han sido objeto de mayores críticas la ampliación del plazo de internamiento de 40 a 60 días; los nuevos requisitos añadidos para reagrupación ascendientes mayores de 65 años (razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España); el condicionamiento del acceso a la educación postobligatoria a la situación jurídica del/ de la extranjero/a mayor de 18 años; el endurecimiento de régimen de sanciones e infracciones, entre las cuales se reguló la del matrimonio por conveniencia como infracción grave.

3.1.1. Aplicación de la restricción sanitaria en Cataluña (Real Decreto-ley 16/2012)

Antes de finalizar, es necesario apuntar las nuevas correcciones legales que el gobierno de derechas encabezado por Mariano Rajoy ha implementado y que encontraron su justificación en la “crisis económica” y en la retórica de austeridad y control del déficit.

Las nuevas disposiciones no provinieron de una ley de extranjería sino del Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, pero afectaron a la materia, restringiendo el acceso a la asistencia sanitaria tanto de los/as ciudadanos/as comunitarios/as como de los/as extranjeros/as de terceros países residentes irregularmente en España.¹³⁰

En términos generales, se puede apuntar que para los/as ciudadanos/as comunitarios, se modificó el régimen de residencia superior a tres meses. En los casos que el/la extranjero/a comunitario/a no sea un trabajador/a por cuenta ajena o propia deberá demostrar que dispone, para sí y para los miembros de su familia, de recursos suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social durante su período de residencia en territorio español, así como también de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos. Para los/as extranjeros de terceros países que residan irregularmente en el territorio (estén o no empadronados), se estableció que sólo recibirán asistencia sanitaria en caso de emergencia y durante el embarazo, parto y posparto. Sólo ha quedado asegurada la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los/as nacionales para los/as extranjeros/as irregulares menores de dieciocho años.¹³¹

La aplicación del RDL ha sido desigual dada la competencia que tienen las Comunidades Autónomas en materia de asistencia sanitaria. Algunas, han desarrollado sus propios programas o sistemas para ampliar la protección contemplada por el RDL; otras, en cambio, lo han aplicado al pie de la letra o con alguna excepción. Se asiste entonces a una heterogénea aplicación de la nueva normativa, configurando una situación de desigualdad territorial con respecto al derecho de acceso y atención sanitaria de la población. Una situación ulteriormente agravada por la discrecionalidad burocrático-administrativa que esta situación permite y/o genera (Moreno y Bruquetas, 2015). Así, no han sido escasas las denuncias de casos en los que no se proporciona

¹³⁰ El RDL 16/2012 supuso un punto de inflexión en el largo proceso hacia un sistema sanitario universalista, reintroduciendo la lógica de seguro social en base a las categorías de “asegurado” (trabajadores/as cotizantes a la Seguridad Social, pensionistas, desempleados/as con prestaciones, solicitantes de empleo) y “beneficiario” (cónyuge e hijos/as menores de 26 años del “beneficiario”) del sistema sanitario público (Moreno y Bruquetas, 2015). La norma también afectó a los/as españoles/as no cotizantes con ingresos superiores a los 100.000 euros, a los/as residentes mayores de 26 años no cotizantes (colectivo más tarde re-introducido) y los/as desempleados/as que hubiesen agotado su derecho a prestaciones por desempleo y que residiesen en otro país europeo por más de 90 días.

¹³¹ Sin pretender justificar las reformas introducidas, que desde aquí impugno, cabe igualmente señalar que éstas no se distancian de la legislación vigente en otros Estados europeos. Por ejemplo, Italia desde siempre ha regulado de esta manera la residencia de los ciudadanos/as comunitarios/as y sus familiares, y el acceso a las prestaciones sanitarias de los/as nacionales de terceros países irregulares.

asistencia sanitaria a personas no excluidas por el RDL y de las irregularidades cometidas inclusive en aquellas Comunidades Autónomas donde no se ha aplicado la nueva normativa (Moreno y Bruquetas, 2015; Morero y Ballesteros, 2014).

En Cataluña, que es donde se ha llevado a cabo esta investigación, oficialmente se siguió garantizando el acceso a la asistencia sanitaria a los/as extranjeros en situación administrativa irregular, si bien de manera escalonada: atención urgente y primaria para las personas empadronadas en Cataluña entre 3 meses y un año; atención urgente, primaria y especializada para aquellas personas empadronadas hace más de un año. En este esquema escalonado, la tarjeta sanitaria, debe ser constantemente renovada, algo que como se verá provoca no pocas dificultades.

En la práctica, sin embargo, no siempre se ha garantizado este derecho a la población inmigrante en situación irregular. De ello, por ejemplo, han dado cuenta las técnicas de inmigración entrevistadas durante el trabajo de campo, quienes variaron en su apreciación sobre las arbitrariedades cometidas, algunas calificándolas como muy frecuentes, otras como casos aislados:¹³²

“Hay mucha gente que está irregular, que se le ha caducado la tarjeta sanitaria y a la que no la están atendiendo (...) mucha, eh, yo he encontrado mucha que me han venido a decir ¿Qué hago? (...) Pero incluso gente que está teniendo problemas con sus hijos menores de edad (...) porque sus hijos están irregulares y tampoco los quieren atender. Claro, mucha gente. Sí, esto mucho, mucho.” (Técnica inmigración, tercer sector, Barcelona ciudad)

“Sobre todo cuando salió la ley esta y el discurso es la sanidad para los que no tienen papeles... que no tienen derecho a sanidad. Al día siguiente ya había problemas en los centros, antes de nada. Y a veces tienes la sensación que hay algunos profesionales y técnicos que están esperando a aplicar cosas que ni la ley lo contempla. Sí, con eso también nos encontramos.” (Técnica inmigración, administración municipal, Provincia de Barcelona)

“Pero aquí sí que se (atiende)... pero algún pequeño contratiempo que hemos encontrado en algún caso, intervenimos. Entonces, enseguida se deshace el entuerto, por así decirlo. “Oiga, señora mire, usted a lo mejor no sabe pero mire...” y amablemente se le dice que lo que está haciendo no está correcto. Pero lo hemos podido solventar, eh (...) Son pocos. Yo puedo, yo, desde aquí (servicio migración), son muy pocos los casos, pero... poquísimos. Y si algún caso no se ha podido solucionar por el propio usuario, que se le informa: “Tú has de ir, hablar con esta persona, llevas tu empadronamiento, decir, me he ido a asesorar a tal sitio y me han dicho que sí que me corresponde en estas condiciones y por eso vuelvo”. Si tú ves que aún así nada, lo que hacemos es acompañar a la persona al servicio: “perdone me puedes explicar...”. Y ya está. Y lo hemos solventado. Pero menos mal que han sido casos esporádicos.

¹³² Inclusive tenían distinta apreciación dos técnicas entrevistadas en la ciudad de Barcelona.

Puntuales. Yo casi ni diría importantes, por así decirte, en número.” (Técnica inmigración, tercer sector, Tarragona ciudad)

“Bueno, hay algún confundido. Pero se soluciona, generalmente se soluciona. A ver, hay... hablamos de Barcelona, eh, no sabemos... no tenemos claro el resto. Eh, a ver, hay muchos CAPs, muchos centros de atención primaria de gestión privada que bueno, cada uno ha intentado gestionar esto como le ha parecido y que pese a que teóricamente había órdenes de que todo el personal estuviese informado, no resultaba así. Entonces te encontrabas situaciones de “uy, es que a mí me dicen de que el niño no lo pueden atender, al niño de ocho años porque no es regular”. Dices, pero si aquí no ha cambiado nada y menos eso, todavía.” (Técnica inmigración, tercer sector, Barcelona ciudad)

Otra técnica coincidió con esta última, puntualizando que son los centros privados concertados aquellos que dan “más problemas”, un aspecto que también ha sido denunciado por organizaciones ciudadanas y profesionales de Cataluña (Morero y Ballesteros, 2014):

“El tema es si está gestionado por el Institut Català de la Salut del CAP, suele haber menos problemas. Cuando la gestión es de otros que no es directamente el Institut Català de Salut, lo que es una empresa privada que hace servicio al X, ahí puedes llegar a tener más problemas para la tarjeta sanitaria. Digamos que las empresas que gestionan de forma privada con el dinero público ponen más problemas.” (Técnica inmigración, administración pública, Tarragona ciudad)

Por el lado de las trabajadoras, también he podido recoger algunos testimonios que dan cuenta de las arbitrariedades que se comenten en territorio catalán, aún en supuestos como el embarazo que en principio se encuentran tutelados en el RDL 16/2012. En una de las entrevistas que realicé en casa de Susana se encontraba presente una amiga suya de origen brasilero que no contaba con el permiso de residencia. A pesar de estar embarazada, me comentó que tuvo muchos problemas para obtener la tarjeta sanitaria en su zona de residencia (un pueblo en la provincia de Tarragona), pudiéndola finalmente tramitar en Barcelona y con la ayuda de una trabajadora social.

En el caso de Natalia, también en situación irregular, debido al retraso en la renovación de la tarjeta sanitaria, estuvo a punto de pagar 200 euros para poder hacerse un examen:

“Sí. Hasta hace poco tuve un problema de... supuestamente tenía tosferina. Bastante contagiosa, es como parecido a una gripe pero parece que los síntomas perduran meses y meses y entonces tuve que ir a hacer eso y a ver si no estaba infectada y eso. Ya me estaban cobrando 200 euros también (...) porque como no tenía la tarjeta, la nueva, si no que yo fui con la caducada.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Por suerte para Natalia, recibió la nueva tarjeta y pudo realizarse el examen sin abonar los 200 euros, examen que además resultó negativo. De todas maneras, nótese la gravedad que suponen los retrasos burocráticos no solo en relación al derecho de gozar de la asistencia sanitaria sino también con respecto al problema de salud pública que entrañan.

José, en cambio, estuvo dos años y medio sin tarjeta sanitaria. Pudo volver a tramitarla cuando tomó contacto con una asociación LGTBI y obtuvo el asesoramiento necesario. En su caso, estando mal informado, pensó que le habían “quitado la tarjeta” cuando en realidad había recibido la renovación en un domicilio en el que ya no residía:

“También me habían quitado la tarjeta sanitaria (...) me la quitaron, me la quitaron hace más de dos años y medio (...) A mí es que me la quitaron y como a mí me la quitaron, a mí me decían que tenía que ir a no sé dónde... ya me la quitaron, me quedé así. Y cuando entré yo a la asociación, que estuve hablando con el presidente y ya me preguntó, “¿cómo estás? ¿Tienes la tarjeta sanitaria?” Le dije, “no, me la quitaron hace dos años”. Me dijo “pero tienes que tenerla. Nosotros hemos luchado mucho. La asociación ha luchado muchísimo para que no se la quitaran a los indocumentados. Tienes que ir”, me dijo “tienes que ir a hablar...” o sea, no me acuerdo a dónde tenía que ir y después a no sé donde “y si no te la dan, dime que yo te lo arreglo por otro lado”. Me dijo “¿Pero tú tienes...?” “Yo tengo la antigua”. Me dijo “pues no la entregues. Guarda esa tarjeta pero diles que a ti no te ha llegado la nueva”, me dijo. “Solo diles eso, que no te ha llegado la nueva”. Bueno. Entonces yo fui, dije “mira, es que yo no tengo...” Y resulta que la habían mandado por correo a donde yo vivía antes y él (persona con la que convivía) no fue capaz de llamarme y entregármela. Entonces yo estuve dos años y medio... sin seguro sanitario. Nada.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Sin lugar a dudas, es positivo que en ámbito catalán se haya asegurado el derecho a la asistencia sanitaria de la población extranjera en situación irregular. Sin embargo, este derecho en la práctica se ve vulnerado por la mezcla de confusión, desinformación y arbitrariedades que se suceden, generando desigualdades que se inscriben en un proceso de jerarquización social que la misma legislación de extranjería fomenta, y que como se verá a continuación, no está libre de connotaciones de género.

3.1.2. Una mirada en clave de género de la legislación de extranjería

De las páginas anteriores se desprende que la legislación española en materia de extranjería se basa en un sistema de migraciones laborales, supeditando de esta manera el reconocimiento jurídico y político de los/as extranjeros/as no comunitarios a un modelo de trabajo, el formal y para toda la vida, que hoy en día ni siquiera es válido para los/as nacionales (De Lucas, 2001). De la demostración de la existencia de un

vínculo laboral por medio de un contrato de trabajo se deriva el contrato social parcial y temporal que se les ofrece a los/as extranjeros/as residentes en el territorio. Parcial, porque no incluye todos los derechos; temporal, porque puede perderse si no se renueva el contrato de trabajo o bien es un tránsito hacia la ciudadanía plena (De Lucas, 2001).¹³³ Siguiendo a Javier De Lucas, se puede afirmar que el epíteto de todo lo anterior es la creación del/de la extranjero/a irregular, ulterior segmentación en el proceso de jerarquización social, que pone en evidencia “las aporías de un modelo de democracia y de ciudadanía que se basa en la exclusión” (2001:41).

En teoría, las personas extranjera pueden llevar una vida material y social más ó menos análoga a la de los/as autóctonos/as, conformada por algún tipo de trabajo, amistades y afectos. La diferencia es que no tienen un futuro estable en esta sociedad porque no son ciudadanos/as. La vinculación que la ley de extranjería establece entre el trabajo, la nacionalidad y la ciudadanía, no sólo niega a los/as extranjeros/as el acceso y la garantía de los derechos fundamentales proclamados como universales sino que además los/as excluye de formar parte de una comunidad política a cuyo sostenimiento contribuyen, configurándolos/as como infrasujetos en la medida que los priva de “la condición de agentes de la ley que van a sufrir” (De Lucas, 2001:39).

En este estado de las cosas, distintas autoras han señalado como los efectos de la ley de extranjería en la institucionalización de las jerarquías y desigualdades sociales no están libres de connotaciones de género (Gil, 2006; Gil y González-Fernández, 2014; Martín-Díaz, 2006; Mestre, 2001; Parella, 2003; Pedone et al., 2012) y actúa diferencialmente según se trate de hombres o de mujeres migrantes, condenando a estas últimas a depender de su marido por el hecho de haber sido reagrupadas o empujándolas a trabajar en ocupaciones feminizadas poco valoradas en la sociedad de acogida (Parella, 2003).

En relación a la reagrupación, teniendo en cuenta su tardía y variable regulación en las sucesivas leyes de extranjería, la condición de reagrupado/a ha supuesto la carencia de un estatuto jurídico propio en la medida que la normativa no siempre previó la concesión de una tarjeta de residencia independiente ni el permiso de trabajo,

¹³³ Cabe señalar que el acceso a la nacionalidad española para la población procedente de las ex colonias españolas cuenta con un régimen más favorable, en la medida que se puede obtener tras dos años de residencia regular a diferencia de los diez años exigidos para el resto de extranjeros/as no comunitarios/as.

reflejando el carácter androcéntrico de la norma, desde la que se concibe al migrante como un varón y a la mujer como un sujeto dependiente que lo acompaña, que evidentemente no tiene un correlato empírico en el contexto actual de feminización de las migraciones. De todas maneras, para aquellas mujeres que sí han sido reagrupadas, lo anterior ha implicado durante mucho tiempo la dependencia legal de su esposo y la imposibilidad de trabajar con un contrato de trabajo, estimulando de esta manera la inactividad del colectivo o su empleo en la economía sumergida. Dentro de esta última posibilidad, el trabajo doméstico remunerado se ha erguido como una puerta de acceso al mercado laboral ya que al ser una actividad que se realiza en los hogares está menos sujeta a controles (Anderson, 2004).

Actualmente, con la entrada en vigor del RD 557/2011, de 20 de abril, que estableció la concesión automática de la autorización de trabajo a los familiares de los/as reagrupados/as esta última limitación ha sido superada. También existen mecanismos para que los familiares reagrupados puedan obtener un permiso independiente, pero siempre condicionando esta posibilidad a la presentación de un contrato de trabajo, requisito que reviste especial dificultad vistas las características que presenta el mercado secundario de trabajo en el cual generalmente se produce la inserción laboral de las personas extranjeras.

Es necesario tener en cuenta las dificultades que entraña realizar el proceso de reagrupación familiar debido a los parámetros establecidos por la legislación, que inciden en los modos de organización familiar y consolidación de su transnacionalismo (Pedone et al., 2012). Por un lado, mediante la definición de los miembros de la familia que pueden optar a la reagrupación –fundamentalmente cónyuge, hijos/as menores de edad y ascendientes con restricciones- en base al modelo hegemónico de familia nuclear vigente. Por el otro lado, a través de los requisitos establecidos en relación a la residencia, situación laboral, ingresos económicos, y vivienda, especialmente difíciles de cumplir para las trabajadoras del hogar, vistas las precarias condiciones que caracterizan a esta actividad laboral, las cuales serán analizadas en profundidad más adelante. Un aspecto que aparece en las trayectorias de algunas de las mujeres que he entrevistado, pioneras de la empresa migratoria y no en pocas ocasiones jefas de familia, que han tenido que prolongar más allá de lo deseado el ejercicio de la maternidad transnacional, realizar reagrupaciones selectivas u optar por formas informales de reagrupación, como el ingreso de sus familiares con visado de turismo (Gil y González-Fernández, 2014; Pedone et al., 2012).

Pero además, si las mujeres extranjeras no comunitarias se emplean mayoritariamente en el segmento secundario de la economía, muy especialmente en el trabajo del hogar, ello también es fruto de la política migratoria española que a través de las medidas implementadas, ya sea mediante los contingentes o los procesos de regularización, ha contribuido a la consolidación de este nicho laboral (Colectivo Ioé, 2001; Gil, 2006; Gil y González-Fernández, 2014; Parella, 2003). Una mirada al porcentaje de resoluciones resueltas para el trabajo del hogar en los contingentes entre 1993 y 1999 puede dar una clara idea de lo anterior:

Tabla 5. Contingente, resoluciones favorables trabajo del hogar (1993-1999)

Año	Total Resoluciones	Total Resoluciones Trabajo del hogar	% Trabajo del hogar
1993	5.220	4.386	84%
1994	25.604	13.728	53,6%
1995	19.953	12.086 ¹³⁴	60,5%
1996 ¹³⁵	-	-	-
1997	24.647	14.296	58%
1998	28.065	14.662	52,2%
1999	39.711	20.521	51,6%

Fuente: Elaboración propia en base a Oso (1997) y Anuario Estadístico de Inmigración¹³⁶

Tal como se aprecia en la Tabla anterior, el porcentaje de resoluciones favorables se ha ubicado por encima del 50% para el caso del trabajo del hogar, lo cual ha tenido su reflejo en el aumento del número de permisos de trabajo emitidos para esta actividad laboral, que pasaron de representar el 39% del total en 1992 a ser el 55% en 1998 (Colectivo Ioé, 2001:245). Por otro lado, los datos del último proceso de regularización de 2005 dan cuenta de la importancia que tiene el trabajo del hogar como vía de regularización para las mujeres migrantes de origen no comunitario. El 41,24% de las solicitudes fueron presentadas por mujeres y, del total de solicitudes presentadas, el 31,67% correspondieron al trabajo del hogar, seguidas por la construcción (20,76%), la agricultura (14,16%) y la hostelería (10,36%) (Pedone et al., 2012).

En síntesis, para muchas mujeres extranjeras, el trabajo del hogar ha representado una puerta de entrada para el mercado laboral y para la regularización de su residencia. Ahora bien, el escaso reconocimiento del trabajo del hogar como actividad laboral,

¹³⁴ El dato incluye otros servicios.

¹³⁵ En el año 1996 no hubo cuota asignada al contingente debido a que se realizó un proceso de regularización, al igual que en los años 2000 y 2001.

¹³⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General de Inmigración y Emigración. Disponible en: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Anuarios/> [Fecha de consulta: 01/06/2017].

preexistente a la inmigración, determinará en buena medida los problemas específicos que tendrán las trabajadoras extranjeras empleadas en este sector (Martín-Díaz, 2006). Por ello, el análisis que aquí se presenta sería incompleto sin hacer referencia a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo del hogar en el Estado español, dentro de las cuales se incluye legislación que lo regula, cuestión que abordaré a continuación.

3.2. La norma es la exclusión: breve repaso histórico de la regulación jurídica del trabajo del hogar en España.

El análisis de la historia de la protección del trabajo supone la historia de aquello que se entiende como trabajo y lo que no adquiere esa calificación. Tal como sostiene Ubaldo Martínez-Veiga (1995), en la medida que la protección estatal del trabajo ha ido avanzando, contemporáneamente ha desprotegido todo un conjunto de actividades que no se consideraban trabajo y que como tales han quedado invisibilizadas. Sin embargo, su invisibilización no ha comportado su desaparición. Las mismas han continuado desarrollándose bajo la consideración de no trabajo, o trabajo de rango menor, lo cual ha tenido el corolario de exacerbar las condiciones de explotación.

El trabajo doméstico remunerado constituye un ejemplo paradigmático de lo anterior. Pese a su importancia para la reproducción social y el significativo número de personas empleadas en esta actividad laboral – muy especialmente mujeres-, a medida que se fueron desarrollando las normas protectoras del trabajo ha sido sistemáticamente excluido de las mismas. De esta manera, tal como se verá en las próximas páginas, la evolución legislativa ha reflejado –contribuyendo a su vez a producir y reproducir- los prejuicios, motivaciones y constricciones vigentes en la sociedad que han obstaculizado el pleno reconocimiento del trabajo del hogar como un “verdadero” trabajo (Gil, 2006).

En España, las primeras leyes protectoras se desarrollaron entre finales del siglo XIX e inicios del XX. Desde entonces y hasta la actualidad, el trabajo del hogar ha recibido un trato discriminatorio en el derecho laboral. El hecho que el trabajo doméstico tradicionalmente haya sido una responsabilidad femenina y, junto a ello, la creencia de que es una actividad para la cual las mujeres poseen capacidades innatas ha contribuido al escaso reconocimiento social de esta actividad laboral. A esto, se suma que es una actividad que se realiza en el ámbito privado del hogar, en contraposición al espacio

público, que es la esfera en la que en nuestra sociedad se define al trabajo como tal (Comas d'Argemir, 1995; Martínez-Veiga, 1995). Cuestión que no es de peso menor ya que ha sido justamente el carácter domiciliario de esta actividad, y con ello, la idea de que se trata de una actividad no productiva realizada para una "amo cabeza de familia" sin fines de lucro, lo que en términos jurídicos ha justificado y legitimado históricamente su exclusión del derecho laboral (Martínez-Veiga, 1995).

Es importante apuntar que el trato discriminatorio que ha recibido el trabajo del hogar no es una particularidad del Estado español. Si hay una característica que común a la heterogénea legislación reguladora del trabajo doméstico remunerado vigente en los distintos contextos nacionales, es el déficit de protección que proporciona si se lo compara con los marcos legales que se aplican al resto de las/os trabajadoras/as asalariadas/os.¹³⁷ De todas maneras, es importante señalar que a nivel internacional se ha producido un importante avance tras la adopción en 2011 del Convenio nº 189 de la OIT sobre "Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos" y la Recomendación 201 que lo acompaña. Se trata del primer tratado vinculante de ámbito internacional destinado específicamente a mejorar las condiciones laborales en el trabajo del hogar que además, permite complementar la protección de los derechos de los y las trabajadoras migrantes empleadas en este sector (Oliveira do Prado, 2012).

El Convenio 189 de la OIT representa un hito no solo en el reconocimiento del trabajo doméstico remunerado como actividad laboral, sino también en la capacidad de organización y presión a nivel internacional de las trabajadoras del hogar que pone en cuestión su histórica representación como sujetos desvaliados (Goldsmith, 2013; Mather, 2013; Poblete, 2015). Por ello, he considerado pertinente incluir en anexo un breve apartado en el que se analizan los contenidos del Convenio y largo derrotero seguido para llegar a su ratificación.¹³⁸

Ahora bien, a pesar del importante avance que ha supuesto el presente Convenio, se ha de señalar la lentitud con la que procede su ratificación. En el momento de escribir estas líneas solo 21 países lo habían hecho, tal como se resume en la siguiente Tabla, según el orden cronológico de ratificación:

¹³⁷ Para un panorama general de la legislación vigente reguladora del trabajo del hogar en los distintos contextos nacionales ver: OIT (2013).

¹³⁸ Ver anexo 1

Tabla 6. Convenio OIT nº 189/2011 "Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos". Ratificación por países, según año de ratificación al 31/07/2015.

2012	2013	2014	2015
Uruguay	Nicaragua	Costa Rica	Finlandia*
Filipinas	Italia	Argentina	República Dominicana*
Mauricio	Bolivia	Colombia	Bélgica*
	Paraguay	Irlanda*	Chile*
	Sudáfrica	Suiza*	Panamá*
	Guyana		
	Alemania		
	Ecuador		

* Ratificado pero aún no en vigor.

Fuente: Elaboración propia en base a datos OIT, disponibles en:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 [Fecha de consulta: 31/07/2015]

Como se puede apreciar, en el ámbito de la Unión Europea son muy pocos los países que hasta el momento han ratificado el Convenio 189 a pesar de la decisión favorable adoptada en este sentido por parte del Consejo de Ministros europeo¹³⁹ y la posterior adopción en sede del Parlamento Europeo del informe “sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE” en el que se insta a su ratificación.¹⁴⁰ España se encuentra entre los países que aún no lo han hecho, esto también a pesar de la presión ejercida tanto a nivel estatal como autonómico.¹⁴¹

A continuación, tal como he adelantado, pasaré a analizar cómo se regula el trabajo doméstico remunerado en el ámbito del Estado español, revisando para ello su evolución hasta nuestros días, un repaso que no pretende ser exhaustivo pero que tiene el objeto de dar cuenta de algunas de las continuidades y rupturas a lo largo del tiempo.

¹³⁹ Working conditions: time for Member States to implement the ILO domestic workers convention. Comisión Europea, nota de prensa 28 de enero 2014. Disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-82_en.htm [Fecha de consulta: 17/11/2015]

¹⁴⁰ Me refiero al Informe de 5 de abril de 2016 ya mencionado en el apartado metodológico.

¹⁴¹ En fecha 15/03/2016 se presentó en el Congreso de los Diputados una proposición no de ley en este sentido. En ámbito catalán, la comisión de trabajo del *Parlament de Catalunya* aprobó el 31/03/2016 una resolución sobre la equiparación de las condiciones y los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, dentro de la cual también se instaba a la ratificación del Convenio 189.

3.2.1. La exclusión del trabajo doméstico en el desarrollo de los primeros seguros protectores del trabajo

El lento e inacabado proceso de reconocimiento del carácter laboral del trabajo doméstico remunerado ha estado fuertemente marcado por el peso de la herencia de la servidumbre (Colectivo Ioé, 2001). En este sentido, en el ámbito español, un primer punto de inflexión lo constituyó el Código Civil de 1889 que proscribió el vínculo de servidumbre, prohibiendo el arrendamiento de servicios para toda la vida (Colectivo Ioé, 2001).¹⁴² Sin embargo, y en consonancia con el resto del derecho europeo de la época, el trabajo doméstico remunerado –entonces nombrado como servicio de criados– quedó relegado al ámbito del derecho civil. Primó el criterio ya presente en normas anteriores -Constitución de Cádiz, proyecto de Código Civil de 1821- que diferenciaba al criado doméstico del obrero asalariado en función de la relación de dependencia personal que el primero mantenía con su amo (Martínez-Veiga, 1995), argumento que justificó y legitimó que unos y otros quedasen sujetos a regímenes jurídicos diferenciados. Una idea que pervivirá hasta nuestros días, actualizada una y otra vez en la legislación, bajo la consideración del trato diferencial que merece esta actividad laboral debido al ámbito en el que la misma se desarrolla -el hogar familiar–, del cual deviene un “vínculo personal basado en una especial relación de confianza”¹⁴³ entre la parte empleadora y la trabajadora.

El carácter domiciliario del trabajo doméstico remunerado fue el elemento que, en términos jurídicos e ideológicos, determinó su exclusión de la incipiente legislación protectora del trabajo que se desarrolló en el Estado a principios del siglo XX. En la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900, reconocida por la doctrina como la norma que inauguró la intervención estatal en el ámbito de la protección laboral, el trabajo se definió como aquellas actividades manuales realizadas habitualmente por cuenta ajena fuera del domicilio, con o sin remuneración (Colectivo Ioé, 2001; Martínez-Veiga, 1995). Por lo tanto, el salario no constituyó el elemento en el que se fundó la definición jurídica del trabajo;¹⁴⁴ sí lo fueron en cambio, su manualidad, habitualidad, ajenidad y el carácter extradomiciliario de la actividad. A

¹⁴² Ver Real Decreto 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, Capítulo III: Del arrendamiento de obras y servicios, sección primera: Del servicio de criados y trabajadores asalariados, artículos 1583 a 1587.

¹⁴³ La frase citada se encuentra a inicios de la exposición de motivos de la actual legislación reguladora del trabajo del hogar, RD 1620/2011, de 14 de noviembre.

¹⁴⁴ La alusión a la ausencia de remuneración tiene su origen en la inclusión de los aprendices bajo el ámbito de aplicación de la legislación (Martínez-Veiga, 1995)

ello se sumó un prejuicio “maquínico” por el cual inicialmente se legisló para la industria – fábrica o taller –, en un momento en que la industrialización estaba aún muy poco desarrollada pero que sin embargo era percibida como una fuente de conflicto social (Martínez-Veiga, 1995).¹⁴⁵ Todo lo cual confluyó en la exclusión del amparo de la legislación a una amplia capa de trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, quienes se ocupaban en la agricultura, en talleres familiares, en el trabajo a domicilio y, por supuesto, el trabajo doméstico remunerado que, claramente, no representaba ninguna clase de peligro potencial para la estabilidad social (Martínez-Veiga, 1995; Otxoa, 2012).

En relación al caso de las mujeres, si a inicios del novecientos la esfera doméstica era aquella que se entendía como “natural” para ellas, e inclusive se pensaba como el ámbito más idóneo para aquellas que tuviesen que realizar tareas remuneradas, la definición extradomiciliaria del trabajo las dejó al margen del amparo de la norma a buena parte de ellas. Los datos ofrecidos por Rosa María Capel son ilustrativos al respecto: en 1900 había un total de 1.313.059 mujeres trabajadoras; de ellas, solo 176.018 (13,41%), se empleaban en la industria; la gran mayoría, 775.647 (50,07%), se concentraban en la agricultura, seguidas por las trabajadoras en el sector de servicios, fundamentalmente trabajo doméstico remunerado, con 361.394 trabajadoras (27,52%) (en Martínez-Veiga, 1995:139). Sin olvidar además, que esta definición jurídica del trabajo marcó desde sus inicios como no-trabajo al trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres en sus hogares, lo cual, tal como sugiere Martínez-Veiga (1995), seguramente tuvo el efecto de contribuir a reforzar esta idea.

En el caso particular del trabajo doméstico remunerado, se estableció en esos años un raciocinio jurídico que se mantendrá vigente hasta nuestros días: en base al valor fundamental de la extradomiciliaridad en la definición de trabajo, el empleo remunerado del hogar no adquirió el rango de verdadero trabajo y en consecuencia no fue dotado de plenitud de derechos (Colectivo Ioé, 2001; Martínez, 1995). Desde entonces, fue recurrentemente mencionado en la normativa laboral para acto seguido establecer su discriminación en la misma. De esta manera, por ejemplo, pese a la feminización de esta actividad laboral, fue excluida del seguro de maternidad configurado mediante el Real Decreto de 22 de marzo de 1929. Irónicamente, a la vez

¹⁴⁵ Con esta afirmación no se pretende negar ni entrar en el debate sobre el peso que en España tuvo la presión colectiva obrera en la configuración de los primeros seguros sociales, argumento que excede los límites del presente trabajo.

se fue forjando la idea de la “criada descarriada” que debía ser asistida por la beneficencia (Otxoa, 2012).¹⁴⁶

Frente a la situación de exclusión del trabajo doméstico remunerado de los primeros seguros sociales, durante esos mismos años existió una “línea integradora” que propuso su inclusión en los diversos proyectos de Ley de Contrato de Trabajo presentados por el Instituto de Reformas Sociales (Espuny, 2014; Otxoa, 2012). Finalmente, se incluyó en la Ley de Contrato de Trabajo promulgada el 21 de noviembre de 1931 durante la Segunda República, lo cual implicó el reconocimiento del carácter laboral del trabajo doméstico remunerado. No obstante, este reconocimiento no vino acompañado de una equiparación en el ámbito de las protecciones sociales (Otxoa, 2012). Pocos días más tarde, fue excluido de la Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931. Asimismo, se mantuvo al margen de los beneficios de carácter general regulados en otras normas como, por ejemplo, la jornada máxima laboral, maternidad, previsión contra el paro y descanso dominical, entre otras (Colectivo Ioé, 2001; Otxoa, 2012). Con la llegada del franquismo, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 quedó derogada.¹⁴⁷

3.2.2. Período franquista

La configuración de los seguros laborales en época franquista se llevó adelante desde la concepción de que el trabajador era por antonomasia un varón, sostén de su grupo familiar. La familia fue considerada el verdadero sujeto jurídico de la previsión social, de manera tal que la tutela previsoras se extendió del individuo (varón) trabajador a todo su núcleo familiar (Otxoa, 2012). Dentro de este esquema que excluyó a las mujeres del mundo laboral, se entendió que ellas accedían a la previsión social a través de su condición de familiares del varón trabajador. En consecuencia, la exclusión del trabajo del hogar de las protecciones sociales se justificó en la idea de que las mujeres no necesitaban dicha protección ya que en el supuesto que trabajasen -que más que un supuesto era una realidad para muchas de ellas-, solo lo hacían hasta contraer matrimonio (Comas d'Argemir et al., 1990; Roca, 1996). Por lo tanto, mientras eran

¹⁴⁶ María Jesús Espuny (2014), en base al trabajo de José Montiel (2012), señala que en la época el grupo más importante de mujeres ingresadas en la *Casa de Maternitat i Expòsits* de Barcelona eran empleadas del hogar que habían sido despedidas de su trabajo por encontrarse embarazadas.

¹⁴⁷ El texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo se aprobó por Decreto de 26 de enero de 1944 en el que se derogó la Ley de 21 de noviembre de 1931.

solteras accedían a la previsión social por su condición de hijas y más tarde por su condición de esposas de un trabajador. Además, su trabajo remunerado se pensaba en todo caso como una ayuda o complemento dentro de los ingresos familiares (más allá de que en la práctica no siempre lo fuese). Por consiguiente, en caso que el trabajo remunerado desapareciese no se creía indispensable tener que compensarlo.

Inicialmente, el trabajo doméstico remunerado quedó excluido del subsidio familiar (Ley de 18 de julio de 1938) y del subsidio de vejez (Ley de 1 de septiembre de 1940). Más tarde, y muy lentamente, comenzó su incorporación en los seguros sociales pero siempre de manera restrictiva. En 1942, con la creación del Seguro Obligatorio de Enfermedad (Ley de 14 de diciembre), el trabajo del hogar fue incluido por primera vez en un seguro social, si bien en la práctica dicha inclusión nunca se llegó a concretar. Pocos años después, la Ley de 19 de julio de 1944 dispuso la extensión al trabajo doméstico remunerado de los beneficios establecidos por los subsidios familiares, de vejez, accidente laboral y de enfermedad. No obstante, la normativa nunca llegó a ejecutarse y fue considerada por la doctrina como ley muerta (Cañabate, 2014; Espuny, 2014; Otxoa, 2012).¹⁴⁸

Paralelamente, el gobierno se planteó la necesidad de instaurar lo que llamó un Seguro Total, con el objeto de simplificar un panorama caracterizado por una multiplicidad de leyes y unificar el campo de aplicación de los seguros sociales (Otxoa, 2012). De manera muy sintética, se puede señalar que esta primera etapa de previsión social se caracterizó por la implantación progresiva de un cúmulo asistemático de seguros sociales que provocó un caos burocrático y administrativo a causa de la coexistencia de numerosos regímenes jurídicos – tantos como seguros – que eran totalmente independientes entre sí; de allí, la necesidad de unificar, coordinar y simplificar la pluralidad de regímenes jurídicos existentes (Martínez-Girón, 2001). El Decreto de 23 de diciembre de 1944 ordenó la constitución de una de una comisión para redactar un proyecto de ley para la implantación de un “Sistema de Seguro Total” (Martínez-Girón, 2001; Otxoa, 2012). Con respecto a la población protegida, se estableció que unas mismas normas fundamentales debían regular la protección de los trabajadores de las distintas ramas de producción, distinguiendo entre los trabajadores por cuenta ajena y

¹⁴⁸ El hecho de que la Ley de 19 de julio de 1944 nunca se llegara a ejecutar se atribuyó a motivaciones económicas, aunque también puede interpretarse como una señal de que el propósito último del legislador era incluir al trabajo doméstico remunerado en el Seguro Total (Otxoa, 2012).

los autónomos. En el anteproyecto del Seguro Total se incluyó al trabajo doméstico remunerado pero finalmente el mismo quedó excluido de la norma (Otxoa, 2012).

Frente a esta situación de ausencia de protección de los seguros sociales obligatorios en el trabajo del hogar, en 1957, por iniciativa de la Iglesia Católica se creó el Montepío de la Divina Pastora (MDP, en adelante).¹⁴⁹ El MDP tuvo una rápida expansión debido a la implicación de la jerarquía católica y el patrocinio de Cáritas, entidad que puso a disposición del Montepío su organización administrativa y proporcionó los recursos económicos para constituir los fondos de reserva iniciales (Otxoa, 2012).

Dos años más tarde, mediante el Decreto 385, de 17 de marzo de 1959, se creó el Montepío Nacional del Servicio Doméstico (MNSD, en adelante). La creación del Montepío Nacional supuso una crisis en el de Divina Pastora ya que sus afiliadas comenzaron a darse de baja o dejaron de pagar sus cuotas ante la perspectiva de afiliación obligatoria al MNSD. Sin embargo, lejos de desaparecer, el MDP quedó prontamente integrado en el MNSD en calidad de entidad concertada (Otxoa, 2012).¹⁵⁰

Bajo el amparo de la afiliación obligatoria al MNSD, el MDP tuvo un gran crecimiento en años sucesivos.¹⁵¹

El preámbulo del Decreto 385/1959 se abrió con el siguiente párrafo:

“El ambiente cristiano de la sociedad española mantiene afortunadamente para el servicio doméstico su carácter tradicional como prolongación de la familia. El aplicarle, sin circunstanciarlas a tal medio ambiente, las normas que en general se dictan para entidades de carácter laboral pudiera causar efectos contrarios a los laudables que se persiguen.”

En consecuencia, se justificó la creación del Montepío en función del supuesto carácter cuasifamiliar de la relación laboral debido a su desarrollo en el ámbito del hogar, que supuso la continuación del trato particular y discriminatorio para esta actividad laboral.

¹⁴⁹ Según lo recogido en el “Informe sobre el servicio doméstico en España y la actuación del Montepío “Divina Pastora” editado por el Montepío en 1963, la entidad nació ligada a la preocupación por la disminución de las mujeres dispuestas a emplearse en el trabajo remunerado del hogar. En esos años muchas preferían emplearse en otras ocupaciones con más ventajas laborales, entre ellas, mayores protecciones sociales (Otxoa, 2012: 81).

¹⁵⁰ El artículo 1º del Decreto 385/1959 preveía que: “El Montepío podrá concertarse con otras instituciones religiosas y civiles que deseen coadyuvar en la tarea señalada por las presentes normas”.

¹⁵¹ La afiliación mediante el MDP tenía beneficios adicionales, tales como cursos de formación, servicios de empleo, residencias y colonias de vacaciones (Otxoa, 2012).

Lo cual, además, encajó perfectamente con la ideología de la época que otorgaba al padre de familia la autoridad última en lo concerniente al ámbito doméstico (Cañabate, 2014).

En el Decreto 385/1959 se definió a los sujetos de la relación laboral como “cabeza de familia amo de casa” por un lado, y “servidores domésticos” por el otro, tomando como referencia en su terminología a la relación amo/servidor (Colectivo Ioé, 2001). A partir de entonces se declaró la afiliación obligatoria para todos/as las trabajadores/as entre los 14 y 55 años. Sin embargo, para el caso de las mujeres se exigió que fuesen solteras o viudas. Solo se admitió excepcionalmente la afiliación a mujeres casadas separadas “por causas no imputables a la misma” (art. 4).¹⁵² La norma suponía entonces que las mujeres casadas no se empleaban fuera del hogar y si lo hacían, era su estructura familiar la que proveía la protección social.¹⁵³ Inicialmente, además, se excluyó la afiliación de las llamadas “asistentas” -trabajadoras por horas-, quienes fueron incorporadas años más tarde en los Estatutos del Montepío (Otxoa, 2012).

De acuerdo con el artículo 5 del Decreto aquí examinado, las prestaciones debían obedecer a las establecidas en la nunca implementada Ley de 19 de julio de 1944 mencionada en párrafos anteriores. En la práctica, los Estatutos del MNSD regularon a la baja dichas prestaciones. Las mismas consistieron en: pensiones de vejez e invalidez, asistencia sanitaria, dote por matrimonio o por profesar en religión, ayuda familiar y auxilio por defunción (Cañabate, 2014; Otxoa, 2012).

La Sección Femenina del Movimiento Nacional, organización encargada de la orientación de la acción social de los organismos de protección social, tuvo una fuerte presencia en junta rectora del MNSD. Su participación se justificó en el preámbulo de la norma aludiendo a su capacidad para alcanzar:

¹⁵² En los Estatutos de MNSD se añadió la posibilidad de afiliación a las mujeres cuyo marido estuviese incapacitado de forma permanente y absoluta (Cañabate, 2014; Otxoa, 2012).

¹⁵³ Como se ha visto en el apartado histórico, el estado civil fue motivo de restricción al derecho de alta en la seguridad social para las trabajadoras de múltiples reglamentaciones laborales, sobre todo de aquellas que empleaban mucha mano de obra femenina, como actividades de ramos textiles y alimentarios. La diferencia con el trabajo doméstico remunerado estribaba en que en aquellas se imponía la excedencia por matrimonio mientras que en este último el matrimonio no era causa de cese de actividad sino de baja en el seguro (Otxoa, 2012). Más tarde, en 1962 se permitió la afiliación al MNSD de las mujeres casadas. Tal como señala Isabel Otxoa (2012), aunque limitado, fue un reconocimiento a la inexistencia en la realidad del ideal del varón cabeza de familia como único proveedor.

“(…) la finalidad perseguida, la cual no ha de ser solo allegar elementos materiales de protección a los servidores domésticos, sino también contribuir a su perfeccionamiento moral y a su progreso en todos los órdenes, y concretamente en el profesional.”

La normativa trató esta relación laboral dentro de un discurso paternalista y moralizador coincidente con los valores de las élites sociales y políticas de la época, anteponiendo la protección de la familia frente a la de la trabajadora, sospechosa de dudosa moral (Cañabate, 2014; Otxoa, 2012). En cumplimiento con el mandato recibido, la Sección Femenina exhortó a las trabajadoras a la conformidad, el consuelo religioso y por supuesto, al alta en el Montepío para solucionar su precaria existencia (Otxoa, 2012). Los siguientes extractos recogidos por Isabel Otxoa de la revista del MNSD “Nuestra Casa” son ilustrativos al respecto:

“Vuestro trabajo no es un castigo del destino, sino una obligación que, poniendo en ella cariño, podéis hacer bastante llevadera.” (Nuestra Casa, núm. 4, 1960:3. En Otxoa, 2012:85)

“Recordamos aquí, por ejemplo, a la madre de un emperador romano, el gran Constantino (...). Fue, además de emperatriz, una gran santa (...). Pues bien, de joven había servido en una posada (...). Llegar a emperatriz como ella, es imposible, pero llegar a santa ¿por qué no?” (Nuestra Casa, núm. 4, 1960:3 Otxoa, 2012:85)

“No menospreciéis vuestro trabajo (...). En fin de cuentas, la Virgen también era pobre, su casa más modesta que la que tenéis en el pueblo; se casó con San José, un carpintero, y eso no impidió que hoy la Virgen tenga el puesto más alto en el cielo.” (Nuestra Casa, núm. 1, 1959:3. Otxoa, 2012:85)

La creación del MNSD, primer paso dado por los poderes públicos para incorporar en los mecanismos de previsión social a un grupo de población asalariada que se encontraba completamente desprotegido, constituyó el antecedente inmediato al Régimen Especial de Seguridad Social del Servicio Doméstico que se estableció años más tarde y explica en buena medida las peculiaridades que el mismo adoptaría (Cañabate, 2014).

Cabe señalar, que el MNSD tuvo una rápida expansión: a fines de 1960 constaba de 282.766 afiliadas/os; a inicios de 1961 eran 322.000 y a finales del mismo año, unas/os 336.000 (Otxoa, 2012: 97).

En 1963, mediante la Ley de Bases de la Seguridad Social, de 28 de diciembre, se estableció el objetivo de pasar de un conjunto de seguros sociales a un sistema de seguridad social. En la misma se determinó la creación de una serie de Regímenes Especiales junto al Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena, dentro de los cuales se incluyó al trabajo del hogar. El Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico finalmente se creó en 1969 (Decreto 2346, de 25 de septiembre) y entró en vigor a inicios de 1970. Fue gestionado por el Ministerio de Trabajo mediante la Mutualidad de los Empleados de Hogar, también bajo la influencia de la Sección Femenina.

La norma abandonó los términos de “servidores domésticos/amo de casa” por los de “empleados del hogar/cabeza de familia”. El régimen incluyó a todos los españoles mayores de catorce años sin distinción de sexo y estado civil que se empleasen en uno o varios hogares (es decir, se incluyó a las trabajadoras por horas) (art. 2). La gestión de la afiliación a la Seguridad Social y pago de las cuotas quedó a cargo de la parte empleadora en caso que la trabajadora estuviese empleada de forma exclusiva y permanente en un único hogar familiar (art. 6.a y art. 16.a). En cambio, quedó a cargo de la parte trabajadora cuando su dedicación fuese parcial o discontinua (art. 6.b y art. 16.b), una distinción que como veremos pervivirá en el tiempo. Por otro lado, se establecieron cuotas fijas mensuales independientes de la retribución y función de la trabajadora (art.15).

Dentro de las prestaciones se incluyó: asistencia sanitaria en caso de maternidad, enfermedad y accidente; prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria a partir del vigésimo noveno día; prestaciones por invalidez sujetas a un mínimo de cotización de 60 mensualidades en los diez años anteriores; pensión por vejez; pensión por viudedad y orfandad, siempre sujetas a un mínimo de cotización de 60 mensualidades en los diez años anteriores; prestaciones económicas por matrimonio y nacimiento de hijos, para lo que se exigió al menos 24 mensualidades de cotización en los cinco años anteriores; prestación por profesión religiosa; y prestaciones de asistencia social para casos de situación de necesidad (Colectivo Ioé, 2001).

La norma permaneció vigente durante unos quince años hasta que en 1985, ya en período democrático, fue modificada.

3.2.3. Período democrático

En época democrática, el Estatuto de los Trabajadores de 1980, Ley 8 de 10 de marzo, incluyó al trabajo del hogar definiéndolo como una relación laboral de “carácter especial” (art. 2.1.b), estableciendo la necesidad de una regulación específica y diferenciada para esta actividad laboral. Fijó un plazo de 18 meses para regularlo, plazo que no se cumplió por lo que más tarde, en 1984, nuevamente se le encomendó al Gobierno hacerlo (Colectivo Ioé, 2001).¹⁵⁴

Es en este contexto que, no con pocos conflictos, finalmente se promulgó en 1985 el Real Decreto 1424, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.¹⁵⁵ Mediante el RD 1424/1985 se intentó, tal como se lee en su preámbulo, “conciliar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores”. Pero, de nuevo, se entendió que debían tomarse en consideración “las peculiaridades” que caracterizan al trabajo doméstico remunerado dado que se trata de “una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar (...) (lo que) determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes”. Por ello, siempre según su preámbulo, fue necesario equilibrar “el respeto a los deberes laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo”. Todo ello, además, con el fin de no quebrantar los derechos constitucionales “relativos a la intimidad personal y familiar”.

El resultado fue una ley claramente discriminatoria en comparación el resto del trabajo asalariado, que permitió el desarrollo de la relación laboral en condiciones de indefinición y dependencia, desprotegiendo la parte débil del contrato – la trabajadora – en el seno de una relación de supuesta confianza y mutuo acuerdo que ciertamente no se celebra entre pares (Martín-Díaz, 2006; Mestre, 2006). Con el agravante de que

¹⁵⁴ Disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵⁵ De acuerdo con el Colectivo Ioé, el proceso que culminó con la promulgación del RD 1424/1985 fue “accidentado y conflictivo, marcado por las diversas propuestas de regulación formuladas por los partidos políticos, sindicatos y otras organizaciones (...)” (2001:174).

debido a que se antepuso el respeto de la intimidad personal y familiar de la parte empleadora, se restringieron las posibilidades de control tanto de la existencia de la relación laboral como de las condiciones en que la misma se desarrolla, a pesar de que el hogar familiar constituya el lugar de trabajo de la empleada.¹⁵⁶

En primer lugar, a diferencia del Régimen General, el RD 1424/1985 eximió la obligación de celebrar un contrato por escrito, considerando que la vigencia del compromiso verbal era anual (art. 4.2) y no indefinida como sucede en otras ocupaciones (Martín-Díaz, 2006; Mestre, 2006). La confianza y el mutuo acuerdo en relaciones laborales no formalizadas por escrito permitieron en la práctica la completa indefinición de las tareas a realizar. De hecho, el artículo 1.4, dejó a la trabajadora en la situación de tener que adaptarse a las necesidades de la familia, ya sea que se la requiriese para

“(...) la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos (...)”.

Se reconocieron tres modalidades de contratación: por un lado, interna, es decir que vive en el lugar de trabajo y depende de un único jefe de familia; por otro lado, externa, que no supone la convivencia y permite hasta un máximo de tres cabezas de familia para la contratación; por último, por horas (fija discontinua), para aquellas trabajadoras con más de tres empleadores.

En lo que respecta a las retribuciones, se estableció que no podían ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para las trabajadoras a jornada completa y se especificó que la totalidad del servicio no debía abonarse necesariamente en metálico, posibilitando un descuento de hasta el 45% del salario por parte del empleador en concepto de manutención y alojamiento (art. 6.1 y 6.2). Además se fijaron dos gratificaciones extraordinarias equivalentes como mínimo a quince días del salario en metálico (art. 6.4).

¹⁵⁶ La Inspección de Trabajo y Seguridad Social no tiene competencias dentro de un domicilio familiar. La entrada solo puede producirse previo consentimiento del titular del domicilio o por orden judicial (Gala, 2014).

La jornada máxima semanal se estableció en 40 horas de trabajo efectivo, a las que se añadió el llamado “tiempo de presencia” a disposición del empleador, que debía ser pactado entre las partes.¹⁵⁷ La jornada ordinaria de trabajo se fijó en un máximo de nueve horas, con un descanso entre las jornadas laborales de al menos diez horas para las trabajadoras externas y de ocho para las internas. Además, a la trabajadora le correspondieron dos horas para las comidas, tiempo que no fue computado como trabajo. Para las trabajadoras a jornada completa se determinó un descanso semanal de 36 horas, de las cuales 24 debían ser consecutivas. Las vacaciones se establecieron en 30 días anuales, con al menos 15 de ellos gozados de forma continuada.¹⁵⁸

El alta en la seguridad social –que también contó un régimen especial para estas trabajadoras, Régimen Especial de las Empleadas del Hogar (REEH)- estaba sujeto a las prestaciones de al menos 72 horas mensuales durante 12 o más días por mes. Para ello, el empleador simplemente debía rellenar un impreso. Para las trabajadoras por horas, en régimen fijo discontinuo, se estableció que eran ellas mismas las responsables de la gestión de afiliación y del pago de las cuotas a la Seguridad Social. Todo esto, obviamente sin la necesidad de presentar un contrato en el que se especificasen las condiciones de trabajo ya que “las condiciones pactadas (los acuerdos) no interesan al estado porque no es una relación laboral normal sino un acuerdo privado en lo privado” (Mestre, 2006:47. Paréntesis en el original).

La cobertura del REEH era claramente discriminatoria en la medida que era inferior a la garantizada por el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS). Se excluyó la prestación por desempleo, no se reconoció la categoría de enfermedad profesional y las bajas por enfermedad siguieron siendo vigentes desde el vigésimo noveno día.

Por último, se incluyó la posibilidad de extinción del contrato por “desistimiento del empleador” (art.9.11), que no es causa justificada de despido en el Régimen General. Se exigió un preaviso de 7 días; en caso de una relación laboral que superase el año, al preaviso correspondían 20 días. Se estableció una indemnización de siete días multiplicado por los años de trabajo, con un límite de seis mensualidades.

¹⁵⁷ Por tiempo de presencia se entiende el tiempo que el/la trabajador/a no tiene obligación de realizar tareas salvo aquellas que exijan poco esfuerzo, como atender la puerta o contestar el teléfono. Son horas de las que el/la trabajador/a no dispone libremente, lo cual supone una legalización de la extensión de la jornada laboral sin contraprestación económica.

¹⁵⁸ Todo lo referido en este párrafo se encuentra desarrollado en el artículo 7 del RD 1424/1985.

El REEH es un ejemplo de cómo la coexistencia de diferentes regímenes otorgaba a distintos colectivos distinta protección, lo cual era contrario a la equidad y cuya existencia no se explicaba “en necesidades objetivas de los colectivos protegidos, sino en su diferente influencia política o social” (Otxoa, 2012:299). El Pacto de Toledo de 1995¹⁵⁹ determinó la homogeneización gradual de la regulación de los distintos regímenes especiales y la ampliación de las contingencias protegidas para equipararlas con la acción protectora del Régimen General. Su pretensión final era la de simplificar e integrar gradualmente los Regímenes Especiales hasta llegar a solo dos: uno para los trabajadores por cuenta propia y otro para los trabajadores por cuenta ajena (Gala, 2014; Otxoa, 2012). En este propósito se enmarcó la integración de los empleados de hogar en el Régimen General que recién tuvo lugar en 2011.¹⁶⁰

Con el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, normativa actualmente en vigor, se intentó mejorar la situación laboral de las trabajadoras procurando promulgar un régimen más garantista en consonancia con lo establecido en el Régimen General. No obstante, subsistió el reconocimiento de la especificidad que comporta la relación laboral en cuanto realizada en el hogar y basada en un vínculo personal de confianza, lo cual redundó nuevamente en una limitación de los derechos y protecciones sociales para estas trabajadoras.

En el preámbulo de la nueva ley se mencionó explícitamente y por vez primera la importante feminización de la actividad, lo cual constituye un importante avance. Con respecto a las principales modificaciones, sin intención de ser exhaustiva, en primer lugar, se estableció la obligatoriedad de celebrar el contrato por escrito para las relaciones laborales determinadas cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas (art. 5.1). Asimismo, en defecto del pacto por escrito, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido a diferencia de antes que era anual (art. 5.2).

¹⁵⁹ En 1994 el Congreso de los Diputados aprobó la creación de una Ponencia que analizase la situación del sistema de la Seguridad Social y los cambios necesarios para su viabilidad. El resultado de la misma se recogió en un texto que contenía una serie de recomendaciones y que fue aprobado el por el Congreso del los Diputados el 6 de abril de 1995, en adelante conocido como el Pacto de Toledo (Otxoa, 2012).

¹⁶⁰ La ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procedió a integrar el REEH en el RGSS (disposición adicional 39ª), habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, lo cual tuvo lugar ese mismo año, con la aprobación del RD 1620, de 14 de noviembre de 2011.

En lo que respecta a las retribuciones, se estipuló que se garantice el SMI (art. 8.1). En los casos que se descuenten prestaciones en especie, como alojamiento y manutención, las mismas ahora no pueden superar el 30% del salario, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico del SMI (art. 8.2). Se estableció además la entrega al trabajador de un recibo individual justificativo del pago del salario y de las dos gratificaciones anuales (art. 8.6).

La jornada laboral siguió fijada en un máximo de 40 horas semanales pero se introdujeron algunas modificaciones en relación con el tiempo de presencia: el mismo no puede superar las 20 horas semanales de promedio en un mes y debe ser objeto de retribución o compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido (art. 9.2). Además, se elevó a doce horas el descanso entre jornadas laborales para las trabajadoras externas y a diez en el caso de la modalidad de trabajo interno (art. 9.4). También, se estableció la obligatoriedad de continuidad de las 36 horas de descanso semanal (antes sólo 24 debían ser continuas), que por regla general deberán comprender la tarde del sábado o mañana del lunes y el día completo del domingo (art. 9.5).

Por otro lado, en caso de desistimiento del empleador, el mismo ahora debe ser comunicado por escrito y la indemnización prevista pasó de siete a doce días naturales, siempre con el límite de seis mensualidades (art. 11.3). El preaviso se mantuvo inalterado: para las relaciones laborales de más de un año, veinte días de antelación; en los demás supuestos, siete días (art.11.3).

La extinción del REEH de la Seguridad Social y su integración en el RGSS por medio de la creación de un Sistema Especial de Empleados del Hogar (SEEH) supuso sin lugar a dudas algunas mejoras para las trabajadoras, si bien el recurso a la figura de un Sistema Especial implicó de por sí el reconocimiento de una desigualdad de trato (Gala, 2014).¹⁶¹ Se contempló la categoría de enfermedad y accidente profesional, y las bajas por enfermedad pasaron a hacerse vigentes desde el cuarto día. Sin embargo, y esta creo es una de las mayores limitaciones de la norma, la acción protectora del SEEH no comprendió la protección por desempleo.¹⁶²

¹⁶¹ Para un análisis exhaustivo del alcance de la acción protectora del SEEH se remite a los trabajos de Otxoa (2012) y Gala (2014).

¹⁶² En el RD 1620/2011 (disposición adicional 2ª) se dejó abierta la posibilidad de incluir la protección por desocupación en el futuro, algo que hasta el momento no se ha producido.

Por último, pero no menos importante, la afiliación, alta y baja a la Seguridad Social, y con ello el pago de las cuotas, pasaron ahora a ser responsabilidad exclusiva de la parte empleadora, estableciéndose un período de transición de seis meses a este efecto desde la entrada en vigor de la ley (1º de enero de 2012 hasta el 31 de junio de 2012). Con esto, se eliminó la posibilidad que existía en el pasado que las trabajadoras por horas en diferentes hogares gestionasen autónomamente sus afiliaciones en la Seguridad Social (trabajadoras fijas discontinuas). Con la nueva normativa no se requirió un mínimo de horas para la afiliación (antes eran 72). Además, en el marco de la cotización se abandonó el modelo de la cuota fija sobre la base de cotización única (748 euros/mes) y se estableció el cálculo en base a la retribución real percibida mensualmente por la trabajadora.¹⁶³ Se introdujo una bonificación del 20% de la cuota para las relaciones laborales dadas de alta a partir de la entrada en vigor de la norma y se mantuvo la bonificación ya existente del 45% para las familias numerosas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012).

Sin embargo, a fines de 2012 el gobierno dio marcha atrás en este último aspecto, haciendo “un viaje de vuelta” a la lógica del Decreto 2346/1969 (Gala, 2014).¹⁶⁴ Con el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, se introdujo la posibilidad de que en las relaciones laborales de menos de 60 horas mensuales el sujeto responsable de la gestión de la afiliación y pago de las cuotas a la Seguridad Social pueda ser tanto la parte trabajadora como la empleadora.

¿Por qué el gobierno dio marcha atrás en este aspecto? Algunas pistas nos las puede dar el informe que el gobierno presentó una vez finalizado el período de transición, en el cuál se analiza el efecto que tuvo la entrada en vigor de la nueva normativa en las afiliaciones y recaudación (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012).

En términos generales, se puede afirmar que la aplicación de la nueva normativa tuvo un efecto ampliamente positivo en las afiliaciones. Las siguientes Tablas resumen el movimiento en las afiliaciones una vez finalizado el período de transición según los datos presentados por el gobierno:

¹⁶³ Para ello se estableció inicialmente una escala que comprendió 15 tramos de cotización (ver: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012:16). Posteriormente, a fines de 2012, se redujo a 8 tramos, tal como se verá más adelante.

¹⁶⁴ La promulgación del RD 1620/2011 se produjo durante el último gobierno socialista de José Luis Zapatero mientras que su entrada en vigor y posteriores modificaciones se realizaron durante el gobierno popular de Mariano Rajoy.

Tabla 7. Afiliaciones en el REEH en diciembre 2011

Total Afiliaciones diciembre 2011	294.916
Afiliaciones continuo	212.489
Afiliaciones fijo-discontinuo	82.427

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012)

Tabla 8. Afiliaciones en el SEEH en agosto 2012

Total Afiliaciones agosto 2012	378.427
Integradas	220.392
Expulsadas	74.524
Nuevas incorporaciones	158.035
Saldo	85.511

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012)

Tal como se aprecia en las Tablas 7 y 8, con la entrada en vigor de la nueva normativa, a nivel global se produjo un notable incremento de las afiliaciones, pasando de 294.916 en diciembre de 2011 a 378.427 en agosto de 2012, con un saldo positivo de 85.511 afiliaciones. Ahora bien, este incremento en las afiliaciones no se debió simplemente a la incorporación de nuevas altas a las ya existentes a fines de 2011. Por un lado, se produjo un descenso entre aquellas que migraron del viejo REEH al nuevo SEEH: de las 294.916 solo 220.392 fueron integradas en el nuevo sistema especial. Lo cual significa que 74.524 trabajadoras que estaban dadas de alta a fines de 2011 ya no lo estaban en agosto de 2012 (expulsadas, Tabla 8). Paralelamente, este descenso fue compensado con el muy significativo afloramiento del trabajo sumergido: hubo 158.035 nuevas incorporaciones, es decir, 158.035 trabajadoras que en diciembre de 2011 no estaban dadas de alta en la Seguridad Social y que en agosto de 2012 pasaron a estarlo (nuevas incorporaciones, Tabla 8).

Tal como presenta los datos el gobierno, pareciera existir una gran similitud entre la cifra de las trabajadoras expulsadas, 74.524, y las “viejas” fijas discontinuas, 82.427 (Tabla 7) así como también, entre las integradas, 220.392, y las antiguas trabajadoras continuas, 212.489 (Tabla 7). Sin embargo, no resulta del todo claro si realmente fue así. En una nota informativa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) con fecha de 2 de octubre de 2012, se señala que el gobierno realizó una

lectura tendenciosa de los datos con el fin de justificar la reforma que efectivamente realizó pocos meses después de la presentación del informe. De acuerdo con CC.OO., las 74.524 expulsadas no se corresponderían con las antiguas fijas-discontinuas ya que según los datos de la Seguridad Social a finales del período de transición menos de la mitad de estas trabajadoras permanecían en el extinto Régimen Especial de Empleadas del Hogar (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2012). Consultados los datos presentados por el gobierno en el informe, efectivamente en junio de 2012 había un total de 35.464 fijas-discontinuas de alta en el hoy extinguido REEH (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012:34). Dado que no se han proporcionado datos específicos en relación al número final de trabajadoras fijas-discontinuas integradas en el nuevo Sistema Especial no resulta posible saber con exactitud qué fue lo que sucedió.

Por otro lado, siempre en el mismo informe el gobierno señaló que a pesar del aumento de las afiliaciones paradójicamente se produjo un descenso en la recaudación. Esto se atribuyó al paso al modelo de cotización de base variable según la retribución percibida por las trabajadoras. Como ya he mencionado, antes de la reforma existía una cuota fija sobre una base de cotización única de 748 euros/mes. Con la nueva normativa se instauró una escala de 15 tramos según el salario real percibido. Solo el 36,2% de las afiliaciones en el nuevo SEEH se distribuyó en el tramo más alto de 748 euros de base de cotización. Un 32,1% lo hizo en los cinco primeros tramos (de 90 a 243 euros) y el resto en los tramos intermedios con porcentajes bastante bajos (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012:36). Esta distribución se relaciona con el número de horas declaradas al momento de la integración o nueva alta en el SEEH. Poco más de la mitad de las relaciones laborales, 56,03%, se declararon por un máximo de 20 horas semanales o menos. Dentro de éstas, un alto porcentaje, el 47,44%, no alcanzaban las 20 horas (ver Tabla 9).¹⁶⁵ Es decir, debido a que en gran número de contratos se declararon por pocas horas semanales, a ellos se correspondió una retribución mensual menor, lo que consecuentemente implicó que la media de base de cotización se situase en 431 euros, muy por debajo de la anteriormente vigente (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012). Todo lo cual redundó en una caída de la recaudación.

¹⁶⁵ Cabe señalar que las horas de trabajo declaradas no necesariamente coinciden con las horas realmente trabajadas. De esto he tenido constancia a lo largo del trabajo de campo a través de lo manifestado por trabajadoras y empleadores/as.

Tabla 9. Distribución de las horas semanales afiliaciones trabajo del hogar

Horas semanales por empleador	% Afiliadas
Menos de 20 hs.	47,44%
20 hs.	8,59%
Entre 21 y 39 hs.	12,19%
40 hs.	31,42%
Más de 40 hs.	0,36%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012)

Frente a esta situación, aludiendo a una “anomalía” en el funcionamiento del recién creado SEEH y con el objetivo de “agilizar y facilitar” la gestión de las afiliaciones “cuando las tareas domésticas se realicen durante un escaso número de horas”,¹⁶⁶ de todas las opciones posibles, la elección del gobierno recayó en eximir a la parte empleadora de la responsabilidad exclusiva de la afiliación y pago de las cotizaciones para las relaciones laborales de menos de 60 horas. Algo que resulta paradójico si se tiene en cuenta que muchas de las relaciones laborales declaradas eran por pocas horas semanales, como lo demuestra la Tabla 9 que he comentado antes.

En definitiva, para resolver los problemas de recaudación alegados se decidió cargar a la parte trabajadora con esta responsabilidad. Mientras tanto, se continuó beneficiando a la parte empleadora con una bonificación del 20% en la cuota, que puede alcanzar el 45% para el caso de las familias numerosas, bonificación de la que no goza la trabajadora en caso que asuma la responsabilidad de gestionar la afiliación a la Seguridad Social.¹⁶⁷

Además, paralelamente se disminuyeron el número de tramos de la cotización, suprimiendo sobre todo los inferiores, lo cual supuso un mayor esfuerzo económico en los tramos de retribución más bajos, coincidentes justamente con aquellos correspondientes a pocas horas semanales, es decir, con aquellos que a partir de la reforma ahora podían volver a gestionar (y pagar) las trabajadoras.

¹⁶⁶ Los textos entre comillas son citas textuales extraídas de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre.

¹⁶⁷ En el apartado 6.4 del informe del gobierno dedicado al análisis del impacto de la reforma en la recaudación se lee, “la pérdida mensual de recaudación por contingencias comunes es de unos 5,22 millones de euros, de los cuales 1,04 millones se deben a una menor recaudación íntegra, y los 4,18 millones restantes al aumento del total de las deducciones aplicables a la cuota” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012:50). Sin ser una experta en materia, resulta evidente el peso que tienen en la recaudación las bonificaciones.

Con esta (parcial) restauración de la figura de la trabajadora fija-discontinua, lo que aquí me interesa resaltar es el desigual peso económico que implica según sea la parte empleadora o trabajadora quien asuma el pago de las cotizaciones a la seguridad social. Esto porque la parte empleadora solo debe abonar la cuota correspondiente a una relación laboral mientras que la trabajadora debe abonar el total resultante de la suma de las cuotas de todas las relaciones laborales declaradas. Para ejemplificar esto último recurriré al caso concreto de una de las trabajadoras que participó en la investigación. Se trata de Meri, una trabajadora por horas que cuando la conocí se empleaba sin contratación formal en 6 hogares diferentes. A finales de 2014 logró formalizar 5 de las relaciones laborales que mantenía. Para ello, Meri asumió el pago de la cuota a la Seguridad Social, tal como lo permite la reforma que vengo comentando. En los 5 casos declaró, en conformidad con sus empleadoras/es, una relación la laboral de 4 horas. Cobraba 10 euros la hora de trabajo, lo cual implicaba que por cada empleador recibía salario de unos 160 euros mensuales. En consecuencia, para todas las relaciones laborales declaradas Meri se ubicó en el primer tramo de cotización, por debajo de los 172,5 euros mensuales de retribución (ver Tabla 10). En base a la tabla abajo presentada, se puede apreciar que por cada relación laboral debe abonar 36,82 euros.¹⁶⁸ Haciendo un rápido cálculo, la suma de las cuotas de las 5 relaciones laborales da un total de 184,1 euros mensuales a abonar a la Seguridad Social.

Resulta evidente la diferencia que comporta si la parte empleadora hubiese asumido el pago de la Seguridad Social ya que cada empleador/a abonaría una sola cuota, la correspondiente a la relación laboral que mantenía con Meri. Diferencia que se agranda aún más si se tiene en cuenta que la cuota a pagar sería menor que la que le corresponde a la trabajadora ya que la parte empleadora goza de la bonificación del 20%, lo que supone que se reduzca a 30,95 euros mensuales. Una cifra que puede ser aún menor, 23,61 euros, en el caso de que se trate de una familia numerosa.

¹⁶⁸ La cuota mensual es ligeramente superior porque se debe sumar el pago de las primas en materia de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Tabla 10. Tramos de cotización SEEH (2014)

Tramo	Retribución mensual (€)	Base Cotización	Cuota	Cuota reducida 20%	Cuota reducida flia. numerosa
1	0 - 172,05	147,86	36,82	30,95	23,61
2	172,06 - 268,80	244,62	60,91	51,20	39,06
3	268,81 - 365,60	341,40	85,01	71,46	54,51
4	365,61 - 462,40	438,17	109,10	91,71	69,96
5	462,41 - 559,10	534,95	133,20	111,97	85,42
6	559,11 - 655,90	631,73	157,30	132,22	100,87
7	655,91 - 753,00	753,00	187,50	157,60	120,24
8	Desde 753,01	790,60	196,87	165,48	126,25

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Pero además, es importante señalar que cuando es la trabajadora quien asume el costo de las cuotas de la Seguridad Social, la carga económica que ello significa puede favorecer el fortalecimiento de la relación de dependencia con la parte empleadora. El caso de Susana es emblemático en este sentido. Cuando cotizaba en el extinguido Régimen Especial de la Seguridad Social como trabajadora fija- discontinua realizó la tramitación de la reagrupación familiar de su hija e hijo, lo cual le supuso un gran desembolso económico. Simultáneamente tuvo un grave problema de salud que le impidió trabajar durante un período de tiempo, sin recibir ningún tipo de remuneración ni prestación económica. Ahogada por los gastos, dejó de pagar a la seguridad social, lo que le supuso un problema a la hora de renovar su permiso de residencia y los de su hija e hijo. En sus palabras:

“Bueno, la primera renovación de los papeles con mis hijos, esta va a ser la segunda para ellos, a ella en este caso porque es la única que me queda, eh, si tuve una... un grave problema porque yo cuando eso no sabía que yo me podía dar de baja entonces como cuando ellos vinieron hubo un tiempo en que el gasto fue inmenso, porque hacer los papeles a ellos, pagar los billetes y todo eso es costosísimo y me... me llegó la... el resultado de que sí de sus papeles (reagrupación) muy pronto, que todavía yo no había acumulado nada para poder hacerlo. Pues, me quedé muy endeudada con la seguridad social. La tuve que pagar entera (risas) (...) No estaba pagando, entonces me endeudé mucho. Bueno, mucho para mí, me endeudé unos 1.600 euros, que la tuve que pagar así (entera) para renovar los papeles, pagarla entera (...) en el medio, en medio también estaba el tema de la salud porque, claro, al no ya poder hacer tantas horas, más la operación que también que una de ellas entró en medio... al no poder hacer tantas horas ya no gano tanto como podía. Es que no se puede, es que ya no puedo, sinceramente., entonces claro, voy acumulando, lo primero que dejé de pagar fue... pero claro, yo no sabía que eso yo me podía dar de baja y dar de alta cuando hiciera falta. Pues, se me acumuló, 1600 euros que tuve que pagarlo todo junto. Fue un desastre, y bueno, salí, eh (...)” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Paradójicamente, fueron sus empleadoras/es quienes le prestaron el dinero necesario para saldar la deuda en la seguridad social, dinero que les devolvió poco a poco:

“La gente me costeó, la gente con quien trabajo eh, me costeó, me prestaron, eh. Luego fui, cada semana que yo iba trabajando, pues, te debo 30 euros, te debo 20 euros y así me pasé años pagando (risas).” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

3.2.4. Percepciones sobre el cambio de la legislación laboral

Uno de los aspectos sobre los que indagué durante el trabajo de campo fue acerca de la percepción que tenían las trabajadoras y empleadoras/es sobre la nueva normativa reguladora del empleo remunerado del hogar.

Por parte de las empleadoras y empleadores la respuesta varió entre aquellas/os que declararon desconocer por completo el argumento y otros/as que en cambio manifestaron haber escuchado algo al respecto. Ninguna/o estaba plenamente informado sobre la modificación legislativa. En términos generales, la poca información manejada obedecía a diversos motivos según las personas entrevistadas: consideraban que no era un tema que les incumbiese (esto es lo que manifestaron muchos de las/os empleadoras/es de trabajadoras por horas); la persona entrevistada no era quien gestionaba los trámites burocráticos con la Seguridad Social; la contratación de la empleada se produjo después de la reforma laboral. En todo caso, al menos para este grupo de personas entrevistadas, la reforma laboral no pareciera haber tenido un impacto significativo. Cabe señalar que entre los y las empleadoras entrevistadas existía una amplia proporción de contratación informal, muy especialmente entre aquellas/os que contrataban empleadas por horas, una cuestión que analizaré con mayor profundidad en el próximo capítulo, a partir de la cual adquirirá mayor sentido la falta de información manifestada.

Por parte de las trabajadoras, la respuesta también fue variable. Algunas declararon no conocer nada al respecto. Otras, en cambio, estaban al corriente pero la información que manejaban era muy vaga. En ambos casos se trataba principalmente de trabajadoras empleadas en régimen fijo/interno y aquellas sin permiso de residencia y trabajo. Por otro lado, otro grupo, conformado sobre todo por aquellas que se empleaban por horas, veía con perplejidad el cambio de la normativa especialmente

debido a la desaparición de la figura de la fija-discontinua.¹⁶⁹ Dentro de este último grupo, su mayor preocupación se centraba en las reticencias que percibían por parte de los empleadores a cumplir con la nueva normativa, especialmente en lo concerniente a la afiliación y pago de las cotizaciones. Temían el descuento de la cuota de la seguridad social de sus salarios, o bien la caída en la irregularidad, o directamente la pérdida de sus empleos, todos aspectos que han sido señalados por otras investigadoras (Briones et al., 2013; Moré, 2015a). Susana, empleada por horas, expresaba con claridad estos aspectos cuando la entrevisté a inicios de 2012:

“Ahora tengo que volver a organizarme también el tema del pago de la seguridad social que lo veo sumamente... no sé, si llamarle ridículo a la nueva ley, porque es una cosa muy difícil porque yo, la mayoría de las personas con quien trabajo son personas mayores un poquito cortos de entendimiento (se ríe) y cómo les explicas que ahora ellos van a tener que pagar una seguridad social por mí cuando llevo más de... cuando llevo ocho años trabajando con ellos y yo siempre he sido asegurada y me la he pagado yo (...) hoy por ejemplo, estuve trabajando esta mañana, el señor es jubilado, la señora también y ya no se puede hacer las cosas ella misma... y llevo ocho años trabajando con ellos. Me dijo que si no arreglo yo, pues que con el pesar, (silencio) no voy a trabajar más en su casa. (silencio). Si yo no arreglo, que ellos no pagarán por mí. Que ellos lo que están es, que pueden pagarme 1 euro más por cada hora... a lo cual, yo a ellos les cobro a 9, porque son personas humildes y... y, pero son que necesitan porque son personas mayores y no se puede, ellos ya se arreglan con una jubilación mínima y entonces, claro ¿Cómo haces con esta gente, no?

-¿Y con las otras familias habló?

Con las otras familias sí que hablaré con ellos dentro de lo que... porque claro (...) es que no sé cómo armar, porque es como un puzzle, son mucha gente, y son 15 (horas) por aquí, 5 por ahí en el otro sitio... aquí haces un par de horas cada 15 (días), aquí haces una hora cada semana, una hora y media, cómo cuerno haces que toodas estas personas vayan a la seguridad social a arreglártelo. Es que no... no lo entiendo yo... porque claro, te envían la carta pero no es suficiente, la explicación no es válida.

- Ni para el empleador ni para usted.

Ni para nadie. Es que el empleador es el primero que tiene que entender eso. A mí me conviene, porque yo no tengo que estar pagándome mi seguridad social. Pero cuál es, cuál sería el tema, bueno, a ver, María (empleadora imaginaria), yo quiero que me pagues mi seguridad social. Pero yo te voy a bajar las horas, en lugar de 10 te tendré que cobrar... te cobro 8. Estoy pagándome otra vez yo misma, a ver.

- Es lo que usted cree que va a pasar.

No, no, y es lo único que puede pasar, eh. Es lo único que puedo hacer porque yo creo que otra cosa, cómo lo voy a arreglar. Donde... no puedo obligarle a la gente. Ya ante... y si intento hacerlo, qué es lo que va a pasar... “Lo sentimos mucho pero...” Nadie es indispensable en la vida, eh.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

¹⁶⁹ Recuérdese que la primera fase del trabajo de campo se realizó entre noviembre de 2011 y abril 2012, lo cual me permitió poder conocer de primera mano la opinión de algunas de las trabajadoras en el momento de implementación de la nueva normativa.

En función de lo expresado en los párrafos anteriores pareciera entonces que la última reforma introducida por el gobierno paliaría en parte los temores expresados por las trabajadoras. Sin embargo, considero que cargar con esta responsabilidad a las trabajadoras debido a las reticencias de la parte empleadora no pareciera ser la solución más adecuada, además de ser sumamente injusta.

Cuando encontré a Susana dos años después, seguía sin estar dada de alta en la seguridad social a pesar de la marcha atrás en la reforma laboral:

“Por eso te digo, tú pones el 100% de los jefes o de los propietarios de casa o lo que sea... y a mí de los 12 solamente 2 están dispuestos a hacer eso. El resto no. Quiere decir que la mayoría de ellos son el problema, no soy yo.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Tal como señala Susana, los y las empleadoras son actores importantes a la hora de configurar las condiciones laborales de las trabajadoras. Una cuestión que examinaré con detenimiento en el próximo capítulo a partir de los datos recogidos en la fase de trabajo de campo.

Capítulo 4. De la norma a la práctica: las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar.

Afirmar que el trabajo del hogar se caracteriza por ser una ocupación con precarias condiciones laborales no constituye ninguna novedad. Pero, ¿qué significa ello realmente en la práctica? Este capítulo constituye un intento de acercarme a esta realidad a partir de los datos recogidos en la fase etnográfica de la investigación, apoyándome en las entrevistas realizadas a la parte trabajadora y empleadora.

Uno de los rasgos más característicos de esta actividad laboral es la extendida informalidad en la contratación. Se calcula que actualmente en el Estado español hay unas 747.000 trabajadoras del hogar (OIT, 2013:35) pero solo 429.054 se encontraban dadas de alta en la Seguridad Social en el años 2016, es decir, un poco más de la mitad.¹⁷⁰ La información recogida en el trabajo de campo no desmiente la importancia del trabajo sumergido. Sin embargo, a partir de la misma se aprecia una clara diferencia entre el trabajo por horas y el trabajo realizado en la modalidad interna o fija, siendo más común que se formalice la relación laboral en este último caso.

Así, la primera parte de este capítulo la dedicaré a examinar las causas a la base de este patrón diferencial en la contratación, atendiendo tanto a lo expresado por la parte empleadora y la parte trabajadora. En la segunda parte del capítulo, revisaré el resto de condiciones laborales, que en parte reflejan las diferencias encontradas para la contratación, dándose un mayor reconocimiento de los derechos laborales en el trabajo realizado en la modalidad fija e interna, si bien, como se verá, sujeto a un amplio margen de discrecionalidad.

4.1. La contratación: las trabajadoras por horas, la eterna exclusión

A partir del trabajo de campo realizado se desprende que existe una parte muy significativa de trabajo sumergido en el trabajo del hogar, algo que decididamente no resulta sorprendente ya que es un hecho ampliamente conocido. Teniendo en cuenta que la normativa actual aún permite los contratos verbales, la materialización de la

¹⁷⁰ Fuente: Anuario de estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Media anual correspondiente al año 2016. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2016/AFI/AFI.pdf> [Fecha de consulta: 23/05/2017]

formalización de la relación laboral consiste básicamente en el alta en la seguridad social. En base a este criterio, las siguientes Tablas resumen las condiciones de contratación según las entrevistas realizadas a las trabajadoras¹⁷¹ y empleadoras/es:

Tabla 11. Régimen de empleo, condición de contratación y situación jurídico-administrativa en el trabajo del hogar según las trabajadoras

Trabajadora	Relación laboral		Situación jurídico-administrativa
	Régimen de empleo	Contratación Regular: Si/No	
Mireia	Horas	No	Nacionalizada
Susana	Horas	No	Permiso Permanente
Roxana	Horas	No	Nacionalizada
Meri	Horas	Sí	Nacionalizada
Carmen	Horas	No	Permiso Permanente
	Empresa limpieza (part-time)	Sí	
Julia	Horas	No	Nacionalizada
	Empresa limpieza (full-time)	Sí	
Rosa	Horas	No	Familiar Comunitario
	Bar	Sí	
	Restaurant	No	
Natalia	Horas	No	Sin residencia regular
	Fijo (part-time)	No	
José	Fijo (part-time)	No	Sin residencia regular
Mónica	Interno	Sí	Permiso Temporal
Ada	Interno	Sí	Nacionalizada

Tabla 12. Régimen de empleo, condición de contratación y condición jurídico-administrativa en el trabajo del hogar según los/as empleadores/as

Empleador/a	Relación laboral		Origen Nacional trabajadora	Situación jurídico-administrativa trabajadora
	Régimen de Empleo	Contratación formal: Sí/No		
Daniela	Horas	No	Ecuador	Residente Regular
Marta	Horas	No	España	-
Marc	Horas	No	El Salvador	Residente Regular
Anais	Horas	No	Colombia	Residente Regular
Roger	Horas	No	Argentina	Residente Regular
Silvia	Horas	No	Rumania	Residente Regular
Gemma	Fijo	Sí	Rumania	Residente Regular
	Horas	No	Nigeria	Sin Dato
Elena	Fijo (part-time)	Sí	España	-
	Horas	No	España	-
Isabel	Fijo	Sí	España	-
Cristina	Fijo	No	España	-

¹⁷¹ De la Tabla de las trabajadoras se omiten dos mujeres que en el momento de encontrarlas ya no estaban trabajando en el empleo del hogar. Una de ellas es Francisca, quien ya se había jubilado. La otra es Sara, quien por muchos años se empleó en el trabajo doméstico remunerado pero al momento de encontrarla estaba por emprender un negocio particular. De todas maneras, su experiencia será incorporada en el análisis que prosigue a continuación.

Si en términos generales prevalece la contratación informal, tal como he adelantado, se puede apreciar un diferente patrón en relación a la contratación según se trate de trabajo en régimen fijo/interno y por horas, un aspecto que ya ha sido señalado por algunas investigaciones (Oso, 1997; Plá et al., 2005). En el caso de las relaciones laborales regulares, de las tablas se desprende que las mismas tienden a concentrarse en la modalidad de contratación fija o interna: cinco con alta en la seguridad social; tres sin alta en la seguridad social. Para el caso de las relaciones laborales por horas, prevalece ampliamente la contratación irregular: de un total de 16 relaciones por horas solo una, la de Meri (Tabla 11), se encontraba formalizada. Es importante aclarar, además, que la tabla de las trabajadoras (Tabla 11) presenta una distorsión respecto a su real situación laboral. Cuando en la Tabla me refiero a la relación laboral por horas, en realidad en la mayoría de los casos no es una sino que son múltiples relaciones laborales con múltiples empleadoras/es. Por poner algunos ejemplos: Susana tenía unas/os doce empleadoras/as; Meri, como ya he dicho, tenía seis; Silvana cinco; Natalia y Julia tenían dos. En orden de poder presentar la información de manera comprensible, aquí las considero de manera unitaria dado que el común denominador de las mismas en todos los casos era la irregularidad en la contratación. Si me atuviese al número exacto de relaciones laborales por horas que mantenía cada trabajadora contemporáneamente, la diferencia entre aquellas regulares e irregulares sería aún mucho más significativa.

Por otro lado, prestando atención además a la condición jurídico-administrativa de las trabajadoras, se puede observar que la extranjería no pareciera ser una variable determinante en relación a la irregularidad en la contratación. Aún en los casos en que la trabajadora es de origen español (Tabla 12), tiende a mantenerse el mismo patrón: relación laboral interna/fija regularizada versus relación laboral por horas irregular. Para el caso de las trabajadoras extranjeras, salvo Natalia y José, todas se encontraban residiendo regularmente, ya sea con nacionalidad española, permisos temporales o permanentes. En consecuencia, en la gran mayoría de casos aquí presentados no existen obstáculos de extranjería para la contratación regular. Lo que por supuesto, no implica sostener que la extranjería no constituya en algunos casos un obstáculo a la hora de formalizar la relación laboral.

¿Por qué se presentan estos patrones diferenciados en la contratación? Las entrevistas realizadas a trabajadoras y empleadores/as pueden ayudar a desentrañar esta cuestión.

4.1.1. La perspectiva de las y los empleadores

Por el lado de las/os empleadoras/es (Tabla 12), de las cuatro relaciones laborales en modalidad fija, tres estaban regularizadas y, según lo relatado por las empleadoras, eran ellas quienes asumían el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Cristina, la única empleadora que no había contratado formalmente a la trabajadora se justificaba de la siguiente manera:

“(…) sí, hay un problema. Yo por supuesto le dije que quería contrato y entonces que quería pagarle la seguridad social. Y me dijo que no. Y le dije, mira, yo por aquí no paso porque imagínate que te pasa algo y yo qué sé, yo no quiero tal y no sé qué y no sé cuánto. No, mira, tranquila, yo no te voy a denunciar, yo no tal (le dice la empleada). Bueno, es que ya no es un tema de... entonces me dijo que no, porque a ver, ella en principio está parada. En realidad está parada y en realidad no está parada porque hace tiempo que va medio trabajando pero claro, como no lo dice. Entonces, se ve que los mayores de 45 años que están parados tienen como un subsidio mensual cada, no sé si es un año sí, un año no, bueno, no sé qué historias. Entonces, ella no le interesa. Si yo le doy de alta no aparece como parada y pierde el subsidio. Entonces ella no ha querido de ninguna manera. Entonces, yo en ese aspecto yo le dije, bueno, es que además si tienes un problema. Entonces yo me puse en plan, es un problema entonces para mí. O sea, imagínate que tú te rompes una pierna y no puedes hacer lo que estás haciendo, yo qué hago ¿te dejo de pagar? (silencio) No es justo. Entonces ¿qué hago? Te pago a ti y tengo que pagar a otra persona para que lo... claro, dices, esto cómo se nos propone... “no, pues no me pagas a mí” (le contesta la empleada). Digo, ya ¿y qué te quedas en casa? Claro, es que digo... “Bueno, ya veremos, si no mi hija podría venir y entre mi hija yo” (dice la empleada). Bueno, siempre... es muy resolutiva para todo, te dice que no, que tal, que no sé qué, que no sé cuánto.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Una lógica similar es la que según otra empleadora, Gemma, motivó las reticencias iniciales a regularizar la relación laboral por parte de la trabajadora empleada en casa de su suegra. Según su relato, desde el primer momento ella quiso “asegurarla”. Sin embargo, la trabajadora inicialmente se negó porque estaba percibiendo la prestación económica que prosigue al seguro de desempleo. Unos meses más tarde, agotadas todas las prestaciones, la relación laboral efectivamente se formalizó (es la que consta en la Tabla 12):

“(…) y entonces que ella (la trabajadora) ha esperado a que terminase de cobrar del paro, de la ayuda, de todo (...). Entonces entró en eso del contrato, que se lo dijo mi suegra. Que el Rajoy que ahora había dicho que ahora por 50 euros se podía hacer un seguro. Mi suegra nos lo dijo, pues ya lo miraremos. Sí, quiere el seguro, pues ya nos está bien, que nosotros lo queríamos, pues lo miraremos.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Ahora bien, es interesante notar que la negociación sobre la regularización de la relación laboral tuvo lugar justo en el momento que la trabajadora pasó a emplearse en la modalidad fija. Anteriormente, y durante aproximadamente dos años, esta trabajadora había acudido a casa de la suegra de Gemma unas horas a la semana. Debido al empeoramiento de la salud de su suegra se le propuso emplearse en régimen fijo de lunes a sábado. Y fue solo en ese momento que se entabló la negociación. Y no con pocos conflictos.

De igual manera, pero a la inversa, Silvia (Tabla 12), durante muchos años había contratado trabajadoras en régimen interno y declaró haberlas contratado regularmente siempre, inclusive asumiendo en dos ocasiones la tramitación y costes de la regularización jurídico-administrativa de las trabajadoras, algo que comparte con otras empleadoras/es tal como se verá más adelante. Cuando nos encontramos, por problemas económicos había pasado al régimen por horas. La relación laboral por horas no estaba regularizada. En sus palabras: “Yo cuando estaban de internas sí pero por un día que me venga a la semana... cuatro horas ¡Hombre, no!”

La entrevista con Silvia fue particularmente interesante. Nada más empezar mantuvimos el siguiente diálogo:

“-Y tienes una empleada en este momento.

No.

- Ah, ahora no.

No...

-Has tenido.

He tenido, he tenido. Ahora no.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Yo la había contactado porque sabía a ciencia cierta que empleaba a una trabajadora. Un poco desconcertada por su declaración de no emplear en ese momento a nadie decidí continuar igualmente con la entrevista ya que consideré que sería interesante reconstruir su experiencia como empleadora y los motivos que la llevaron a prescindir del trabajo doméstico remunerado. Después de repasar durante unos 15 minutos algunos aspectos de su “pasada” experiencia como empleadora me dijo:

“Ahora no, ahora no tengo a nadie. Ahora solo tengo una persona que viene cuatro horas a la semana y que entre ella y yo nos ponemos y solucionamos y ya está.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Y no fue la única empleadora con quien mantuve una conversación de este tipo. Con otra, a quien finalmente no entrevisté, pasó algo similar. La contacté telefónicamente porque me habían informado que por un lado, iba una trabajadora por horas a su casa y

por el otro, su suegra contaba con una trabajadora interna. Reproduzco a continuación la entrada del diario de campo en la que se narra la conversación que mantuvimos:

“(...) le explico un poco y me dice, “¿tiene que ser ahora? Porque no es muy buen momento porque está de baja (la trabajadora)”. La tranquilizo y le digo que no, que podemos hacer la entrevista más adelante; pero intento aclarar si es que estamos hablando de (la trabajadora de) ella o de la de su suegra. Me responde algo así como, “no, yo no tengo”.” (Diario de campo, 9/02/2015)

Pero además, en la Tabla 12 llama especialmente la atención el hecho de que cuando las empleadoras contaban con más de una trabajadora -Elena y Gemma- combinando la modalidad fija y por horas, la única relación regular era la de la trabajadora fija. Los casos de Silvia, Elena y Gemma son interesantes en la medida que condensan las diferentes prácticas e ideas desplegadas por empleadores/as según se trate de trabajo por horas o trabajo fijo/interno. Las tres coincidieron en enfatizar la importancia que adjudicaban a mantener relaciones laborales formales pero sin embargo no habían dado de alta en la Seguridad Social la relación laboral con la trabajadora por horas. Una contradicción de la que parecieron no percatarse a lo largo de la entrevista.¹⁷²

Silvia proviene de una familia en la que siempre se contó con empleadas de hogar internas y que, según su relato, siempre se las empleó regularmente. Para ella, resulta inadmisibles el trabajo irregular en esta ocupación:

“(...) es una cosa que se ha de ser contundente. Oye... porque si no no, porque si no me puede caer un puro brutal. Los médicos no son tontos... esto, una quemadura no vas a decir que te la has hecho... esto es un accidente ¿no? Y si... bueno, también porque mis padres siempre fueron muy estrictos en esto siempre, entonces lo vives. Me acuerdo siempre cuando mi madre le venía con una propuesta de estas, mi padre: “¡Ni hablar! ¡Ni hablar! Esto... que podemos tener ¡No puede ser! ¡No puede ser!”. Y problemas con razón, es mucha responsabilidad. Bueno, yo he escuchado otras voces, seguramente me viene por aquí (...) pero sí que era muy consciente de esto. Bueno, que tiene que tener un contrato, tienen que tener un contrato, que hay que cotizar a la seguridad social... son las personas que están cuidando tus hijos y tal y que si les pasa algo (...)” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

En el caso de Elena y Gemma, dado que sus familias originarias no contaban con una empleada del hogar, la justificación no apelaba a la “costumbre familiar”. Su discurso giraba en torno a los derechos que debe tener todo/a trabajador/a en cuanto tal. En

¹⁷² Debo decir que a lo largo de las entrevistas yo sí que me percaté de esta contradicción en los discursos. Supuse que podía ser un mal trago para ellas preguntarles frontalmente por qué si estaban tan convencidas de la importancia de la contratación formal igualmente tenían una trabajadora por horas sin alta en la seguridad social. Preferí no exponerlo abiertamente asumiendo que la aparición de esta contradicción era de por sí significativa y que las lógicas que orientan estas ideas y prácticas de todas maneras emergerían en el contexto discursivo general de las entrevistas.

palabras de Gemma: “Hombre, claro, sí. Todo trabajador tiene que estar protegido.” Y agrega: “Porque es lo que corresponde y además por si le llega a pasar algo estando en la casa, es mejor para ella y para nosotros. Es una seguridad.”

En el caso de las empleadoras de trabajadoras fijas e internas, las mismas relatan que el tema de la formalización de la relación laboral es un aspecto tratado con la trabajadora en el momento de la entrevista, algo a lo que no han hecho referencia los y las empleadoras de trabajadoras por horas. Entre las primeras, además, si la trabajadora es extranjera y no cuenta con los “papeles”, se plantea la posibilidad de la futura regularización jurídico-administrativa, supeditada eso sí a la satisfacción de la relación laboral por parte de la empleadora:

“Pues mira, yo he hecho de todo, he hecho varias cosas. En dos casos, en Lorena y Marcela fueron por arraigo. Ellas ya llevaban tiempo aquí pero nadie les había hecho papeles. Entonces, los hicimos por arraigo. En el caso de Lorena no hubo problema, fue relativamente rápido porque ella ya llevaba o tenía manera de acreditar casi los tres años cuando llegó, ya fue una cosa que salió en la entrevista. Entonces, yo le dije que yo no se los iba hacer al día siguiente, que tenía que ver que funcionaba y se los hacíamos. Y entonces los hicimos.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Las empleadoras que alguna vez (o más de una) se ocuparon de la regularización jurídico-administrativa de la trabajadora coincidieron en señalar lo engorroso y costoso que resulta el trámite:

“Pagando tasas, pagando todo. Yo he asumido siempre el hacerlo, las tasas, todo. En el caso de Marcela los hicimos, tuvimos además que recurrir porque entonces había cambiado la ley. Los hice yo sola, por comodidad, así mi marido no tiene que venir y resulta que al tener yo dos hijos, haber subido... para justificar, tienes que justificar que existe un mínimo que ellos es lo que consideran que tú pagas. Entonces, para calcular ese mínimo, primero te descuentan todas las deudas que tú tengas, en mi caso es solo la hipoteca, la deuda que normalmente solemos tener. Pero luego te descuentan un tanto por niño. Claro, como los hice yo sola y yo ya tenía los dos niños... la hipoteca y que habían subido lo que te tenía que quedar, a mí no me dio. Entonces, tuvimos que echar marcha atrás, incorporar la de mi marido, recurrir, bueno... y entonces con ella los hicimos (...)” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

“En el caso que no eran legales, claro. Entraban y no tenían papeles. Entonces tienes que hacer la tramitación. Si tenían papeles pues mucho mejor. Que yo me acuerdo que dije, ¡Nunca más alguien sin papeles! ¡Esto es horrible! ¡Esto es horrible! Pero bueno, surge y tal y...” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

En el caso de Isabel, el intento de regularización supuso un largo proceso judicial que finalizó sin éxito:

“Entró ilegal (la trabajadora), bueno, se quedó después de los tres meses, se quedó ilegal. A mí me la recomendaron y entró a casa. Y yo sabía que era ilegal

pero a partir de que llevaban no sé cuánto tiempo en el país se podía intentar haciéndole un contrato que pudiera... ahora no me acuerdo cómo se llamaba (...) por arraigo. Y entonces pues bueno, pensamos que podríamos hacerlo y tuvo la mala pata que no sé si fue a los pocos meses de estar en casa, a los seis meses de estar en casa... porque ella ya llevaba aquí un tiempo, no sé, que había estado en otra casa o lo que fuera, pues la pilló la Policía Nacional y le hizo un trámite de expulsión (...) Entonces a raíz de esto, nos planteamos que qué hacíamos porque era un riesgo tener una persona en estas circunstancias y tal. Pero bueno, al final dijimos, estuvimos hablando con Cáritas, estuvimos hablando con un abogado y tal y dijimos, vamos a ver lo que podemos hacer. Y entonces ya nos quedamos y nos pasamos hasta que se fue batallando pero no ganamos nada. Recurrimos... ya fuimos a juicio, fuimos a un juicio que yo estuve porque tuve a mi pequeño que tenía meses con el juez, con tal. Y el juez dictó a favor, le pusieron una multa y que yo iba con el pequeño y recuerdo perfectamente el juez dijo, "Bueno, ya se ve lo que usted está haciendo aquí porque si no no estaría tan bien acompañada". Y me preguntó cómo se llama el niño y no sé qué. Y un día antes de que acabara el poder hacer un recurso, el fiscal lo recurrió (silencio). Y cuando parecía que todo se iba a arreglar, la multa y haciéndole el contrato de trabajo, que también me hicieron presentar todo el rollo, me hicieron presentar todo lo que se tiene que presentar y hacerle un contrato y tal... pues entonces se tiró para atrás. Pues a partir de ahí nos dijeron que lo único era seguir en Barcelona, que lo mandara al constitucional. Y estuvimos con el constitucional y entonces ya después, porque dijeron otra cosa... y ella ya iba sufriendo porque todo esto lo iba aguantando." (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Entre los y las empleadoras por horas, que salvo Silvia no tenían experiencias previas de contratación de trabajadoras internas/fijas, prácticamente no aparecen referencias a los trámites de regularización. Solo uno dijo haberlo hecho en el pasado para una trabajadora por horas. En este caso, el empleador en cuestión relató no saber nada al respecto ya que fue su ex mujer quien se ocupó de llevar adelante el trámite.

Estas diversas prácticas con respecto al trabajo doméstico remunerado según sea fijo/interno o por horas tienen su contrapartida en el conocimiento por parte de los y las empleadoras de la legislación que regula esta actividad laboral. En este sentido, como cabe esperar, existe una diferencia entre aquellas/os que contratan a trabajadoras internas/fijas y las/os de las trabajadoras por horas. Las empleadoras de las trabajadoras fijas e internas podían hacer referencia, si bien de manera vaga, a algunos de los contenidos de la legislación laboral:

"Sé algo pero la verdad es que como desde hace ya un tiempo que el que lleva esto es mi marido pues... pero bueno, sé que a nivel de cotización, el nivel de cotización que ellos tienen es muy bajo, que las prestaciones de futuro son también muy bajas y que por tanto los derechos son mínimos. Mínimos ¿no? ¿Creo que es así, no?" (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

“No sé si eran 800, luego fueron los 50 con la subida y luego subo el IPC cada año. Pago 12 esto con un mes de vacaciones evidentemente pagado (...). Los treinta días de vacaciones pagados. Hacía media paga. Hacía media paga, al servicio doméstico, cuando a mí me lo explicaron hace muchos años. Cuando había, hacía media paga, media en junio y media en navidad y luego los treinta días de vacaciones.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

“Hombre, el servicio doméstico... lo último, el último contrato lo hicimos según lo que estaba marcado en el 2013, que le he hecho el contrato, que tengo una cuñada que es asistente social, pues me pasó el contrato ¿Más cosas? Bueno, que no tienen derecho a paro, que es una pena. Que no tienen derecho a paro (piensa) (...) Y con el tema además del despido, esto también me lo tuve que estar mirando. Pero no me acuerdo.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

“Yo nada más pregunté si tenían paro (en la gestoría) y dijeron que no hay paro y si están de baja, cobran de baja. Ah, bueno, vale, pues ya está.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Los y las empleadoras de las trabajadoras por horas, en cambio, declararon casi unánimemente no saber nada al respecto de la legislación:

“-¿Tú sabes, conoces algo de los que es la legislación que regula el servicio doméstico, el empleo del hogar?

No, desconozco.

-No has escuchado...

No he investigado nada.

-Nada.

Y no he investigado, la verdad (ríe)”. (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“-Y luego, de la legislación que regula el tema de trabajo doméstico ¿Conoces algo? ¿Sabes algo?

No sé nada.

-Nada.

No sé nada pero imagino que sea como las legislaciones de los demás trabajos ¿no?” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“No, ahora no sé muy bien ¿tú sabes cómo funciona?” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Ni idea. No me he preocupado la verdad. No lo sé, no lo sé.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Con respecto a la reforma de la legislación laboral en sí, tal como he apuntado antes, en términos generales todo el grupo de empleadoras/es pareció no estar al corriente, salvo algunos casos en los que igualmente declararon solamente haber escuchado algo:

“Hace un tiempo salió por la tele de que querían regular este tema... pero no acabé, como yo en ese momento ni tenía tal, tampoco es una cuestión que seguí pero creo que andaban detrás de que estas personas tuvieran una cobertura, lo cual me parece muy bien pero no sé si tenías que contratarla un mínimo de tiempo o algo.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Ahora que me lo dices sí que me suena lo que de este cambio que había oído en las noticias o así.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Sí, es verdad, el paso del sistema especial al régimen general, lo había oído, no lo conozco con detalle pero lo había oído.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

En el caso de las empleadoras en régimen fijo/interno, el desconocimiento tiene que ver con que o bien ellas no se ocupan directamente de los trámites que implica la contratación (lo hace su marido), o bien la contratación se realizó después de la reforma laboral o bien al momento del cambio no tenían formalmente contratada a una trabajadora. Para el caso de las dos empleadoras en régimen por horas que declararon haber escuchado algo sobre el cambio legislativo, ambas coincidieron en que este tema es algo que a ellas no les incumbía justamente por tratarse de una relación laboral por horas:

“Claro, lo mío, como eran dos horas a la semana, pues yo no sé si se... claro, no me interesé más...” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Me acuerdo que había un Real Decreto que regulaba esta figura. Yo cuando hacía, bueno, me dieron un modelo de contrato, era de acuerdo con el Real Decreto no sé qué...”

-Y este es el que se modificó...

Vale, vale.

-... en el 2012...

Que a mí ya no me ha pillado.”(Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Frente a estas respuestas, pregunté al grupo de empleadoras/es por horas por qué creían que no se habían interesado en el tema. Por un lado algunas/os aludieron a que es algo que “no te planteas” debido (también) a la “costumbre”:

“Pues supongo ya por costumbre, supongo... yo creo que es por costumbre. Porque lo has visto así y lo acabas haciendo de esa manera, ni te lo planteas. Es que... y trabajo en seguros, eh. Me lo podría plantear, eh.” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Porque toda la vida ha sido así como... yo qué sé... como muchas cosas con... como es costumbre... como era costumbre dar una propina ¿no? Ostia, y yo un buen día dejé de dar propina ¿Por qué? Porque no sé, porque ya pago por el servicio que me dan y no doy propina. No sé. Y hay gente que sigue dando propina porque es costumbre. Bueno, pues esto es igual, no se me ocurre.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) pues, ni siquiera me informé si se podía hacer o cómo se podía hacer... pero es una cosa como ya establecida que se hace así.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Por otro lado, también mencionaron que era algo sobre lo que no habían recibido demandas por parte de la trabajadora:

“No se ha planteado. Ni me lo ha pedido ni... ni yo me lo he planteado, sinceramente.” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Porque no me lo han pedido ¿sabes? Es tan fácil como si ellas me piden, pues yo llamo a mi gestor y mi gestor se encarga ya de hacer todo lo que sea.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“Porque lo tengo solucionado de esta manera, sinceramente (...) Yo estoy seguro que si me lo pidiera, pues lo hablaría. Yo si no se lo digo a ella, es un tema meramente egoísta económico porque sé que tendría sobrecoste.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Tal como lo presentan en sus discursos, parece que la formalización de la relación laboral no sea una responsabilidad que competa a la parte empleadora. Y de hecho están en lo cierto ya que durante muchos años, de acuerdo a lo presentado en el apartado legislativo, no ha sido responsabilidad de la parte empleadora. De la manera en que lo expresan, para los y las empleadoras entrevistadas la contratación formal es un asunto que queda librado a la elección de la trabajadora, la cual en caso de estar interesada debe formular una demanda explícita. Como ya he apuntado, solo un empleador de este grupo declaró haber recibido una demanda en el pasado debido a que la trabajadora en cuestión quería arreglar “los papeles”, siendo la trabajadora quien asumió el pago de las cotizaciones.

Dentro de la imperante desinformación que manifestaron estos/as empleadores/as, ellos/as igualmente suponían que la contratación tendría, un “sobrecoste” del cual desconocían por completo el monto, si bien la mayoría imaginaba que podría ser alto:

“No sé si mucho o poco pero saldría más caro. Evidentemente tendría unos gastos que a lo mejor ahora me ahorro. No sé, tampoco me he preocupado, a lo mejor no es así. No lo sé.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“... de entrada yo pensaba, lo mismo hacerle los papeles me va a costar más que lo que le voy a pagar, entonces, entonces si le tengo que hacer los papeles no la contrataría porque ya sería más dinero y no lo puedo pagar. Entonces, yo puedo pagar esto porque es lo que yo me puedo permitir...” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Son carísimas las cotizaciones de cualquier empleado. Eso es un problema muy grande que hay en este país. Las cotizaciones son carísimas, las de autónomos son carísimas.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“Te lo digo porque el padre (de mi hijo) tiene, es autónomo y paga 250 al mes. Si ella como autónoma se tiene que pagar eso... que es una barbaridad, es una barbaridad porque en España somos los que más tenemos que pagar, yo evidentemente no me lo puedo permitir, por 100 euros, ella tiene que pagar 250, yo tengo que pagar parte de eso... no sé cuanto sería pero me parece...” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Tal como se desprende de los últimos fragmentos, existe una confusión bastante extendida entre las personas que entrevisté con respecto al encuadramiento del trabajo del hogar por horas en el régimen de autónomos. Marta, como se lee más arriba, creía que no podría asumir ni siquiera parte del pago de las cotizaciones correspondientes al régimen de autónomos. Sin embargo, interpelada por la cifra que a su parecer estaría en condiciones de pagar, la misma no se alejaba mucho de lo que realmente le correspondería de acuerdo a la retribución que percibe la trabajadora.¹⁷³ Si bien inicialmente se mostró reticente al ejercicio de imaginación que le propuse durante la entrevista, convino en que 20 euros sería una cifra con la que “no habría problemas” siempre y cuando “implicara realmente unas mejoras para ella (la trabajadora)”. Un aspecto, el de valorar los beneficios que recibiría la trabajadora al ser contratada regularmente, que otro empleador también apuntó:

“Es que claro, es que dices, ostras... no sé, yo si... tendría que ver las mejoras que ofrecen porque claro, si no ofrecen mejoras. Yo no digo de no contratar, digo que realmente valga la pena.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

En el caso de Anais y Marc – ambos titulares de empresas – no percibían como un problema que los afectase el supuesto encuadramiento del empleo por horas en el régimen de autónomos porque entendían que sería un costo que asumiría la trabajadora. Es más, tal como declaró Anais, inclusive podría resultarle beneficioso:

¹⁷³ La trabajadora que va a casa de Marta cobra 100 euros mensuales, lo que implicaría un gasto de aproximadamente 30 euros mensuales en las cotizaciones a la seguridad social.

“(...) a nosotros también, a mí me conviene que ella nos facture porque tenemos una empresa, entonces ya fácilmente puede, para nosotros es un gasto, no salir, que no salga de la economía familiar si no de la empresa.” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Sin embargo, su propia experiencia las/os alertaba sobre lo oneroso y complejo que es darse de alta en el régimen de autónomos:

“Claro, es que darte de alta y de baja en un país que para darte... hacer una pequeña cosa necesitas un papelamen así, pagar no sé cuántas cosas, ir a no sé cuántos sitios, que necesitas un gestor para hacer esas cosas si las quieres hacer bien, porque cuando he intentado hacer algo bien hecho la he liado parda (reímos) pues, es que no te sale a cuenta.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) entonces no sé qué, que ella tenga las obligaciones, que es meterle a ella en un problema de hacer facturas, de tener que pagar por ejemplo el IRPF, no sé. Eso es un dolor de cabeza porque yo lo he vivido como autónoma y es pagar un gestor y...” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Un “dolor de cabeza” que además, a juicio de esta última empleadora, las trabajadoras no estarían en condiciones de asumir:

“(...) si para mí es un rollo. Yo nomás pago... pagaba antes 60 euros a un gestor y se equivocaba y nos han puesto multas y todo porque un cliente no nos envió un certificado de IRPF y ahí pasamos la declaración de renta, nos pusieron una multa y además nos retrasan el pago del IVA y no sé que porque nos faltaba ese certificado. Entonces, si a nosotros nos pasa eso y al gestor se le pasa eso, entonces imagínate una persona que... que no sabe leer muy bien ni escribir o... entonces es complicarle la vida, pienso yo. Pero si ella dice, necesito esto y que me conviene, nosotros mejor.” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

A la luz de la reconstrucción histórica de la regulación laboral del empleo del hogar presentada en el capítulo anterior, resulta evidente que dentro de una normativa laboral de por sí discriminante, el trabajo por horas se lleva todas las de perder. Ya he aludido a la histórica consideración de no-trabajo con la que carga el empleo del hogar, aspecto que la legislación ha recogido y, que a mi parecer, ha favorecido a reproducir. En lo que respecta al trabajo por horas, inicialmente directamente fue excluido de la regulación para luego incorporarlo en la figura de la fija-discontinua, figura que efectivamente eximía a la parte empleadora de cualquier tipo de responsabilidad en lo referente a la contratación de la trabajadora. Con la nueva regulación, pareció salvarse esta situación para finalmente volver (parcialmente) a la lógica anterior. A la costumbre, desinterés, conveniencia en términos económicos y “altruismo” hacia a la trabajadora expresado por empleadoras y empleadores, creo que subyace el arraigado

no reconocimiento de esta actividad laboral en cuanto tal. El siguiente fragmento de entrevista es más que ilustrativo al respecto:

“O sea, yo... no se me ocurre tener una persona en la empresa en donde trabajo, que yo contrato gente, sin contrato. No. No se me ocurre porque se puede hacer daño. A lo mejor, si se hace daño aquí (en su casa) trabajando, pues también. Vale. Ahora al decir esto, se puede hacer daño, también se puede hacer daño aquí. Claro, si se hace daño aquí ¿qué pasa? Pues, tanto yo como ella que estén cubiertos. Sí, visto así... pues, también es verdad ¿no? Este detalle, por ejemplo, ves, no se me había ocurrido (...) No se me ocurrió, se me presentó una necesidad pero te digo que era más para esa persona que estaba de ilegal aquí para que pudiese tener papeles aquí y por eso lo hicimos que no el hecho de ese tipo de coberturas que la verdad no se me había ni ocurrido en el sentido, por ejemplo, en el único sentido que le veo yo es en eso, si se hace daño aquí ¿qué pasa? ¿Cómo lo hace? Porque si se hace daño aquí trabajando es injusto que esté 29 o 15 días sin tener ningún tipo de prestación y se ha hecho daño trabajando, que en definitiva está trabajando ¿no? es como un trabajador que esté trabajando conmigo, si se hace daño, a partir del día 1... porque es un accidente laboral, no es un accidente porque te has caído en casa, es un accidente laboral. Y por otro lado, si el daño es mayor, coño, a lo mejor hasta yo tendría algún tipo de responsabilidad, no sé. Supongo que sí. No lo sé. Oye (risas) ¡Coño, María! (risas)” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

En el fragmento anterior, el empleador en cuestión reflexionaba en voz alta en la entrevista y al hilo de sus reflexiones caía en la cuenta de que la persona que va a su casa una vez por semana es una trabajadora, y por contrapartida, él es un empleador, un aspecto en el que pareciera no haber reparado antes.¹⁷⁴ Esta indefinición del trabajo remunerado del hogar como actividad laboral aparece reforzada en el discurso de estos/as empleadores/as mediante la representación de este trabajo en términos de una “ayuda” (Gregorio, Alcázar, y Huete, 2003).¹⁷⁵

“Verónica (trabajadora) viene a ayudarnos, no a hacer nuestro trabajo.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“Porque necesitaba ayuda y porque no quería pasarme el fin de semana haciendo las cosas de la casa, más que nada por eso y para dedicarme a Biel (hijo).” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) el tener la casa en orden y todo súper bien gestionado genera ciertos conflictos y yo le dije a mi marido, mira, el 80% del matrimonio está en estas cosas, que es el día a día, por qué no buscamos a una persona que nos ayude y ya (...)” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

¹⁷⁴ Es probable que la posición de este empleador esté ulteriormente determinada por el hecho de ser varón y en consecuencia se invisibilice aún más el trabajo de su empleada.

¹⁷⁵ Agradezco a Dolors Comas d'Argemir la sugerencia de revisar en las entrevistas las referencias al trabajo doméstico remunerado en términos de una ayuda, un aspecto que inicialmente había descuidado.

Es más, es interesante notar que las empleadoras de trabajadoras fijas/internas asocian la idea de “ayuda” al trabajo realizado en la modalidad por horas:

“(…) mientras no tuve niños, bueno, tenía una persona que me ayudaba un poco con unas horitas pero nada más, pero claro, en el momento que tuve bebés y bueno, ya tuve niños y me tuve que incorporar (...) Y entonces, bueno, fue cuando entonces ya me planteé el coger una chica. Yo inicialmente yo cogí una chica interna porque era también, ya me cubría...” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

“Tenía ayuda en casa pero el problema que tenía, que fue el motivo por el cual yo, bueno, nosotros cogimos una persona interna era porque ni mi marido ni yo tenemos familia aquí... teníamos dos niños bastante pequeños, uno tenía meses y la otra tenía dos años y pico. Tanto mi marido como yo trabajábamos en más de un sitio y hacíamos guardias y era bastante difícil.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

En las entrevistas es menos frecuente que las empleadoras se refieran a la trabajadora fija/interna empleada en su hogar en términos de una ayuda. Inclusive, en el caso de contar con dos empleadas, se entiende que aquella que trabaja por horas “ayuda” a la que trabaja en régimen fijo/interno. La idea de “ayuda” parece entonces vincularse al tipo de tareas que la trabajadora realiza en los hogares cuando trabaja por horas; o dicho de otra manera, al grado de delegación de las labores de reproducción que las distintas modalidades de empleo comportan. En base a las entrevistas realizadas tanto a la parte empleadora como trabajadora, la lista de tareas que las trabajadoras realizan es sumamente larga, además de ser muy variable y flexible en las posibles combinaciones. De todas maneras, las entrevistas dan cuenta que en la modalidad por horas, en palabras de los/as empleadores/as, las trabajadoras se concentran en “lo más gordo”, “lo más pesado”, es decir, fundamentalmente en la limpieza de la casa. Eventualmente también realizan el lavado y planchado de ropa, alguna compra menor y más raramente, se ocupan de la preparación de alimentos. En la modalidad fija/interna, en cambio, siempre en palabras de las empleadoras, las trabajadoras hacen “todo”: limpian la casa, la ordenan, lavan y planchan ropa, cocinan, sirven la comida, reciben o van a hacer recados, hacen la compra, se ocupan de los animales domésticos, cuidan de la casa y de los animales cuando los dueños están de viaje... y además, bañan y visten a ancianos/as y niños/as, les dan de comer, los/as acompañan al médico, a la escuela o a actividades extra-escolares, les compran y proporcionan medicinas, ayudan a niños/as y niñas a hacer los deberes o juegan con ellos/as... por nombrar solo algunas de las cosas que hacen. A todo lo anterior además, puede sumarse en algunos casos la limpieza de los lugares de trabajo de los/as empleadores/as.

Este diferente patrón de tareas según el régimen de empleo se corresponde íntimamente con los motivos esgrimidos por los y las empleadores para recurrir al trabajo remunerado del hogar. Tal como se desprende de los fragmentos citados más arriba, evitar los conflictos que genera la desigual distribución en la pareja de las tareas domésticas,¹⁷⁶ mejorar la calidad de vida, y conciliar la vida laboral y familiar son algunos de ellos y generalmente aparecen articuladas en sus discursos. Sin embargo, es entre las empleadoras de trabajadoras fijas e internas que aparece con más fuerza el recurso el trabajo remunerado del hogar como estrategia para conciliar la vida laboral y familiar, a pesar de no ser las únicas que tenían cargas familiares. Es más, es la conciliación de la vida laboral y familiar lo que las llevó al pasaje de la modalidad por horas a la de interna/fija. Para estas empleadoras es la presencia de la trabajadora lo que les permite a ellas mismas poder trabajar –intensamente- fuera de sus hogares:

“Para que yo pueda ir a trabajar ellas tienen que venir a trabajar.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Tuvimos de todo. Teníamos personas que hacían mi turno, o sea, cuando yo trabajaba ella trabajaba.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

“Entonces, llegó un momento que intentar encontrara a alguien que pudiera venir en el horario que yo necesitaba. Que además el mío tampoco es muy fijo y... porque un día puedes tener clases a las nueve de la mañana pero otro día son las nueve de la noche si es un máster. Y por otro lado, mi marido (...) de repente puede tener una reunión a las... entonces tampoco teníamos un horario, decir de ocho a tres. Entonces todo eso complicaba y fue por lo que optamos ya directamente por una chica interna.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Esta estrategia de conciliación evidentemente supone contar con los recursos económicos necesarios para poder ponerla en práctica. De hecho, de las unidades domésticas en consideración, en aquellas con ingresos mensuales por encima de los 5.000 euros es más frecuente el recurso a las trabajadoras fijas e internas. En cambio, en las unidades domésticas por debajo de los 5.000 euros mensuales es más común el empleo de trabajadoras por horas.¹⁷⁷ De esta manera, dentro de un grupo de empleadoras con un cierto poder adquisitivo, que además reconocen que sus parejas se

¹⁷⁶ Los conflictos no se restringen ni a la vida conyugal ni a las parejas heterosexuales. En las entrevistas emergen también entre personas jóvenes que comparten la vivienda y en parejas homosexuales.

¹⁷⁷ Cabe aclarar que la dimensión económica no es la única en consideración a la hora de decidir si emplear o no a una trabajadora así como tampoco es la única a partir de la cual se define la modalidad de empleo. Otras dimensiones, tales como la preservación de la intimidad familiar o el rechazo al servilismo, entran en juego a la hora de decantarse por el empleo de una trabajadora en régimen interno, fijo o por horas. De estas cuestiones me ocuparé más adelante.

responsabilizan poco en las labores de reproducción de sus hogares, el hecho que esta cuestión se resuelva mediante el recurso a una persona, que como ellas dicen, las “cubre” (por lo menos) en el horario en el que ellas se encuentran fuera de sus hogares trabajando, favorece el reconocimiento de esta actividad laboral como tal. Estos resultados coinciden en buena medida con los hallados por Francisca Pereyra (2013) en su estudio con empleadoras argentinas. La autora señala que “cuanto más se identifica la dedicación horaria de la trabajadora con la de una jornada laboral “típica” (y similar a la de sus empleadores), mayor propensión a percibir su labor como trabajo con derechos”; por el contrario, se da “una mayor propensión a ignorar los derechos laborales a medida que la dedicación horaria de la empleada y la dependencia respecto a sus servicios se vuelven menos significativas”(Pereyra, 2013:64; comillas de la autora).

La percepción de dependencia de los servicios que provee la trabajadora emerge con fuerza en los discursos de las empleadoras en régimen interno/fijo cuando se refieren a las dificultades que tienen para organizar las tareas reproductivas de sus hogares debido a la ausencia de la trabajadora, muy especialmente cuando dicha ausencia es consecuencia de la finalización abrupta de la relación laboral. Cristina e Isabel coincidieron en expresarlo en términos de un “hundimiento”:

“(…) en el momento, claro, se te hunde el mundo porque yo era como ¡¿qué hago?!” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

“(…) o sea, yo pensaba en que se me iba ¡y se me hundía la casa!” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Cristina además agregó que es una “crisis”:

“A mí de hecho cuando se fue, fue una crisis. O sea yo, lo intenté, bueno, ofrecerle todo lo posible y más pero no, no hubo manera.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Silvia lo manifestó de la siguiente manera:

“Claro, esto de los problemas (de la trabajadora) cuando son tan gordos pues al final te acaban afectando a ti. Y sobre todo, a mayor inestabilidad de la persona, familiar y emocional, es más fácil que te repercuta a ti y te acabe... esto es verdad. En todo. Con tu pareja, con tu trabajo, con todo.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Nuevamente Cristina, se refirió en términos similares a los de Silvia:

“Mira, yo... hay una compañera (...) que ella también ha tenido siempre... bastante tiempo chica interna (...) ella decía también, nosotros construimos nuestras casas con pies de barro. Era una expresión suya. Porque decía, a la que ellas se te van o te dejan, porque cuando te pasa, aquí lo cuentas y entonces todo el mundo te intenta unas a otras ayudar, y es verdad. Es decir, dependes, la casa es estable o inestable, dependes mucho de ellas.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Esta alusión al hundimiento, a una crisis y a la dependencia de la estabilidad de la trabajadora para garantizar la estabilidad en el hogar propio es un aspecto completamente ausente en el discurso de los/as empleadores/as por horas, aún cuando la mayoría de ellos/as también tenían cargas familiares. A mi entender, esto se relaciona con que este grupo encuentra otros arreglos para atender las necesidades reproductivas de sus hogares tales como la jornada laboral reducida, trabajar desde el hogar y/o apelar a redes familiares, entre otros.¹⁷⁸ En consecuencia, entre un grupo de empleadores/as que generalmente tienen una menor capacidad económica, se encuentran otras estrategias para conciliar la vida laboral y familiar. Lo cual no implica que no perciban como “necesarios” los servicios provistos por la trabajadora, fundamentalmente para disponer de mayor tiempo para dedicar ya sea al trabajo, el ocio y/o la vida familiar. Pero a la vez, si bien pueda parecer contradictorio, también los consideran “prescindibles”:

“No, porque es una cosa que es prescindible. Que sí puedes vivir sin que alguien te haga la limpieza. Sí. Entonces, entra dentro de las cosas que te las permites si tienes más dinero.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Todo lo cual, siguiendo a Débora Gorban (2012), denota el carácter construido del recurso al trabajo doméstico remunerado en términos de una necesidad. En palabras de la autora:

“Esta necesidad se encuentra directamente relacionada con el estilo de vida, con cierta imagen de sí que se intenta proyectar en el espacio social al que la empleadora pertenece. En realidad se puede decir que se construye como necesidad una elección respecto de cómo organizar la cotidianeidad: elegir no limpiar la casa y descansar, elegir una niñera en lugar de un jardín de infantes o guardería, siempre entendiendo estas elecciones como legítimas y valederas en el contexto personal y familiar de quienes están involucrados.” (Gorban, 2012:37)

¹⁷⁸ No entro aquí en el análisis de quien sale perjudicado en la carrera laboral (mujere vs. varones) sin por ello desmerecer esta cuestión.

Con lo anterior no se quiere negar la escasez de servicios y prestaciones públicas para atender a las necesidades de reproducción. Simplemente quiero subrayar cómo desde distintas posiciones económicas el recurso al trabajo del hogar emerge revestido con diferentes connotaciones. De hecho, cuando no es posible contar con una trabajadora, más allá de la “crisis” que su ausencia comporte, necesariamente deben buscarse nuevos arreglos para gestionar cotidianamente las tareas reproductivas de los hogares. El caso de Silvia, a quien ya he mencionado antes, es ilustrativo al respecto. Durante el período que su pareja estuvo desocupado no pudo permitirse emplear a ninguna trabajadora. Ante esta situación, la solución pasó por una mayor implicación en el trabajo doméstico de todos los miembros del grupo familiar y un cambio en el estilo de vida:

“Bueno, la modalidad era... después pasamos a que nadie, que mi marido lo hacía todo, nada, ni cuatro horas a la semana (venía una trabajadora a su casa). Claro, al estar en paro lo hizo él. Bueno, lo hizo él, preparaba la comida cuando los mayores venían del cole. Bueno, nos tuvimos que adaptar. También hacía (la limpieza). A ver, sí, a ver, había alguna cosa que la hacía yo (...) luego ya te acostumbras luego a prescindir y luego tu situación económica ha cambiado entonces dices, bueno, voy a cambiar de esta manera. Y entonces bueno, lo hacíamos así (...) También he aprendido a... bueno, pues igual tengo una montaña así de ropa pendiente, digo, bueno, ya lo haré ¿sabes? Fin de semana, cuando yo qué sé. Bueno, no agobiarme. Si no estoy todo el día... también, te desprogramas tú ¿no? como sobrevivir y ser feliz (...) Y muy bien eh, muy bien. Él asumió la cocina porque cocina mejor que yo. Bueno, le pone más amor. Bueno, yo para mí la cocina es más pim pam, acabo rápido y prefiero estar con los niños. Es como... llevármelo al paseo o tal. Él no, le pone más empeño. Y bueno... no, muy bien. Yo creo que... no sé, del entorno que conozco, no conozco un hombre que ponga tanto. Es verdad. Sí, en esto *chapeau*. Sí. Mira, me ha servido para ver cosas que no veía. Bueno, para descubrir. Bueno, como siempre, de las crisis una oportunidad... sí, yo creo que hay que tomarlas así ¿no? Sí, crecer. (...) También esto me ha servido, esta situación para a los dos adolescentes encargarles trabajo. Porque si no ¿sabes lo que te quiero decir? Si no, todo lo hace... y para que maduren y para que sean responsables. Entonces, también los dos adolescentes, el de seis años no, pero aparte de hacerse la cama cada día, el mayor friega los cacharros de la cocina y el segundo no, no grandes cosas porque también trabaja... ¡ay trabaja! Bueno, en el colegio. Y hacen deporte y tienen que hacerlo hasta las... pero sí que algo porque si no... esto es un equipo, hay que poner todos un poquito ¿no? Nosotros más, ya lo sabemos pero ellos. El otro pone y recoge la mesa. Vale. Si es en la cocina, pues ya está. Pero si es en la mesa del comedor, bueno, hay que poner el mantel, toda. En la cocina hay un hule y ya no, es muy fácil. Pero entonces, luego el trapo en el hule. Quiero decir, poner y recoger todas las cosas, las servilletas, los cubiertos, todo bien puesto y luego recogerlo ¿Vale? Bueno, antes les hacía hacer las terrazas... bueno, he ido evolucionando según he visto (risas) (...) De vez en cuando les hago a uno lavar el garaje y al otro terraza. Y creo que les ayuda a madurar esto. A ver, por comodidad de ellos no hacer nada y... pero no creo que vaya bien tampoco.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

En síntesis, a partir de las entrevistas realizadas a empleadoras y empleadores emerge que las diferencias en la contratación según se trate de trabajadoras fijas/internas o por horas pareciera vincularse a las diferentes valoraciones del trabajo del hogar como actividad laboral en función de la percepción de dependencia que tengan empleadoras y empleadores de los servicios que provee la trabajadora. Y vinculado con ello, además se perfila una distinta valoración de este trabajo según las y los empleadores entienden que la trabajadora se limita estrictamente a tareas de limpieza o consideran que su trabajo incluye lo que se suele etiquetar como tareas de cuidados, siendo las de limpieza las que quedan más invisibilizadas como verdadero trabajo.

Ahora bien, ¿cuál es la experiencia de las trabajadoras con respecto a las cuestiones que vengo revisando? Esto es lo que analizaré a continuación.

4.1.2. La perspectiva de las trabajadoras

Por el lado de las trabajadoras (Tabla 11), solo tres mujeres tenían un contrato regular – Meri, Mónica y Ada. En dos de los casos, Mónica y Ada, se correspondían con relaciones laborales en régimen interno. A este grupo, se podría sumar a Francisca -no incluida en el cuadro porque ya estaba jubilada cuando la contacté- quien durante su último empleo trabajó en régimen pseudo-interno contratada regularmente.¹⁷⁹ Y esta fue su situación a lo largo de toda su trayectoria laboral como trabajadora fija o interna, salvo durante los años iniciales de residencia en España cuando no tenía “papeles”.

José y Natalia, aún trabajando en régimen fijo (modalidad *part-time*), no contaban con un contrato. Como ya he señalado, se trata de las dos únicas personas que no contaban con residencia regular. Para Natalia, la posibilidad de trabajar formalmente contratada estaba por el momento fuera de cuestión: aún no había cumplido con los tres años de empadronamiento necesarios para tramitar la residencia por arraigo. Sin embargo, el empleador para el que trabajaba en régimen fijo había manifestado su disponibilidad para formalizar la relación laboral:

“Tengo que ir averiguando ya (para los papeles) porque ya el otro año en agosto cumplo los tres años. Estos señores, los padres del niño que cuido... nada más llegar el señor me preguntó cuánto tiempo tienes acá, me dice. Y sí, lo veo en disposición de hacer contrato y eso.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

¹⁷⁹ Francisca trabajaba en la modalidad fija a jornada completa durante los días de la semana pero dormía en casa de su empleadora los fines de semana. Más adelante explicaré los motivos a la base de este arreglo.

José, en cambio, teniendo las condiciones de empadronamiento necesarias para tramitar el arraigo, aún no lo había podido realizar:

“Y entonces hablé con mi jefa otra vez y me dijo que sí. Que lo hablábamos después de que regresara de vacaciones. Porque yo tengo vacaciones en agosto. Entonces, en julio hablamos y me dijo, en septiembre hablamos de los papeles. Y en septiembre cuando entré, le dije, le recordé y me dijo, “déjame que tengo que hablar con mi esposo”. O sea, ha tenido todo el mes de agosto para hablar y no pudo hablar con él. Y bueno, después vuelvo y le pregunté. Me dijo “es que los niños están de vacaciones todavía”. Los niños, que no tienen nada que ver (...) El caso es que yo ya pensaba sacar mis documentos... tenía que mandar a pedir un documento a la policía en Colombia y eso se tarda. Entonces, todo eso se tarda. Y yo ya tenía todos mis papeles listos, todos los documentos los tenía listos. Volví y le dije, “mire, yo ya tengo todos mis documentos listos” “pero tengo que hablar con el abogado” (le dice la empleadora)... digo “bueno, señora”. Ya en octubre fue la última vez que le dije. Le digo, “mire, señora, los papeles, todos los documentos que yo tengo se vencen en tres meses y ya llevo más de un mes con ellos” “ay, no, no, sí, perdone, déjame que tengo que hablar con el gestor”. Y ya nunca más me volvió a decir (...) Y entonces, yo le comenté a mi jefa, le dije, porque tenía que ir al hospital (...). Me dijo, “¿Y eso? ¿Ya puedes ir?” Entonces le dije, “sí, estoy en una asociación” no le he dicho de qué, le dije que es para inmigrantes pero no le he dicho que es LGTB y entonces le dije “estoy en una asociación y ellos me han ayudado a recuperar mi tarjeta sanitaria” (...) Y entonces yo le dije a mi jefa y me dijo “ah, bueno. Me alegro mucho que usted ahora tenga servicio sanitario y tal”. Y entonces me dijo, “es una lástima que todavía, por lo de la crisis, yo a usted no le pueda servir para los papeles porque nosotros antes declarábamos por separado, mi esposo por un lado y yo por otro, ahora declaramos juntos y entonces el gestor dijo que declarando juntos no me servía a mí para los papeles”, me dijo. “Bueno, señora, pues cuando se pueda”. Ya. Entonces yo nunca más le volví a decir nada y yo prefiero igual si por la asociación me pueden ayudar, hacerlo por la asociación.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

En el caso de José, no podemos saber si las motivaciones que alegaba su empleadora eran reales o si constituían una excusa. De todas maneras, es importante tener en cuenta que por más que el/la empleador/a tenga la voluntad de regularizar a la trabajadora, si no puede cumplir con los requisitos económicos establecidos por la administración, la práctica resulta inviable.

Volviendo de nuevo la mirada a la Tabla 11, de la misma se desprende que tres de las trabajadoras por horas -Carmen, Rosa y Julia- se encontraban pluriempleadas en distintas ocupaciones, siendo la relación laboral distinta al trabajo doméstico remunerado la que se encontraba formalizada. Carmen y Julia trabajaban en una empresa de limpieza; Rosa en un bar y un restaurant. De las tres, Carmen trabajaba de manera esporádica en el trabajo doméstico remunerado por horas. Julia y Rosa en

cambio lo hacían de manera estable. Julia expresaba con claridad los motivos por los cuales no estaba interesada en regularizar sus relaciones laborales en el trabajo doméstico remunerado, haciendo igualmente alusión al “pedido” al cual se han referido antes las/os empleadoras/as en caso de que le interesase:

“Porque yo no quiero. O sea, no que no quiero, si yo le digo que me hagan el contrato me lo hacen. Sí, pero bueno, de momento, está bien. Porque si me hago un contrato (...) me cobra más hacienda cuando hago la declaración.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Pero además:

“(...) Tengo paro y todo (...). Además de que para, a nivel de jubilación, siempre se mira más mejor esto, lo de... lo de trabajar en empresa. El pago de la seguridad social no es el mismo. Es mucho más (que en el empleo del hogar)...” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

En una situación similar de pluriempleo se encontraba la trabajadora empleada por horas en casa de Marta (Tabla 12):

“(...) en el caso de ella, hay una parte que ella trabaja para una empresa pero no es suficiente para ella mantenerse. Es decir, que busca un trabajo, una complementaria, porque lo mío es complementario, a ella no... eso no le va a... es decir, son 100 euros más al mes.” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

De igual manera, el coordinador de una empresa que provee Servicios de Atención Domiciliaria en Barcelona me comentó que algunas de las trabajadoras de su plantilla combinaban el trabajo en la empresa con el trabajo doméstico remunerado por horas:

“La desventaja con respecto al privado es que se cobra menos por hora. Pero algunas combinan privado y empresa (...) Las ventajas que supone para la trabajadora estar en la empresa son que cotiza. Además, si muere el usuario tiene otro trabajo. Y por último, la cobertura de la mutua.” (Diario de campo, 13/05/2014)

Finalmente, un empleador a quien no entrevisté -miembro de la comunidad universitaria a la que pertenezco- en el marco de una conversación informal que mantuvimos sobre mi tesis, me comentó que la trabajadora por horas que iba a su casa también estaba empleada en una empresa de limpieza.

Todo lo anterior indica que el pluriempleo de las empleadas del hogar por horas parece ser situación bastante frecuente, un aspecto que también ha sido señalado por otras investigadoras (Díaz, 2008; Gentil, 2009). El trabajo por horas constituye entonces una

estrategia -más o menos importante, según los casos- para complementar los ingresos en otras ocupaciones. En términos comparativos, el trabajo doméstico remunerado por horas puede estar mejor pagado; pero indudablemente las protecciones sociales que supone cotizar en las otras ocupaciones son mayores. Asimismo, en algunos casos, la estabilidad que proveen las otras ocupaciones también es un aspecto que es valorado positivamente.¹⁸⁰

Igualmente, es importante tener en cuenta que el pluriempleo no es exclusivo de las trabajadoras por horas. Las trabajadoras fijas e internas también pueden pluriemplearse. Por ejemplo, Sara había trabajado como empleada del hogar interna durante la semana y en un bar los fines de semana. Inclusive, el pluriempleo puede darse dentro del mismo trabajo doméstico remunerado (Díaz, 2008). Meri, durante muchos años combinó el trabajo fijo *full-time* con el trabajo por horas en varias casas: de lunes a sábado trabajaba en una casa a la que llegaba bien temprano por la mañana; durante las primeras horas de la tarde, de lunes a jueves, iba a otros hogares a hacer limpieza por horas para luego volver a la casa de la mañana hasta aproximadamente las ocho de la noche; los viernes, por petición expresa de su empleadora, trabajaba todo el día en su trabajo fijo y los sábados media jornada. La única relación laboral que entonces estaba formalizada era la fija.¹⁸¹ Natalia, combinaba el trabajo fijo a jornada parcial con el trabajo por horas en dos hogares más.

Más de una empleadora se refirió al pluriempleo de la trabajadora que iba a su hogar. Una de ellas me relató un arreglo similar al que había tenido Meri:

“Y entonces, el horario, no tenemos un horario fijo. Por eso te digo, es decir, yo llegué a un compromiso en que conmigo, como quien dice, haría una jornada completa pero yo le dejo un margen para organizarse. Entonces, hay veces, por ejemplo, que en casa está a las ocho de la mañana y hace todo y en cambio luego las otras tres horas en la otra casa o al revés. Hay veces que iba a la otra casa a las nueve y tal. Lo que sí o sí ha de hacer que para mí era fundamental es a partir de las cinco (de la tarde) tema de los niños. Entonces, a mí por la mañana, como quien dice, cómo se organice y tal me es igual.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

El pluriempleo de las trabajadoras tiene la ventaja, como es fácil de imaginar, de permitirles alcanzar salarios más altos. Pero tiene la contrapartida de largas jornadas laborales, muchas veces sin ningún día de descanso semanal y durante períodos muy prolongados de tiempo.

¹⁸⁰ Más adelante se profundizará en la visión de las trabajadoras sobre las ventajas y desventajas que supone trabajar en el trabajo doméstico remunerado en comparación a otras ocupaciones.

¹⁸¹ Esta fue la relación laboral con la que logró obtener su residencia regular.

Distinto es el caso de otras dos trabajadoras por horas, Mirella y Roxana. A ambas mujeres su condición de salud les impedía trabajar de manera intensiva. Habiéndose empleado principalmente en el trabajo doméstico remunerado a lo largo de sus años de migración, cuando las encontré trabajaban unas pocas horas a la semana. Para ellas, el empleo por horas constituía un recurso para obtener unos ingresos mínimos.

En los cuatro años en los que estuve en contacto con Mirella, solo durante un breve período había trabajado regularmente en el marco de una cooperativa autogestionada de trabajadoras del hogar. La cooperativa se terminó disolviendo por problemas internos entre las trabajadoras y Mirella conservó su empleo pero pasó a realizarlo de manera irregular. A lo largo de los años se refirió a múltiples trabajos –más ó menos formales– que realizaba para complementar sus ingresos: arreglos de costura en su casa, confección para la venta de cojines en patchwork, venta de medicinas naturales, venta de plantas medicinales que ella misma cultivaba y la realización de caterings con una asociación de mujeres migrantes. Contemporáneamente, con la ayuda de una trabajadora social, estaba intentando obtener algún tipo de pensión no contributiva.

Por su parte, Roxana explicaba de la siguiente manera su situación:

“(...) yo tenía una pensión, que es la no contributiva, que son 300 euros, que era una ayuda para mí pero como yo me puse a trabajar el año pasado (en una empresa de limpieza), en cuanto tú trabajas y te dan de alta pues te cortan la pensión, entonces me han cortado la pensión, hace... en julio me cortaron la pensión. Y luego pues, yo he estado trabajando y eso, y he estado en baja, porque ya el médico, tenía baja médica, pues estuve de baja y aún estando de baja me despidieron de la empresa porque yo cuando me enfermé estaba trabajando, te hablo del año pasado ya (...) era un despido improcedente ¿no? Por eso la seguridad social me llega a pagar la baja. Ellos me llegan a pagar, me despiden de la empresa, me liquidan porque como no llevaba mucho tiempo les da... me despiden ya y yo digo, bueno, qué hago, digo, estoy mal, estoy enferma, necesito estar ahora tranquila, paso del trabajo y ya está, habrá una forma que yo siga cobrando mi baja y es así como lo hago, la seguridad social me paga, la baja temporal le llama (...). Cobré la baja temporal hasta diciembre, diciembre del año... del 2011 ¿no? (...) estaba cobrando yo ¿no? como 600 euros, lo que era mi sueldo en la empresa de limpieza. Y en diciembre me proponen, la seguridad social me propone a una invalidez permanente. Me proponen, voy a hacer todo, me llevo mis certificados, todo, y al mes o a los dos meses me mandan una carta diciendo que no puedo ser, no puedo, me niegan ¿no? la invalidez porque no tengo el tiempo que necesito cotizado. Y claro, y digo ¿ahora qué hago, Dios mío? ¿Qué hago ahora? Seguiré con la pensión no contributiva que son 300 euros, entonces si ellos me niegan eso y ya no tengo ni la baja ni nada se supone que automáticamente cobraría la pensión pero hasta el día de hoy no, no me pagan la pensión, estoy esperando que me den una respuesta, porque si yo ya no estoy cobrando nada desde diciembre, nada, nada (...) Me puse a trabajar (lo dice muy bajo), unas horas de limpieza,

es como estoy saliendo.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Los casos de Mirella y Roxana dan cuenta de cómo la alta incidencia de la economía sumergida en el servicio doméstico en conjunción con los pocos años de trabajo en España debido a la migración, dificultan alcanzar el período de cotización exigido para acceder a determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

Finalmente, Meri y Susana, se empleaban *full-time* en el trabajo por horas y éste era su principal fuente de ingresos.¹⁸² Meri, hacia 2012 renunció al trabajo en régimen fijo para pasar a emplearse exclusivamente por horas. Una de las entrevistas que realicé con ella coincidió con el inicio de una nueva relación laboral. Fue una ocasión para reconstruir cómo se pacta la contratación:

- “¿Y cuando fue a la entrevista cuáles fueron las cosas que se hablaron?

Ah, no, ahí solamente me explica, a ver, me dice: mire Meri... bueno, me enseñan toda la casa, habitaciones, baños, todo, todo, todo, todo, los productos de limpieza con los que ellos hacen la limpieza y cómo la hacen. Y ya está, no me preguntan nada más.

- ¿Y cómo arreglan por ejemplo, el tema de cuánto se paga y eso? ¿Le preguntan a usted? ¿Le ofrecen?

No es que... sí, o eso o el mismo que la (recomienda)... ella cobra tanto, entonces, como ya saben lo que yo cobro (...).

- ¿Y en ningún momento sale el tema del contrato?

No. No, al ser por horas, no. No va a salir nunca el tema del contrato, nunca.

- Y usted tampoco lo pide, digamos.

Yo tampoco lo pido, de momento.

- Usted dice, nunca te va a salir, es como que se sobreentiende que se trabaja sin contrato.

Exacto. Exacto. Aunque ahora para trabajar en casa, así sea a horas tienen que hacerte un contrato.

- Las que contratan nunca lo...

¡No!

- Y usted tampoco lo...

No, yo tampoco, como de momento no necesito, de momento, pero ya llegará el... es que viene (ríe).

- Y usted cree, si usted le dijese ¿pero me puede hacer el contrato? ¿qué diría la...?

No lo sé (...) Porque para ellos es más fácil coger a una persona que no te pida ningún tipo de cosa, de que no te pida hacerle un contrato. Sí, no es como estás trabajando en una empresa que es obligatorio que te tiene que hacer un contrato. No. Una chica que trabaja por horas, aunque es obligatorio para el... donde vas, pero no, no lo hacen (...) No lo hacen ni te preguntan.

- Se da por sobreentendido que es sin contrato.

Exacto, sí.

- Y esto ¿usted por qué cree que es así?

¹⁸² Ambas además se ocupaban de la limpieza de escaleras en fincas. Susana también realizaba esporádicamente tareas de limpieza en apartamentos turísticos.

Ehhh, bueno, porque claro, al ser por horas ellos tienen que pagar a la seguridad social y no les va a gustar pagar por solamente horas. Por no pagar la seguridad (...) pero es que ellos no te preguntan... ¡ni te preguntan! ¿Quieres contrato? Ni eso no lo hacen.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

El testimonio de Meri coincide con lo que apuntaban los y las empleadoras en relación a que el tema del contrato no se “plantea”. Además, en el fragmento anterior Meri hizo alusión a que debía pedirlo expresamente y que “de momento” no lo hacía pero que “se viene”, es decir, que pronto lo haría. De hecho, como ya he apuntado, estaba intentando regularizar sus relaciones laborales, algo que logró a finales de 2014, motivada por realizar la reagrupación familiar de su hijo mayor y además, volver a cotizar para poder obtener en el futuro una jubilación.

Ahora bien, es interesante notar que Meri entiende que la demanda debe ser expresada a sus empleadoras/es en términos de un “favor”:

“Todavía no he dicho nada, estoy pensaaando, a ver de cómo (risas). No, más lo estoy pensando a ver cómo lo hago, que si se me da lo de mi hijo, pues pedirles como un favor, una cosa de que me hagan esto para que mi hijo no tenga que marcharse nuevamente a Ecuador. Porque sin contrato y eso... no...” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

En los mismos términos se expresaba Susana:

“Y ahora tengo un lío grande, con esto de la nacionalidad, que quiero hacer la nacionalidad y he estado averiguando y tengo que demostrar cómo vivo yo acá. Se lo he dicho hasta a la de extranjería, que yo trabajo pero que no me quieren contratar y entonces no puedo hacer nada porque si no trabajo no como (...) Al final, creo que voy a pedirle el favor a uno de mis jefes de que me haga una media jornada. Que él me contrate como si le trabajo todos los días media jornada, que pague las cotizaciones la parte que le toca y yo el resto. Porque él se había ofrecido a contratarme y a pagar las cotizaciones pero le voy a pedir el favor de que me haga un contrato por medio día.” (Diario de campo, 05/02/2015)

Ahora bien, si bien deban plantearlo a sus empleadores/as como un “favor”, ello no significa que no reconozcan que tienen el derecho a estar regularmente contratadas:

“Es un derecho que tú tienes pero también hay que ver otras personas si lo quiere o no aceptar el derecho que tú tienes. Claro, eso es un derecho. Eso es obligatorio para ellas tener asegurada a la chica que tiene en casa. Pero no lo hacen por no pagar un seguro o pagar... no se ve la necesidad de hacerlo para ellos, no. Claro, y como casi la mayoría de las personas aceptamos trabajar sin este contrato, pues para ellas está bien.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Y de hecho, más allá de lo que declararon los y la empleadoras que encontré, puede suceder que no siempre estén dispuestas a contratarlas regularmente. Este era el caso de la hija de Francisca, también trabajadora por horas a tiempo completo. Frente la negativa de parte de sus empleadores/as a formalizar la relación laboral y su necesidad de demostrar unos ingresos para tramitar la residencia permanente para ella y sus hijos/as, la solución fue pedirle el “favor” a la empleadora de su madre. Francisca, quien ya estaba jubilada y por tanto, de baja en la seguridad social, siguió trabajando durante un año para garantizar que su hija y nietos/as pudiesen tramitar la residencia permanente.

No contar con un contrato regular incide también en otros aspectos de la vida cotidiana de estas trabajadoras más allá de las cuestiones estrictamente de extranjería. Meri, por ejemplo, se conformaba con el piso en el que vivía porque era el único que había podido conseguir sin presentar un contrato laboral a la inmobiliaria que se lo alquiló:

“No, no es el estilo de piso que me gusta pero bueno, tampoco voy a... no, además que este lo conseguí sin contrato, entonces para mí esto también es algo que...” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)¹⁸³

Susana durante muchos años había alquilado a una de sus empleadoras un piso que no le gustaba porque decía que era frío, oscuro y húmedo. Pudo mudarse al piso de al lado, alquilándolo directamente a su vecina que era la propietaria del piso en cuestión. Pero además, a ambas mujeres, no contar con un contrato les dificulta poder acceder a todo tipo de bienes:

“Con un contrato tienes las posibilidades de poderte sacar un televisor, una nevera... claro, también está dependiendo del sueldo que ganes. Y los movimientos que tengas en tu cuenta pero tienes la posibilidad de sacar una cosa así o de alquilar un piso o de cualquier otra cosa... tienes posibilidades. Pero sin contrato no tienes ninguna.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“Sí, por eso te digo, para comprarte un colchón, para comprarte una tele para comprarte lo que sea... yo intenté, intenté por todos los medios, imposible (...)” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

¹⁸³ Cabe señalar que en una de mis últimas conversaciones telefónicas con Meri (octubre 2015), ya habiendo podido regularizar parte de sus relaciones laborales, me comentó que finalmente se había podido mudar.

Es interesante notar entonces como la estrategia de las trabajadoras de apelar al “favor” encaja con el discurso “altruista” expresado por los y las empleadoras, discurso que inclusive puede llegar a los límites de la minorización de la trabajadora, apelando a su incapacidad para gestionar distintos aspectos de su vida o su escasa instrucción (Rollins, 1985). Todo lo cual contribuye a favorecer la relación de dependencia establecida entre la parte trabajadora y empleadora, ubicando a los segundos en calidad de benefactores (Anderson, 2007; Goldstein, 2003; Gorban, 2012), algo que la misma legislación reguladora fomenta. Sobre cómo se configura la relación interpersonal entre las partes, me ocuparé en uno de los próximos capítulos. Ahora, paso a revisar el resto de condiciones laborales bajo las cuales se realiza el trabajo del hogar.

4.2. Demás condiciones laborales en el trabajo del hogar

Hasta aquí he revisado cuáles son las condiciones de contratación así como las ideas y prácticas en torno a esta cuestión por parte de empleadores/as y trabajadoras. En este apartado me propongo revisar el resto de condiciones laborales en el trabajo del hogar.

En línea con lo revisado hasta aquí, dado que se trata de una actividad laboral que no termina de reconocerse plenamente como trabajo, las condiciones laborales están sujetas a una gran flexibilidad, en la que la balanza suele inclinarse hacia una situación desventajosa para la trabajadora. Dentro de este contexto general, tal como se ha anticipado, se delinean notables diferencias entre el trabajo realizado en la modalidad por horas y el trabajo interno o fijo en función del mayor o menor reconocimiento de los derechos de las trabajadoras.

Notablemente, una de las cuestiones en la que parecen coincidir los/as empleadores/as que entrevisté es que una de las desventajas que tiene el trabajo del hogar en cuanto actividad laboral es que puede dar lugar a situaciones de explotación. Ahora bien, ninguna de las personas entrevistadas entendió que ello sucediese en su hogar. En este sentido, como se verá, la amplia discrecionalidad con respecto a las condiciones en el trabajo del hogar emerge fuertemente naturalizada. Como cabe esperar, las trabajadoras, en cambio se muestran mucho más críticas al respecto, y por ello, en algunos momentos tenderá a prevalecer en el texto su visión sobre la cuestión.

En el caso del trabajo por horas, en base a las entrevistas realizadas a ambas partes de la relación laboral, la remuneración suele ubicarse entre los 9 y 10 euros por hora, si bien en la práctica estas cifras pueden verse reducidas cuando las trabajadoras asumen el pago de la Seguridad Social.¹⁸⁴ Asimismo, se detectan algunas variaciones a la baja y por encima de los 9-10 euros. Así, el precio más bajo por hora que he registrado es de 7 euros, retribución que recibía Natalia, trabajadora recientemente llegada a España (2012) y con una situación jurídico administrativa irregular. Susana, con una larga trayectoria en el trabajo remunerado del hogar y con permiso de residencia permanente llegaba a cobrar en algunos hogares 12 euros la hora. Por otro lado, un empleador dijo pagar un precio cerrado por el trabajo realizado, más allá de las variaciones horarias que la realización de dicho trabajo pueda comportar:

“Le pago 50 euros cada vez que viene. O sea que son unos... porque a ver, como no estamos aquí en casa para controlar las horas que hace y tal, llegamos a un acuerdo: “mira, nosotros necesitamos que nos hagas esto y esto creemos que vale esto ¿Te parece bien?” “Sí”. Ya está. Entonces lo hace. Si se tira, por ejemplo, si estamos de vacaciones o mis hijos están fijos aquí, porque hay épocas del año que están fijos, pues igual tiene más faena que cuando no están porque hay menos... entonces, está tres o cuatro horas y yo le pago lo mismo. Le pago 50. No le pago por hora, le pago por la faena 50 euros a la semana.”
(Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Cuál es la percepción de la trabajadora con respecto a este arreglo, es algo imposible de saber. En todo caso, al menos entre las trabajadoras por horas que encontré solo una de ellas relató que la carga de trabajo era excesiva en relación al número de horas pactadas para realizarla. Se trata de Natalia, quien frente al temor de perder su empleo y a la espera de conseguir uno mejor, prefería por el momento trabajar de más:

“(...) que en dos horas hacer un dúplex, no alcanza en dos horas. Bueno, al menos para limpiar bien. Si hiciera a medias, pues, sí... pero es que tampoco creo que se tenga que hacer mal el trabajo porque entonces ¿qué? Lo que hace la gente es buscarse otra.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

En el trabajo por horas, el precio de la hora resulta más alto si se lo compara al régimen fijo o interno. Como contrapartida está sujeto a una mayor inseguridad, que solo queda amortiguada en el caso de que la trabajadora se encuentre pluriempleada, especialmente si la otra actividad laboral no es en el trabajo remunerado del hogar.

¹⁸⁴ Estos salarios se ubican por encima de los encontrados en otras investigaciones realizadas recientemente en la ciudad de Madrid, con un precio de entre 6 y 8 euros/hora. En ambos casos, se señala que las trabajadoras consideran que el precio debería ser de al menos 10 euros/hora (Moré, 2015a; Rodríguez-Rodríguez et al., 2012).

Dada la extendida informalidad en el régimen por horas, por lo general las trabajadoras no acceden a ningún tipo de protección social. Tampoco es común que reciban pagas extraordinarias, vacaciones o días festivos pagados y mucho menos aún, las indemnizaciones al terminar la relación laboral, más allá de que la relación laboral se encuentre o no formalizada. Vale para este caso la regla general por la cual el salario se corresponde estrictamente con las horas trabajadas. Tal como lo expresaba Susana, “a veces en navidad no te dan ni un turrón”.

De hecho, cualquier variación a esta norma queda estrictamente sujeta a la voluntad de la persona empleadora. En relación a las pagas extraordinarias, una empleadora manifestó que el pago de la misma obedece a un “esfuerzo” de su parte en función de la relación personal establecida con la trabajadora, cuya cuantía queda sujeta a las posibilidades económicas del momento:

“(…) sí que en Navidad procuro... no puedo doblarle lo que le doy pero sí que procuro darle (trabajadora actual). También ahí sí que lo... venía cada semana y en navidad le doblábamos (trabajadora anterior). Si es que había ya como una relación y al final, dices, no sé, yo también hago un esfuerzo ¿no?” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Por otro lado, durante un período de convalecencia, uno de los empleadores de Meri le pagó parte de los días no trabajados:

“Y entonces estuve enyesada seis semanas. Y estuve en casa. Fue una cuñada de mi esposo en mi lugar, que estaba aquí y entonces le dije que fuera. Y fue ella (...) Porque ya les llamé y les dije que no... porque inclusive, inclusive en ese tiempo me acuerdo que estaba trabajando en Sant'Eulalia e iba adonde era... eran dos iaitos... pero anteriormente había ya muerto la señora. Y entonces estaba solamente él y como eran dos días a la semana, pues mi cuñada iba un día, iba solamente un día. Y después cuando yo ya fui, cuando ya fui al trabajo... me dice, ya me iba a pagar ¿no? y me dice: “toma, mira, yo te he guardado lo del día que te tocaba” ¡Había juntado de los días! ¡De las seis semanas me había guardado todo el dinerito! Me pagó aunque no fui (...) ¡El único! El único, el único.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

El caso de Meri es el único que he registrado en el que una trabajadora por horas ha cobrado a pesar de no haber ido a trabajar debido a su condición de salud. Así lo expresaba uno de los empleadores que entrevisté:

“Yo si es porque está enferma, porque está enferma, de verdad que está enferma ¿sabes? y sé que está perdiendo el trabajo también, le pago igualmente. Le pago igualmente, vale. O si hay algún mes que hay... es que depende también del trascurso que lleve... si a mí de repente me ha faltado tres o cuatro veces y le he pagado tres o cuatro veces, a la quinta a lo mejor le digo, “vale,

pues ya nos vemos la semana que viene” ¿sabes? Pero si es porque está enferma, que yo sé que está enferma seguro, se lo pago igualmente.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

De las entrevistas realizadas emerge que existe una amplia flexibilidad en los horarios laborales:

“Que si un día no puede venir, pues ella llama, oye, pues no puedo venir por lo que sea... o me puedo cambiar la hora por tal. Y como no estamos en casa, ella la verdad que... es muy cómodo para ella porque le damos total libertad. Como no estamos, nos da igual que venga un día a los 12 y se vaya a las 5 de la tarde porque en casa no estamos.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“Ha habido alguna vez que a lo mejor no podía porque tenía alguna visita del médico y tal, quería cambiar el día o la hora y lo cambiábamos. Viene otro día. Sí.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

La flexibilidad se relaciona con la menor sensación de dependencia que tienen estos/as empleadores/as con respecto a los servicios de la trabajadora apuntada con anterioridad. Esto puede ser en ocasiones beneficioso para las trabajadoras en la medida que si puntualmente deben faltar a su trabajo, tienen la posibilidad de recuperar la jornada laboral y con ello, su ganancia. Lo mismo con respecto a días festivos, si bien en ocasiones también los trabajan. Pero, a la inversa, por ejemplo, puede suceder que la trabajadora pierda los días de trabajo cuando quien la emplea se va de vacaciones.

Frente ausencias más prolongadas de las trabajadoras, en caso de enfermedad o vacaciones por ejemplo, los arreglos varían según los casos y las preferencias de la parte empleadora, con el denominador común de que dichas ausencias por norma no son retribuidas. Así lo contaba Susana en relación al último viaje al país de origen:

“Sí, me han cubierto (durante el mes de vacaciones) un par de amigas o tres. Tres amigas porque eran varias casas y otras que no quieren saber nada de nadie más (ríe) (...) ellos esperan. Pues, varios eh, varios que no querían por nada... por nada han sido... cuatro... cuatro o cinco, poco más. Ya te digo que ha sido, hay gente que son muy cerradas... que son muchos años y prefieren esperar. Tal es así que me ha costado mucho ponerles todo al día otra vez, pero bueno, yo ya sé cómo funciona el tema. Ellos son de sí mismos y si no vienes tú no envías a nadie más y bueno. Pero las casas que voy más horas sí me han sido cubiertas porque yo les dije, o coges o coges porque yo no me voy a venir a romper el alma luego. No puedo. Igual necesitare ayuda de los demás. Y sí, me han quedado cubiertas las casas... tres amigas, sí pero que trabajan en el tema. Pero claro, no todas tienen el tiempo suficiente para cubrirme. Entonces una hace esto, aquella hace otra cosa, y que si aquella va hacer la escalera... todo se ha cubierto un poco. Siempre... que ha sido... trabajan ellas, ellas cobran, lógicamente como tiene que ser. Yo pues, mira, he pasado... he pasado... buen,

bien, no puedo decirte que me haya ido muy mal, que haya pasado demasiadas necesidades ahora tampoco. Estoy dentro del límite de... de llevar las cosas bien ¿no? mi alquiler, mis cositas, pues me lo voy pagando, lo voy pagando... estoy ajustada pero bueno. Pero bueno, no me puedo quejar... yo no me puedo quejar. Sabía que esto tendría que ser así porque no trabajar casi un mes es para mí... repercute mucho pero... en el fondo, para mí, es más reconfortante lo que he tenido que hacer. Porque también, se merece mi hijo y me merezco yo también (ríe).” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Es interesante notar cómo el relato de Susana coincide con lo expresado por los y las empleadoras entrevistados/as. Así como había quienes no tenían problema frente a una eventual sustitución, otros/as se mostraban reticentes ante esta posibilidad aludiendo a la relación de confianza que mantienen con la trabajadora.

En el caso del trabajo en régimen fijo o interno, he dado cuenta en el apartado anterior de cómo las empleadoras que entrevisté hacían referencia al cumplimiento de ciertos derechos laborales, tales como las pagas extraordinarias, el mes de vacaciones pagadas, e inclusive el aumento anual del salario en función del IPC. Estas cuestiones se ven reflejadas en los discursos que he recogido entre algunas de las trabajadoras que han trabajado formalmente contratadas en régimen fijo/interno:

“Todo, todo. Esa gente, todo muy legal. Cuando el cambio de pesetas a eso [euro], hasta el céntimo. Siempre han sido muy correctos... sí, cada año me aumentaban el 5%. Yo nunca he pedido aumento de sueldo. Ellos mismos, sí, y las pagas de verano, las vacaciones, todo, todo.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) catorce pagas... alta en la seguridad social, catorce pagas y un mes de vacaciones.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Tal como he apuntado con anterioridad, la mayor consideración del trabajo doméstico remunerado como actividad laboral cuando es realizado en la modalidad fija o interna conlleva a que en esta modalidad de empleo se tienda a respetar más los derechos laborales de las trabajadoras. De todas maneras, como se verá a continuación, esto sucede con un amplio margen de discrecionalidad.

Tomando en consideración las entrevistas realizadas a la parte empleadora, los salarios suelen ubicarse en una franja que va desde los 700 a los 800 euros mensuales más el pago de la Seguridad Social, sin existir mayores diferencias entre el trabajo en régimen interno o fijo. Una cifra, que en buena medida coincide con los datos recogidos en otras investigaciones realizadas en los últimos años (Moré, 2015a; Rodríguez-Rodríguez et

al., 2012).¹⁸⁵ En un solo caso he detectado una remuneración muy por encima de estas cifras. Se trata de la trabajadora fija empleada en casa de la suegra de Gemma, quien percibe un salario de 1.200 euros mensuales trabajando de lunes a sábados de 8 a 13 y de 17 a 20:30 horas, si bien solo se había declarado a la Seguridad Social una jornada laboral a tiempo parcial.

En el caso del trabajo en régimen interno, los salarios suelen corresponderse con un horario laboral definido desde el domingo por la noche hasta el sábado al mediodía. Para el trabajo en régimen fijo, en cambio, el horario es más variable: puede establecerse de lunes a viernes o incluir también los sábados; las jornadas pueden ser parciales o completas; en este último caso, puede tratarse de jornadas laborales más o menos intensivas, siendo el horario más intensivo registrado el de una jornada laboral desde 7:30 de la mañana hasta las 18:00 horas.

A partir del análisis de las entrevistas de las trabajadoras se abren un sinfín de posibilidades, con cifras tanto al alza como a la baja, que además varían en función de si el pago de la seguridad social corre o no a cargo de la parte empleadora. Entre los salarios más altos, se encuentran los de dos trabajadoras, ambas con nacionalidad española y cuyas relaciones laborales estaban formalizadas, siendo la parte empleadora quien pagaba la cuota a la Seguridad Social. Se trata de Francisca, quien antes de jubilarse ganaba 1.200 euros mensuales trabajando de 9 a 18 horas de lunes a viernes y los sábados media jornada. En los últimos cuatro años, frente al empeoramiento de las condiciones de salud de su empleadora cambió a un régimen pseudo-interno, trabajando también los fines de semana y durmiendo en casa de su empleadora viernes, sábados y domingos. Recibía un plus de 90 euros por cada fin de semana trabajado.¹⁸⁶ Ada, por su parte, en su primer trabajo como interna ganaba 1.265 euros mensuales trabajando desde el domingo por la noche hasta el sábado al mediodía. Una cifra que no volvió a equiparar en sus sucesivos empleos, situándose entre los 700 y 800 euros mensuales, sin siempre estar dada alta en la Seguridad Social. También Mónica trabajaba como interna por un salario de 800 euros, en su caso, formalmente contratada.

¹⁸⁵ Ambos casos se refieren a investigaciones realizadas en Madrid y que han focalizado su atención en el trabajo doméstico remunerado cuando el mismo incluye el cuidado de personas ancianas.

¹⁸⁶ Sobre este cambio de horario volveré más adelante. Ahora basta con señalar que el mismo no fue impuesto a la trabajadora sino que obedeció, al menos según su relato, a una decisión personal para poder alejarse de su hogar en un período de mucho conflicto con su pareja.

Completamente distinta ha sido la experiencia de José, Natalia y Mirella. Tras su llegada a España, encontrándose sin papeles, trabajaron con “pago en especie”, es decir, a cambio de alojamiento y comida, o por una paga, por llamarla de alguna manera, simbólica:

“Entonces me dijo “yo para fin de año, me desocupan una habitación que tengo ahí, tengo alquilada” me dijo “yo necesito alguien en mi casa porque yo trabajo en el aeropuerto de noche y necesito una persona mayor que se quede en mi casa cuidándome...” bueno, las niñas eran un par de chicas mayorcitas pero ella necesitaba alguien (...) porque yo estaba ahí, ella me dijo que no le pagara la habitación, simplemente por el simple hecho de quedarme ahí (...) y que ella se pueda ir tranquila sabiendo que hay una persona mayor, no había ningún problema. Sin embargo, pues, yo le limpiaba la casa, yo le cocinaba y le sacaba la perra a pasear porque las niñas no lo hacían.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

“Era una señora mayor, que vivía sola, no tenía dinero para yo decir que le iba a cobrar por lo que yo hacía, no. Ella pobrecita ya no veía bien, que tenía (regueros) en el suelo, que sus platos y sus trastos estaban muy deteriorados y muy sucios, yo se los lavaba, se los mantenía bien, que la mesa del comedor estaba llena de papeles y de basura y había que limpiarlo... ella no pensaba en esas cosas... que su baño debía estar higiénico y que tal, ella no pensaba en esas cosas porque era una señora de noventa años (...)” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

“O sea, ofrecía la vivienda, la comida y 100 euros pero... ¡Fatal! Tenía que hacer las cosas de... tenía libre desde las 9 de la mañana hasta, creo, las 4 ó las 5 de la tarde. De 10 a 4 de la tarde tenía libre. Supuestamente para tener otro trabajo. Pero tenía que ir al bar del esposo a limpiar. Y no tenía que tardarme más de una hora. Un bar, limpiar un bar, todas las cacerolas, los platos, hacer los baños, las mesas, en una hora (con voz de incrédula) ¡No! (...) El bar no era ni siquiera pagado a parte. (...) Sí. Todo. Eran una pareja que tenían una bebé (...) Cuidar a la bebé... bueno, bañarla, ducharla y eso.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

El “pago en especie”, lamentablemente, pareciera ser una práctica que persiste en el ámbito del trabajo remunerado del hogar y en el imaginario, vista como una solución para paliar situaciones de vulnerabilidad que afectan a las mujeres.¹⁸⁷ Mirella, tras dejar el “empleo” por el que recibía alojamiento y comida pasó a trabajar como interna por un salario de 600 euros. Una vez regularizada la relación laboral, a través de la cual pudo también regularizar su residencia, fue ella quien asumió el pago de la Seguridad Social:

¹⁸⁷ En este sentido cabe mencionar que mientras realizaba el trabajo de campo, una persona conocida, sabiendo que estaba en el tema, me llamó para preguntarme si conocía a alguien o a alguna institución en la que pudiesen orientar a una amiga suya de origen brasilero que en ese momento se encontraba desempleada y sin un lugar para vivir. Su idea era que quizá pudiese encontrar alojamiento y comida a cambio de “ayudar” en casa de alguien.

“Durante cuatro años pagué la seguridad social, durante cuatro años, pero yo me la pagué porque aquí es el asunto... aunque te hagan los papeles y hay una constancia de que el patrón te está pagando, aquí... entonces ahí yo venía a recibir 400 euros, porque había que pagar, en vez de 600... que pagaba 200 a la seguridad social, que es la parte que paga el patrón y la parte que pagaba yo, o sea las dos cosas (...) Entonces así me tocó.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Por su parte, Natalia también pasó a trabajar por una cifra similar, en su caso de manera de manera irregular:

“Ahí estuve pero interna. Ella pagaba 500 euros y la alimentación también (...) tenía libre, qué, desde el sábado por la noche, digamos y podía entrar a las 9 de la mañana o a las 10 (del lunes).” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Actualmente, cobraba 300 euros mensuales en su trabajo a tiempo parcial de lunes a jueves por las tardes. José, en cambio recibía una retribución de 450 euros por una jornada laboral establecida de 9 a 13 horas pero que generalmente se prolonga más allá del horario pactado, sin recibir por ello una remuneración extra:

“De 9 a 1. Pero nunca salgo a la 1. Yo siempre salgo a la una y media, a veces hasta las dos. Ya. Porque no he terminado mi trabajo y, o sea, yo prefiero terminar mis cosas... la rutina que yo me he puesto todos los días, o sea, yo prefiero terminarla porque al otro día tengo otra cosa que hacer.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Un aspecto, el de no respetar el horario laboral pactado, que aparece de manera recurrente en las entrevistas de las trabajadoras en régimen fijo, más allá que la relación laboral se encuentre o no formalizada:

“Eran ocho horas pero yo a veces tenía que quedarme hasta las 12 de la noche porque si tenían una cena me tenía que quedar más con la niña (...). Eran muy absorbentes, son gente que... que todo hay que hacérselo... no todo hay que hacérselo, tú les trabajas tres horas y si vienen 10 también tienes que hacerles las 10 por lo mismo, además inconformes. Son muy buenas personas... pero en cuanto a eso eran así.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) y luego ya pude conseguir un trabajo... conseguí un trabajo en Sant Boi... en Sant Boi que eran siete horas al día. Siete horas al día, pero el problema era... yo tenía cariño a esa familia, no me importaba si me iba a quedar una hora más o media hora pero ella jamás dijo “mira, te has quedado dos horas, te pago más.” Jamás, jamás. Jamás. O sea, yo daba más.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“(...) ella quería que llegara a las siete en punto así llegara y me recostara media hora en su casa. Yo tenía llaves y entraba, ellos estaban durmiendo, preparaba... a las ocho en punto yo tenía el café para ellos listo y se iban a trabajar. A las dos de la tarde veían, comían y se iban. A las tres y media se

iban y a las siete, ocho, nueve, llegaban. Hasta esa hora... porque la señora venía, entonces ahí fue lo que me aburrió porque mi horario era de salida a las siete... "Que me voy al Corte Inglés, que ya voy, que espérame" (le decía la empleadora)" (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

Fue justamente este motivo el que llevó a Meri a rechazar una oferta de trabajo de la empleadora con quien trabajó durante 11 años. En uno de nuestros últimos encuentros, mientras ella estaba intentando regularizar sus relaciones laborales por horas asumiendo el pago de la seguridad social, su antigua empleadora le propuso emplearse en casa de la madre. La oferta laboral era muy tentadora: de 10 a 15 horas, de lunes a sábado, con un salario de 900 euros más el pago de la seguridad social. Después de pensarlo detenidamente, consultarlo con su marido –quien la alentaba a tomar este trabajo- e inclusive no dormir algunas noches, decidió rechazar la oferta. Así me lo contó:

"Ellos quieren que vaya a la casa de su madre porque es la misma en la que vivían antes de mudarse. Yo la casa la conozco de arriba abajo. Y además me tienen mucha confianza. La chica que está ahora ahí trabaja ahora en una de estas agencias para enviar dinero... y ahora lo combina pero quiere trabajar solo en la agencia y dejar la casa. Yo ahí estaría muy bien, porque la señora se pasa el día en su habitación en la cama mirando la tele. Vive con su hijo, pero él trabaja de lunes a viernes. Pero el sábado, el sábado sí que estaría. Yo igualmente tendría tiempo tranquilamente de hacer mis cosas, no sería tanto... pero esto sería los primeros tres, cuatro meses... después... porque sé cómo es ella... siempre hay trabajo. Lo hablé con mi esposo, él me decía que me convenía porque estaba bien pago pero no, decidí que no, después de darle mil vueltas decidí que no. Y pensar que en algún momento pensé que sería bueno que me volviesen a llamar... pero no (...) Cuando estaba en su casa, cuando terminaba el viernes, que el viernes era el día más pesado porque se cambiaban sábanas, se planchaba, se hacían las compras y se cocinaba y además el polvo y el mocho... cuando terminaba en su casa a las 7:00 me iba a su despacho que tenía en (barrio de Barcelona), e igual en el despacho estaba unas dos horas, dos horas y media. Eran las 9 de la noche y yo seguía allí. Y quiere que vaya el sábado y ya me veo que el sábado me pide que vaya a su casa o al despacho... y además tengo que cocinar, ocuparme de nuevo de cocinar y después va a ser que también hago la compra y poner la mesa y dejar la comida lista para la noche... yo ahora voy, limpio y me voy. Solo en una casa una señora me pide que le cocine las verduras pero ella ya me las deja todas listas y es solo eso. No quiero tener que ocuparme de eso de nuevo... ellos comían muy bien, le daban mucha importancia a eso... y pensar qué se cocina, la compra, la mesa... no, no, yo ya había decidido que eso estaba terminado." (Diario de campo, 15/10/2014)

Por otro lado, aún cuando se respete el horario laboral, el mismo puede ser pactado de manera que solo deje el tiempo necesario para ir a dormir al propio hogar:

“(...) yo por último ya trabajaba semi-fija, a las once de la noche salía (...) Entonces, yo iba, entraba a las nueve, estaba hasta después de cena, cenaban a las nueve y pico, a las diez y media salía... cogía autobús, tren, metro para acá.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En el caso de las trabajadoras en régimen interno, dado que permanecen de manera continua en el hogar no existe el problema en relación a los horarios sino con el derecho a gozar de las horas diarias de descanso que les corresponden:

“Sí, dicen que es por la tarde (el horario de descanso) ¡Pero qué va! Si ella viene a comer. Ella dice que es por la tarde (...) pero viene a comer. A las tres... a comer, hasta las tres, cuatro... tres, cuatro, cinco, termina de comer ella y yo a las cinco ya voy a recoger al niño, a la seis ya es...” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“Bueno, yo entonces, yo de cuatro... en este último tiempo, de cuatro a seis de la tarde me sentaba a ver la televisión. Pero si ella se levantaba y me pedía un bocadillo, pues yo me levantaba y le hacía el bocadillo. “Que ay, que me duele la pierna”. Bueno, pues iba pa’ allí con ella un poquito. Estás ahí localizable. Estás localizable. Y en otras casas, pues, me respetan ese tiempo. Y entonces, por ejemplo, me programaba, si había que ir al médico, le programaba a las 7 de la noche el médico o a las ocho... que yo tuviera mi descanso.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Tal como lo relata Ada, se espera que la trabajadora se encuentre “localizable”, lo cual comporta que en ocasiones sea un tema de conflicto la posibilidad de que la trabajadora se ausente del hogar durante su horario de descanso:

“Sí, que ellos no querían que lo hiciera (un curso de geriatría). Ellos no querían. Fue por la tarde, era... era dos veces a la semana, no me acuerdo bien, de cuatro a ocho, una cosa así. Entonces eso era más bien en mi horario de descanso. Pero ellos no querían... ahora, después, yo me doy cuenta, yo no supe por qué él y el hijo se negaron. Yo le dije, “Pero si eso le va a hacer bien a usted”. Y es porque me tenía que ausentar.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

“No, ella misma me dijo a mí, “Yo la necesito aquí” “pero señora, si yo...” de cinco a siete no hacía nada porque eran mis dos horas de descanso. Porque a las cinco terminaba la cocina, a las tres y media, cuatro terminaba y me ponía a planchar. Porque ahí se planchaba cada día. Porque ¿te conté que se almidonaban las sábanas? Son de hilo... y bordadas, sí. Me ponía a planchar. El señor se cambiaba dos veces al día la camisa, planchar las camisas. Y a las cinco yo terminaba y entonces yo me metía en mi cuarto y me miraba las telenovelas. Porque tenía una cama plegable y entonces yo la abría solamente la mitad y entonces me estiraba ahí. Y entonces ya a las siete ya empezaba a dar vueltas yo para la cena. No me dejaban salir. Porque me necesitaba ¡Si hasta el teléfono lo cogían ellos! Yo nunca cogía el teléfono.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

La pretensión de disponibilidad total por parte de la trabajadora puede llevar al extremo de que no se respeten ni siquiera las 36 horas de descanso semanales legalmente establecidas. Ya he mencionado el caso de Francisca que trabajó durante cuatro años sin un solo día libre. Carmen, en el primer empleo que consiguió como interna y con el cual logró tramitar su residencia regular relató haber trabajado por varios años con un solo fin de semana libre al mes. Una experiencia por la cual también ha pasado Ada, si bien por un período de tiempo más reducido ya que terminó abandonando rápidamente estos trabajos:

“Eso lo viví con la señora de Badalona, 15 días y con esta señora (último trabajo). Los que están en negro te obligan a estar ahí todos los días.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En otros casos, aún cuando la relación es informal se respeta (o casi) el descanso semanal y anual de las trabajadoras. José, trabajador fijo part-time sin contrato, tenía sábados y domingos libres, y un período vacacional pagado establecido durante todo el mes de agosto. Natalia, en cambio, en su actual empleo había podido gozar de quince días de vacaciones pagas, ajustándose la duración de las mismas al período vacacional de la familia empleadora:

“En el trabajo del niño solo trabajé la primera semana y la última semana (de agosto). Él pagó igual... como que hubiera estado yendo todos los días. En el otro no, como era por horas entonces sí ahí lo que tocaba. Lo que tocaba es lo que recibí.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

En el caso de que la relación laboral se encuentre formalizada, el goce de las vacaciones aparece a menudo como un derecho supeditado a ciertas negociaciones. Algunas mujeres dijeron trabajar durante el período vacacional cobrando aparte por ello:

“Y como trabajaba un año sí y un año no, trabajaba las vacaciones, pues doble me pagaban. Me pagaban doble (...) porque no iba a estar todos los años yendo para Honduras. Yo para quedarme en casa como estoy ahora así, no sirvo. Para estar en casa comiéndome el dinerito ese, prefiero que me lo pagaran ellos y comía gratis ahí también.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

“No, pero a ver, yo mis vacaciones las tenía porque la señora me paga todo, me pagaba todo, eso sí, en la cuestión de esto sí que es muy... yo tenía mis vacaciones, tenía... lo que pasa es que yo las trabajaba (...) pero yo las trabajaba con ella y ella me las pagaba aparte.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Así como Francisca relata que este acuerdo se ajustaba a su voluntad, en el caso de Meri, el mismo obedece a una imposición de su empleadora:

“Y es que yo vacaciones no hacía, a lo mucho una semanita ya porque quería hacerla pero de ahí, no. O porque la señora tal vez se iba una semana de paseo. Pero, uff, normalmente no. Siempre me quería ahí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Cuando Meri, tras emplearse durante aproximadamente nueve años en el mismo hogar, planteó la posibilidad de tomarse un mes entero de vacaciones o eventualmente un poco más de tiempo para poder viajar a su país de origen, la negociación no fue nada fácil:

“Claro, cuando yo trabajaba fija, o sea cuando trabajaba que tenía el contrato, la última, hace cuatro años que me fui (a Ecuador), me fui solamente un mes porque no me dejaba más. Y eso que quería que me vaya solo 15 días (nos reímos, incrédulas). Yo le digo: “no, para 15 días no”. Un mes, bueno pero 15 días... “sí, pero Meri, es que la gente no se va un mes ni dos meses, solamente una semana, quince días” (la empleadora).” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

También la empleadora de Mónica desde un principio planteó que los períodos vacacionales deberían adaptarse a sus requerimientos:

“Según su... según la conveniencia de ella. Eso me lo dijo también, “mira Mónica, usted tendrá vacaciones cuando a mí me vaya bien.” Por ejemplo, ahora se va de vacaciones. Me dijo, mira, “en agosto tendrá quince días y en navidades unos seis días” y así, según le convenga a ella, no es un mes completo (...) mira, quince días. Cuando me dijo ella que “según me convenga”, dije ¡Wao! ¿Según te convenga? Bueno, lo que digas, lo que digas. Y le dije, “bueno”, mira, es lo que hay. Y me dice, es que la... bueno, a ver, yo nunca he trabajado un año, dos años en una casa, nunca. Siempre he estado tres meses, cuatro meses. No, porque siempre encontraba algo y dije ¡Adiós! (ríe) Y entonces, y yo le dije, “Ah, pero en otro trabajo, a ver ¿Cómo lo hacían?” (le pregunta la empleadora) “No, ella sí me daban las vacaciones todo en agosto”, le dije. Pero claro, no era verdad (risas) “Ah, bueno Mónica, no sé, si al año miraré de darte un mes entero.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

En este sentido, resulta ilustrativo lo expresado por una empleadora en referencia a los aspectos negativamente valorados en el proceso de selección de las trabajadoras:

“Todas las que empiezan ya con cuándo voy a tener vacaciones, cuándo son los días feriados, cuándo tal, fuera. Porque ya si... o sea, si eso es lo que más te preocupa. No. Lo mismo, me va a pagar 30 ¿pero si luego me quedo un año me va a subir 30? Ya no. Porque esta es de las que si le pagan 5 euros más a la de al lado se te va, por 5 euros. Entonces, ese tipo de cosas no.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

En el caso de esta empleadora, durante las vacaciones de la familia las trabajadoras se desplazan con ésta a su lugar de veraneo. En palabras de la empleadora:

“Ya te digo, yo en verano nos movemos a la casa familiar y ella (trabajadora) va con nosotros. Y ella encantada. Porque además ya te digo, (...) se encontraba feliz, había otras chicas sudamericanas que conocía, salía, entraba. Claro, porque... además tenía más tiempo libre porque nosotros estábamos de vacaciones.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

En cambio, esta fue la experiencia de Julia, trabajadora:

“Porque ellos se iban, en vacaciones, ahora, ellos se van a Sitges, tienen una casa. Entonces en ese mes de agosto me tocaba a mí vacaciones, como yo no iba a hacer nada, pues ellos me dijeron si yo podía ir a Sitges. Entonces yo me trasladaba de aquí (Barcelona) a Sitges todos los días. Hacía mis ocho horas. Yo tenía que ir los sábados tres horas adonde ellos, entonces lo que me decían es que viniera a la casa de aquí de (Barcelona). Y aquí estaban su otro hijo y un hijo de su pareja de ella, de su esposo que tuvo con su primera esposa. Y hacían todo su desorden, yo en tres horas no podía mantenerle la casa como ella quería. Aparte de que tenía obra porque siempre vive en obra en la casa. Y cuando regresamos de Sitges, entonces ella se encontró que su casa estaba mal. Y ¿en qué tiempo tú querías que yo te la hiciera? Si me iba todos los días a Sitges ocho horas, no me pagaba desplazamiento... tenía yo que pagar de mi bolsillo y la verdad, que no me correspondía porque le correspondía a ella pagármelo. Y entonces, encima viene a reclamarme porque yo los sábados venía tres horas... y tú crees que te dejara la casa impecable. Yo no podía hacer eso. Si yo terminaba agotada de Sitges porque es que no eran ellos tres nada más. Nada más no eran ellos tres ahí, en Sitges eran 12, 13, 14... porque todo el que quería ir, iban al apartamento. Entonces, le decía, no, no sé... le digo, no porque si se siente inconforme conmigo, bueno, pues yo me voy “¡No, que no, que no te vayas!” (la empleadora).” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Efectivamente, tras este incidente la relación laboral concluyó. Julia no recibió la paga extra por el mes trabajado ni ningún tipo de indemnización. Tampoco lo reclamó. Sus motivos giraron en torno el buen trato que en términos generales había recibido durante el transcurso de la relación laboral:

“(...) me quedaron debiendo como un mes, sí. Yo le dije a mi hermana pero no, yo tampoco hice mucha insistencia porque yo la verdad... ellos la verdad no tenían... cualquier cosa que uno necesitara siempre estaban allí, al pendiente... me trataban muy bien, a pesar de todo, de la... me trataban muy bien (...)” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Francisca, en cambio, tras el fin de la relación laboral con su segunda empleadora no dudó en reclamar lo que le correspondía recurriendo para ello a una abogada:

“Me daba solo lo que me correspondía del mes y entonces yo le dije que no. Yo fui ahí donde una abogada que era argentina, entonces me dijo lo que me correspondía. Así que me dio, creo que fueron 1.500, sí, 1.500, bueno, era en pesetas... 100.000 pesetas. Sí, el finiquito, todo, las vacaciones que me

correspondían, las pagas que me correspondía, más por los años... me pagaron todo (...)" (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Son escasos los relatos de las trabajadoras en relación a acciones legales emprendidas para hacer valer sus derechos laborales y en todos los casos se trató de trabajadoras residían regularmente y la relación laboral se encontraba formalizada. Mirella, al igual que Francisca, acudió a una abogada tras el fin de la relación laboral para reclamar la indemnización correspondiente. Ada lo hizo frente al impago de los salarios, si bien dice "todavía me arrepiento de haber hecho semejante cosa", ya que perdió su empleo.¹⁸⁸ Ninguna de las trabajadoras que han participado en la investigación ha hecho uso de los sindicatos como vía para asesorarse o hacer valer de sus derechos laborales.

Pierrette Hondagneu-Sotelo (2007) ha señalado que frecuentemente la finalización de la relación laboral en el trabajo del hogar adopta la forma de una discusión explosiva. O también pueden utilizarse mentiras piadosas¹⁸⁹ para evitar la confrontación. Asimismo, en ocasiones, las trabajadoras simplemente no se presentan en su trabajo poniendo así fin a la relación laboral. Todas estas prácticas dan cuenta de las lógicas diferenciadas que rigen en esta ocupación, que como se ha visto en este capítulo, dan lugar a una amplia discrecionalidad en relación a los derechos laborales de las trabajadoras, por mínimos que estos sean. En los próximos capítulos examinaré cuáles son las representaciones vigentes en relación al ámbito doméstico, el trabajo del hogar y las trabajadoras, que entiendo ayudarán a comprender las lógicas subyacentes que se materializan en las precarias condiciones laborales revisadas en las páginas anteriores.

¹⁸⁸ En este caso, Ada se encontraba contratada a través de una agencia intermediaria. En el próximo capítulo, dedicado al papel de los agentes intermediarios en el trabajo del hogar, analizaré con mayor detalle la experiencia vivida por Ada.

¹⁸⁹ Sobre el uso de la mentira volveré más adelante.

Capítulo 5. La construcción social de la trabajadora del hogar

Como adelantado, en este capítulo examinan cuáles son las representaciones vigentes sobre el trabajo del hogar y sobre las trabajadoras, y de qué manera las mismas operan configurando las condiciones laborales recién revisadas. Para ello, me detendré en el análisis de cómo se materializa el inicio de la relación laboral. En primer lugar, examinaré las vías utilizadas por la parte empleadora y trabajadora para entrar en contacto. Aquí focalizaré la atención en el rol jugado por los agentes intermediarios para el reclutamiento de trabajadoras y cómo a través de su labor de contacto contribuyen a configurar el “campo” del trabajo del hogar en función de las representaciones que manejan tanto sobre las trabajadoras, como sobre el trabajo que éstas realizan.

En segundo lugar, analizaré el proceso de selección que ponen en marcha los y las empleadoras a la hora de buscar una trabajadora del hogar. Como se verá, desde la perspectiva de la parte empleadora, la confianza emerge como el elemento que guía tanto la elección de las vías de reclutamiento utilizadas como el proceso de selección. Con respecto a esto último, los y las empleadoras dicen apelar a la intuición para poder percibir que la candidata sea una persona de “confianza”, algo que en principio pareciera completamente librado a la propia subjetividad. Sin embargo, del análisis de las entrevistas emerge que suelen privilegiarse algunas características personales por encima de las estrictamente profesionales, permitiendo indagar en las expectativas con respecto a la relación laboral y en las construcciones sociales vigentes en relación las personas consideradas más adecuadas para realizar el trabajo remunerado del hogar. A su juicio, la “confianza”, es el elemento central para que la relación laboral funcione satisfactoriamente. También es importante para las trabajadoras, si bien no adquiere un peso tan pronunciado como en el discurso de los/as primeros/as. Así, en la tercera parte del capítulo analizaré los distintos sentidos que se le atribuyen a la confianza, intentando desentrañar por qué la misma adquiere un peso tan pronunciado para quienes emplean a una trabajadora del hogar.

5.1. El papel de los agentes intermediarios en el trabajo del hogar

En la búsqueda de un empleo o de una empleada, tanto las trabajadoras como las empleadoras y empleadores recurren con frecuencia a sus redes personales. Esta vía, si bien no siempre es exitosa, emerge igualmente como aquella mejor valorada por ambas partes.

Empleadoras y empleadores recurren a familiares, amigas/os, conocidos/as, vecinos/as y/o compañeros/as de trabajo en la búsqueda de una empleada. La preferencia por la recomendación a través de personas conocidas está íntimamente relacionada con la consideración de que de esta manera encontrarán una trabajadora de “confianza”, elemento que desde su óptica aparece como central para el buen funcionamiento de la relación laboral:

“(...) siempre ha sido el boca a boca. Pues, porque valoro mucho el tema de la confianza. Si alguien me dice, oye, conozco esta persona que está... yo prefiero eso (...)” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

“Pues fue... vinieron unos amigos a cenar a casa y hablando de este tema una chica muy amiga, “oye, en la escalera donde yo tengo...” tiene un negocio ella, “la escalera al lado hay una mujer que limpia y que me dijo si yo conocía a alguien de...”. Claro, yo tenía que ser alguien de confianza porque yo no estoy en casa.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

También puede suceder que la potencial trabajadora se encuentre en el entorno cotidiano del/ de la empleador/a y allí la contacte:

“No, porque la conocía porque era la que... a ver, me vino fácil la elección porque era la que tenía mi vecina de delante que le hacía todo el día, o sea, trabajaba para mi vecina de adelante... le hacía todo, le iba a comprar, tenía no sé cuántas horas, muchas... entonces era... además llevaba un montón de años, era una persona que yo conocía, que me cruzaba y era de total confianza de la vecina de adelante con lo cual eso a mí ya me daba... y ella era muy prudente, se veía que la chica... no, no, no tuve...” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“En el trabajo tenemos una empresa encargada de la limpieza, una empresa que viene. Y en agosto yo estaba trabajando y ella hacía la sustitución de la persona que viene durante todo el año. Y me gustó mucho y le propuse, le dije, “oye, mira, más adelante voy a necesitar a alguien” digo “¿a ti te iría bien?” y tal... y bueno, ella acabó la sustitución y me dio el teléfono. Y más adelante la llamé. Sí, me gustó y yo me puse en contacto con ella al cabo de... le hice, le pedí que hiciera la limpieza, porque cuando te dan el piso, esto es un piso nuevo, te dan el piso, está hecho una... a nivel de que hay que hacer una limpieza general por polvo, por todo. Había pintura también. Ella hizo la limpieza general y a partir

de aquí empezamos. Empezamos, sí es cierto, empezamos cada semana venía cuatro horas.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Por parte de las trabajadoras, también sus redes personales, predominantemente femeninas, y en las que también se incluyen las empleadoras, constituyen la manera más habitual para conseguir un empleo:

“(…) mi cuñada me consiguió o sea, un trabajo que era para ella pero como era un trabajo que querían toda la semana, entonces me lo dejó para mí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“En agosto conseguí trabajo, por una amiga no por una agencia, una amiga, una compañera... a ver, una paisana que era de Cochabamba, me dice, “yo tengo una amiga que sé que necesita una señora.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“(…) desde que llegué conozco la Susana, sí, sí, sí, fue mi primera amiga que tuve aquí ¿eh? ¡La mejor! (risas) Y al final, ella también, como ya limpiaba casas, mira foi ya presentando la gente y tal y hoy gracias a Dios tengo mucho (trabajo)...” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

“Ese fue mi primer trabajo (una sustitución) y entonces yo estuve sin papeles. Yo era muy trabajadora y la gente que me veía, porque claro, vienes de un país que nuestros abuelos nos enseñaron, como digo, tienes que estar ahí trabajando. Entonces ellos se, se... cómo te puedo decir, me llegaron a estimar, y entonces ahí ellos mismos me ayudaron a poner voces para yo salir a otro trabajo”. (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

La recomendación mediante personas conocidas además de ser muchas veces una vía eficaz para conseguir un empleo es también valorada positivamente en la medida que proporciona a las trabajadoras una cierta seguridad:

“(José) Pasa a contarme que siempre llega a una casa recomendado porque no es seguro ir a una casa por un anuncio en internet. Cuenta una historia de una oferta que era para trabajar el viernes por la noche en la casa de un señor en las afueras de Sant Boi. El señor iría a buscarlo y lo llevaría en auto pero que se tenía que quedar a dormir. Estaba tan desesperado por trabajar que ni siquiera se planteó lo raro que sonaba todo. Dos personas lo alertaron. Por suerte se suspendió porque el señor llamó para anular. Él hubiese ido. Natalia interviene diciendo que tuvo una experiencia similar en una casa en Esparraguera. Que el señor le dijo que se tenía que quedar por una historia de la alarma, que no podía salir. Ella se negó y pudo finalmente irse pero en ese momento tuvo realmente miedo que algo malo pudiese suceder.” (Diario de campo 07/11/2014)

Entre las trabajadoras que entrevisté, solo Natalia y José utilizaban la publicación de anuncios en internet como canal para la búsqueda de empleo. Ada, también hacía uso de internet pero enviando curriculum a agencias privadas o asociaciones. Por parte de

las y los empleadoras, solo una manifestó haber consultado una vez anuncios publicados en internet, si bien no se mostró satisfecha de la experiencia.

De hecho, no siempre la red de contactos personales resulta suficiente. Si los anuncios no son una vía muy utilizada, sí lo son en cambio un amplio abanico de agentes intermediarios que canalizan la oferta y demanda en el mercado del trabajo del hogar, a los cuales empleadores/as y trabajadoras suelen también llegar mediante la recomendación de personas de su entorno (Gregorio et al., 2003; Parella, 2003; Pérez-Orozco y López-Gil, 2011; Plá et al., 2005; Poblet-Denti, 2009, 2011). En términos jurídicos, solo las agencias de colocación debidamente autorizadas pueden ejercer como intermediarias (RD 1620/2011, art. 4.1), sin embargo existe un vasto número de organizaciones –con o sin ánimo de lucro- que gestionan bolsas de trabajo en el empleo del hogar. Éstas pueden ser empresas privadas, congregaciones de la Iglesia Católica, organizaciones no gubernamentales (también muchas veces ligadas a la Iglesia) e inclusive personas privadas.

En relación a las agencias privadas de colocación, su existencia pareciera datar de mucho tiempo atrás. Carmen Sarasúa (1994) apunta que en el Madrid de mediados del siglo XIX ya operaban y se habían convertido en un negocio muy rentable. También Cándida Villar, la trabajadora del hogar a cuya biografía ya he hecho mención, recurría a las agencias privadas de colocación en los años '60 (Fesser, 2008). Por otro lado, Francisca y la amiga con quien viajó a Barcelona en 1978 consiguieron su primer trabajo mediante una agencia:

“Con una agencia, antes había... bueno, ahora hay agencias, una agencia de aquí, la Ronda de Sant Pau, Sant Antonio, nos mandaron allí, entonces, de allí nos mandaron a la calle Pelayo, en calle Pelayo me consiguieron esta casa.”
(Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Bridget Anderson (2000) encontró que las agencias privadas de colocación estaban mucho más extendidas en Barcelona que en otras ciudades europeas donde realizó su investigación sobre las trabajadoras del hogar migrantes (París, Londres, Berlín, Atenas). Por otro lado, también existen agencias en los países de origen que se ocupan del ingreso de migrantes en condición irregular y de su colocación laboral en el trabajo remunerado del hogar.¹⁹⁰ Siempre la misma autora encontró referencias a estas

¹⁹⁰ La trata de personas con fines de explotación laboral en el trabajo del hogar es un fenómeno escasamente estudiado en España pero, lamentablemente, no es inexistente, tal como da cuenta un informe recientemente publicado (Alexanian, Sales-Gutiérrez y Camarasa i Casals, 2015).

prácticas especialmente entre las migrantes de origen peruano en Barcelona. Así lo relató Roxana, también originaria de Perú:

“Cuando yo llegué, estuve viviendo con mis primas y no encontraba trabajo aún porque el tema de papeles era muy difícil antes, también era muy complicado. Entonces yo estaba ilegal. Porque al venirme yo me vine con un visado a Portugal, como turista y de Portugal había... había gente que te traía a Barcelona y te decía, “sí, yo te busco trabajo”. Y te engañaban ¿no? Te traían aquí a Barcelona... pero yo como tenía familia a mí me daba igual ya eso, mira, a mí con tal que me dejen en Barcelona ya no me importa el resto, decía yo.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Entre las empleadoras y empleadores que entrevisté, el recurso a las agencias privadas no era habitual ni estaba bien valorado. Sus motivos giraban fundamentalmente en torno a que creían que las agencias no les garantizarían una trabajadora de “confianza”:

“Yo agencia no la he utilizado nunca. No me gusta la idea, no la he utilizado y no quería. Y entonces, en ese sentido no. No me fío, me parece como muy mercantilizado todo y no me convencía.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

“Pero yo pienso que las empresas que se dedican a ello, a lo mejor, están más por el tema del negocio que no por el tema del tú a tú de la confianza. Y para mí el valor tan importante, que como te he dicho, que es la confianza, pues eso pasa a segundo término. Yo en la empresa donde estoy, yo tengo gente contratada que limpia. Vale. Y ahí sí que tengo una empresa porque estamos todo el día ahí y me da igual entre comillas quien venga. Si no va bien, oye, esta chica no va bien o este señor no va bien por lo cual, que te lo cambien. Y me lo cambian y ya está. No tengo mayor problema de que mi papelera esté vacía y mi mesa esté ordenada y que la tienda esté correcta. Pero hay gente que lo está vigilando. En casa, si un día me la cambian, qué, tengo que ir yo y estar ahí las cinco horas para ver si es de confianza o no es de confianza... otras, no sé.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Se ha señalado que generalmente los empleadores/as se muestran reacios al uso de agencias pero recurren a ellas cuando las redes personales no resuelven la búsqueda de una trabajadora o debido a malas experiencias mediante el reclutamiento directo (Anderson, 2000; Parella, 2003). Este fue el caso de Isabel, tras algunas malas experiencias y agotados los recursos personales, “tanteó” a las agencias pero terminó desestimándolas porque eran “abusivas”, abuso que a su juicio se comete a expensas de la parte empleadora en relación al pago del servicio de intermediación:

“Agencias no. Agencias no me metí, primero porque me parecía que eran abusivas las agencias, que total yo pensaba que para hacer el mismo trabajo, o sea, yo las voy a tener que entrevistar igual por mucho que... independientemente que me den un perfil. Entonces, no, no. Yo por agencias no lo he hecho nunca (...) te cobran un sueldo entero, entonces... ahora tengo una amiga que sé que lo está haciendo por Barcelona y lo han bajado ese... eso lo han bajado. Porque me dijo a mí que era un porcentaje. Pues ya está bien,

porque a mí era un sueldo entero. Era un mes (...) no es que llegué a profundizar mucho más con ellos (...) he tanteado y en varios momentos porque cuando estás desesperado que a lo mejor no encuentras, pues tanteas pero no he llegado a hacerlo efectivo nunca” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Más allá de este grupo de empleadores/as, evidentemente existe una demanda a través de las agencias dado que para varias de las trabajadoras que entrevisté las mismas constituyen un recurso bastante utilizado. A través de este medio no pocas consiguieron un empleo, muy especialmente –pero no exclusivamente- en el momento sucesivo a la llegada a España, cuando las redes eran más débiles o no funcionaron como se esperaba. He de señalar que el hecho de no tener “papeles” por lo general no resultó un impedimento. Más bien pareciera suceder todo lo contrario. Ya he mencionado el caso de Francisca. También Ada, Mónica, Carmen y Roxana consiguieron, si no el primero, uno de los primeros trabajos después de llegar a España a través de una agencia. De ellas, solo Ada contaba con los “papeles”. Mayoritariamente se trató de empleos en régimen de interna y, según lo que se desprende de sus relatos, a menudo en casas de familias muy adineradas.

El mundo de las empresas que proveen servicios domiciliarios es sumamente complejo y heterogéneo, con variaciones no sólo en los servicios ofertados y el grado de profesionalización de los mismos, sino también en relación a las condiciones laborales de quienes prestan dichos servicios, que pueden ir desde la economía sumergida a contratos que proporcionan una estabilidad laboral, pasando por situaciones de gran precariedad e inestabilidad en base a contratos breves (Parella, 2003). Dentro de este escenario tan diversificado, Sonia Parella (2003) ha establecido una tipología,¹⁹¹ distinguiendo entre las que denomina empresas “intermediarias” y las “no intermediarias”. Las primeras, con fines de lucro, son aquellas que se caracterizan por no contratar directamente a su plantilla y que simplemente se ocupan, a modo de “puente”, de poner en contacto a empleadores/as y trabajadoras, desentendiéndose del tipo de relación laboral que se establezca entre ambas partes. En ocasiones, estas empresas también realizan el seguimiento y la gestión burocrática del servicio, siempre sin establecer una relación laboral directa con el/la trabajador/a. En caso de que la misma se formalice, la relación laboral cotiza en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar y es el cliente de la agencia quien se constituye como parte empleadora. Cuando

¹⁹¹ La tipología está construida en base a variables tales como el grado de dependencia con respecto a la financiación pública, el tipo de relación laboral que la empresa establece con la plantilla, las condiciones laborales, la oferta de servicios y las estrategias de profesionalización de la oferta y de adaptación a las necesidades de la demanda (Parella, 2003:313)

la empresa también se ocupa de la gestión y supervisión, interviene fijando el precio de los servicios, los cuales son cobrados al cliente cada mes, reservándose la empresa una comisión mensual y transfiriendo el resto a la trabajadora en forma de salario. Asimismo, es común que este tipo de empresas cobren a las trabajadoras por formar parte de su bolsa de trabajo. Las empresas no intermediarias, en cambio, contratan directamente a la plantilla, lo cual proporciona la ventaja de cotizar en el Régimen General, mucho más protector. Dentro de este segundo grupo, integrado tanto por empresas con o sin fines de lucro, la autora diferencia entre las empresas que solamente ofrecen servicios privados y no cuentan con financiación de la administración pública y las que combinan servicios privados con los servicios financiados por la administración pública.

Siempre según la autora, si la marcada feminización de la fuerza laboral es común a todos los tipos de empresas, existe en cambio un proceso de etnoestratificación por el cual las mujeres inmigrantes son mayormente reclutadas en las empresas intermediarias, un aspecto que he constatado entre las mujeres que he entrevistado.¹⁹² De hecho, las trabajadoras antes mencionadas fueron reclutadas en agencias intermediarias que en la mayoría de las veces actuaron como “puente”. Solo en un caso, el de Ada, la agencia se ocupó además del seguimiento y supervisión de los servicios. Data de este período el salario ya mencionado de 1.265 euros mensuales, de los más altos que he encontrado entre las trabajadoras. Sin embargo, Ada quedó totalmente desprotegida cuando la agencia, de un día para otro, retuvo su salario:

“Quebró la agencia y se formó un chismoteo... yo puse una... como una solicitud de denuncia porque no me habían pagado tres meses y a los días quité la denuncia pero ya había caminado aquello... entonces... que todavía me arrepiento de haber hecho semejante cosa. Sí, porque la agencia no me pagaron y yo me fui a Cuba y me debían dos meses y lo que me pagaba era el señor. Entonces apareció como una interventora en la agencia que dijo que iba a... que aquello había quebrado y que ella estaba de interventora (...) Es a través de la agencia que pagaba, que me pagaban, a través de la agencia (...) él tenía abierta la cuenta y la agencia sacaba mi salario y me lo ponía en mi cuenta. No los recibí. Y entonces empecé a llamar a la agencia “no, ya le va a llegar” y

¹⁹² Cristina Vega (2009), quien también ha revisado la incorporación de las mujeres migrantes a las empresas que proveen servicios domiciliarios en la provincia de Barcelona, señala que paulatinamente ha crecido su presencia en las empresas no intermediarias si bien también de manera estratificada. Dentro de las empresas que proveen el servicio de atención domiciliaria (SAD), es más común la incorporación de mujeres migrantes como auxiliares del hogar y de mujeres autóctonas como trabajadoras familiares. Las primeras realizan fundamentalmente tareas de limpieza mientras que las segunda se ocupan de la atención a las personas. Entre ambas figuras existen diferencias en la formación requerida y en los salarios recibidos, siendo más bajos los de las auxiliares del hogar. Dicha estratificación fue también señalada en una entrevista que realicé al coordinador de una empresa (sin fines de lucro) que provee el SAD en algunos distritos de la ciudad de Barcelona.

entonces el problema fue que todos los que ganábamos mil y pico... el dinero se habían quedado con él, según dijo la interventora aquella. Entonces la interventora habló con Francisco (empleador de Ada) y todo y le dijo “págueme el mes de noviembre y de septiembre que después se lo pagamos” que no sé qué... pero no me pagaba a mí. Entonces Francisco me pagó noviembre, se debía septiembre... yo me iba a Cuba, me fui en enero a Cuba... y entonces no sé quién, si fue la interventora esta o quién dijo... que hiciera una denuncia para la agencia para reclamar el dinero y que le mandara copia a él porque él era el jefe mío pero era a través de la agencia. Bueno, yo me fui a Cuba el 6 de enero y el día 8 él llamó a mi hijo que le había llegado como un escrito y que no lo podía consentir. Entonces, mi hijo “no, pero es que eso fue lo que dijeron, ya nosotros quitamos la denuncia pero era para que la agencia reclamara” (...) Claro, pero yo misma le dije a él que la agencia no me había puesto el dinero un mes, entonces yo lo alerté y qué hizo él, bajo al banco y le cerró el grifo a la agencia. Le cerró el grifo porque la agencia tenía la firma de él... podía sacar dinero. Entonces como “usted sabe, no me han dado mi salario” “ah, no, voy a averiguar”. Entonces dijo, llamó a Madrid y de Madrid dijeron que esa agencia estaba quebrada y que se había cogido todo el dinero y se lo había tragado el diablo (...) faltaba un mes... me pagó noviembre según le dijo el interventor, faltaba diciembre, yo me fui en enero pero entonces a los dos días de yo llegar (a Cuba), llamó a mi hijo, le dijo que no, que no me aceptaba así, me pago finiquito, me lo pagó todo (...) Me pagó todo. La agencia cerró y entonces él se buscó un gestor... y yo había dejado la sustituta, la misma que me había sustituido el año anterior. Es cubana. Y entonces estaba, en... cómo es... si te fuiste, perdiste. Como yo me fui, estaba de vacaciones y ella era la que estaba sustituyendo, pues él se quedó con ella, se buscó un gestor, me dieron de baja en la seguridad social, me pagaron el finiquito y la contrataron a ella. Me quedé sin trabajo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

La experiencia de Mónica tampoco fue muy positiva. A través de una agencia consiguió un trabajo inicialmente por horas que luego, por ofrecimiento de la empleadora, se transformó en interno con un salario estipulado en 700 euros mensuales.¹⁹³ No pudo soportar el trato de su empleadora, a su juicio “racista”, y por ello decidió dejar el trabajo:

“Esa señora yo creo que estaba mal de la cabeza porque era tan racista, era muy racista, eran sus cosas solamente de ella y tú eres la empleada, eres la empleada y todos los días me haces... o sea, todos los días me limpias esto, todos los días aunque esté limpio me lo limpias y yo ya no podía aguantar, yo ya no podía más, no podía estar ni un día más ahí. Por eso yo educadamente le dije que por favor me pagara los días que había trabajado que eran casi tres semanas, tres semanas, cuatro semanas... le dije que me pagara lo que tenía que pagarme, que me iba a ir. Con educación y con delicadeza. ¿Sabes qué hizo la señora? Cogió mi ropa y mi mochila y lo tiró a la puerta, “¿Te quieres ir? ¡Pues te vas!”. Vale, yo dije, vale. Entonces yo fui, cogí mis cosas en la mochila... yo

¹⁹³ Dado que las agencias cobran a sus clientes comisiones distintas según se trate de trabajo por horas, fijo o interno, es probable que en este caso se tratase de una estrategia de la empleadora en cuestión para ahorrarse el pago de una comisión más alta.

ya me puse a llorar. Porque no tenía a nadie, no tenía a nadie, no tenía dinero, no sabía... estaba totalmente... no sabía dónde estaba, o sea, estaba más perdida. Pero le digo a la señora “me tiene que pagar usted, señora”, le dije. “¡Yo! Pues no sé. Vete a la agencia donde viniste y que te paguen ellos.” Entonces yo, aparte de coger toda la mochila, debajo de las escaleras dejé mi mochila y me fui caminando a esta agencia de trabajo y la agencia de trabajo me dice “¡Ah, usted no puede venir aquí llorando! ¡Usted no puede decirme que nosotros le pagamos, así que puede irse! Por favor, no llore más y váyase ¡Fuera de aquí!” ¡Y Dios mío! Yo no sabía dónde estaba, no sabía dónde estaba porque no tenía a nadie, no tenía a nadie. Tenía miedo a quedarme en la calle. Ese es el temor que tenía. Me fui, me fui, agarré mi mochila y me senté en su puerta. Me quedé sentada en su puerta, ahí y llorando hasta que me diera lo que me tenga que dar. Y al final salió y claro, ella tenía miedo a que los vecinos me vieran. Salió y me dio 100 euros. Lo que no era, lo que no era.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Por su parte, Carmen acudió a la agencia “Casanovas”, una de las más conocidas en el área de Barcelona. Dicha agencia, popularmente llamada “la agencia de Pura” por el nombre de quien la dirige, es muy frecuentada por las trabajadoras latinoamericanas según la etnografía realizada por Gabriela Poblet-Denti (2011). Carmen relata así su experiencia:

“Entonces fui a buscar trabajo por Diagonal ¿Tú conoces...? Tal vez has escuchado la Pura... Purificación... ya la escucharás... me decía, “párate, siéntate que, estás...” bueno, toda la vida he sido gordita. “No me gustas. Mañana ven. Párate de vuelta”. Hasta que yo le pegué un grito y dije “Y bueno ¿qué?”... bueno, me calenté. Y ahí me dice, “Sálete de aquí”... y ya le había pagado a ella y entonces, “devuélveme mi dinero que te he dado para la agencia” ¿no? Al otro día cuando fui, al tercer día me dijo “Carmen”, me dijo “¿te puedes parar?” Le digo, “Sí”. “¿A qué... por qué has venido?” “Porque sí, porque quiero trabajar”. Me dijo, “hay una trabajo en Huesca, un pueblo ¿Quién quiere?” Dije, “Yo”.” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

Carmen finalmente se trasladó a Huesca, donde trabajó como interna durante 4 años para una pareja de ancianos. Como ya he apuntado, trabajó con un solo fin de semana libre al mes. Inicialmente lo hizo sin estar formalmente contratada pero finalmente pudo tramitar su permiso de residencia y trabajo, y consecuentemente formalizar la relación laboral, si bien la abandonó poco tiempo después. El relato de Carmen en relación a los comportamientos y prejuicios que guían la selección de las trabajadoras en la agencia Casanovas da cuenta de cómo desde esta agencia se opera en función de las representaciones de cómo debería ser la perfecta trabajadora del hogar con el fin de satisfacer las demandas de sus clientes (Poblet-Denti, 2011). El exceso de peso y, sobre todo, la actitud reivindicativa no parecieran formar parte de las características positivamente valoradas. En este sentido, basta dar una ojeada a la página web de la

agencia en cuestión, donde se estipulan las normas generales a seguir para las “chicas fijas”:

- “Se trabaja uniformada o con una bata (motivos de higiene) y unas zapatillas.
- Cabello recogido.
- Uñas cortas.
- Ducha diaria.
- No se harán llamadas desde los teléfonos de la casa sólo en caso de emergencia o con permiso de los Sres.
- Los móviles de uso personal se cogerán únicamente en horarios de descanso.
- No se permite entrar, al domicilio donde se trabaja, a personas ajenas al conocimiento de los Sres. Empleadores.
- A los jefes se les habla de Usted, Sr. y Sra.
- En caso de no poder llegar puntual al trabajo se avisa por teléfono a los Sres.
- La falta de asistencia al trabajo debe de estar siempre justificada con un comprobante, en caso contrario se le descontará del sueldo.
- En caso de cese de la relación laboral se ha de avisar tanto a la agencia como a los Sres., dando además unos días de antelación para poder buscar a otra persona de reemplazo.”¹⁹⁴

La confección de este tipo de listas no constituye una característica particular de esta agencia de colocación.¹⁹⁵ La acentuación de las cuestiones relativas a la higiene personal de las trabajadoras, presuponiendo de esta manera que es una característica de la que carecen (Poblet-Denti, 2011), el control de su aspecto personal (Constable, 2004), su minorización mediante el uso del término “chicas”, la referencia a las actitudes deferenciales que las trabajadoras deben tener hacia sus empleadores/as (Rollins, 1985), expresan la posición subordinada que debe asumir la trabajadora con respecto a quien la emplea, y da cuenta de cómo al menos una parte estos agentes intermediarios operan en función de representaciones sobre el trabajo remunerado del hogar cargadas de servilismo, favoreciendo de esta manera la reproducción de

¹⁹⁴ Fuente: <http://www.barcelonaserviciodomestico.com/contrato-servicios.html>

¹⁹⁵ Nicole Constable (2004) dio con listas de similares características elaboradas por agencias de colocación en su estudio sobre las trabajadoras del hogar empleadas en Hong Kong. En otro artículo, la misma autora (Constable, 2009), apunta cómo el uso de internet se ha convertido en una potente herramienta utilizada por las agencias de reclutamiento de trabajadoras del hogar migrantes para promocionarlas, creando y anticipando los deseos de los potenciales consumidores/clientes.

relaciones asimétricas de poder entre las parte empleadora y trabajadora (Constable, 2004; Gregorio et al., 2003; Parella, 2003).

El carácter abusivo de las agencias de colocación, muchas de las cuales además operan sin estar debidamente autorizadas, ha sido denunciado por la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia, desde donde se ha puesto en marcha una campaña al respecto además de promover acciones legales (no siempre con éxito).¹⁹⁶ Junto al hecho de que las agencias de colocación intermedian sin que se respeten las condiciones laborales (más bien básicas, como se ha visto) establecidas por la legislación, esta asociación denuncia que las agencias promueven la contratación en régimen interno en la medida que les resulta más lucrativo ya que la comisión es más alta, así como también seleccionan en función del origen nacional de las trabajadoras (“filipinas serviciales”, “peruanas leales”) y, agregaría yo, en base a sus características físicas.

Y si esto es lo que sucede en muchas de las agencias intermediarias, aquellas no intermediarias que ofrecen servicios privados tampoco salen muy bien paradas. La coordinadora del sector de Intervención Social y Atención a las Personas de Comisiones Obreras, señaló en una entrevista que también las empresas no intermediarias cometen serios abusos, utilizando el personal contratado para el Servicio de Atención Domiciliaria (SAD) como trabajadora del hogar en la modalidad interna:

“Però existeix el SAD privat, l’atenció domiciliaria privada que és qui s’ho pot pagar s’ho paga. I lo que fa es confondre els conceptes totalment, el que contracta son sirvientas puro y duro, que fan de tot, que a més han de tenir el títol de treballadora familiar, moltes vegades i això si que és incontrolable per part nostra. Sóm totalment incapaços de entrar allà.”(Sindicato, Sector Intervención Social)

Y agrega,

“(…) en contractes que són de servei d’atenció domiciliaria, que es el conveni de atenció domiciliaria de Catalunya però que sobre paper queda bonic. Després estan allà dormint, s’aixequen i estan cuidant de tota la família, és como l’ assistenta.” (Sindicato, Sector Intervención Social)

Y si esta es una práctica que existe pero considera que no está tan extendida, puntualizó que en cambio algunas empresas no intermediarias operan de manera mixta, ofreciendo el SAD a privados sin respetar el convenio que lo regula y la cotización en el Régimen General. De esta manera, se contrata a las trabajadoras en el Sistema Especial de

¹⁹⁶ Ver: <http://ath-ele.com/es/campanas-ath-bizkaia/>.

Empleadas del Hogar, si es que se llega a formalizar la relación laboral, una situación que resulta casi imposible poder controlar para el sindicato:

“(…) perquè després a nivell sindical no et passen les mateixes dades d’aquest personal que del personal que tu saps que amb un concurs públic, amb un plec de condicions, surt tot el llistat de les persones subrogades i per tant tu ja controles el volum, què és lo que cobren tot plegat, que no aquest personal que és invisible (...) no tens cap dada més de aquesta persona, ni on està, ni on treballa, ni com contactar amb ella...”(Sindicato, Sector Intervención Social)

Así como desde las agencias circulan y se refuerzan ciertas representaciones y prácticas en torno al trabajo remunerado del hogar, algo similar ocurre desde las algunas congregaciones y organizaciones no gubernamentales ligadas a la Iglesia Católica que también actúan como agentes intermediarios. A diferencia de las agencias, estos agentes son muy utilizados por los/as empleadores/as en su búsqueda de una trabajadora fija o interna y por algunas de las trabajadoras que entrevisté.

La Iglesia Católica ha tenido un histórico papel de intermediación en el trabajo remunerado del hogar, tal como se ha visto en capítulos anteriores. En el pasado, sus conventos y parroquias han funcionado como nexo entre empleadores/as y trabajadoras/es, dado que eran frecuentados tanto por miembros de la nobleza y clases medias así como también de las clases trabajadoras. A los primeros, esta intermediación garantizaba el buen comportamiento de los/as criados/as; a los segundos, que no era raro que fuesen migrantes, les proporcionaba el empleo y techo que buscaban (Sarasúa, 1994). Con el desarrollo de las congregaciones femeninas católicas desde finales del siglo XIX, las mismas también han actuado como intermediarias en el trabajo remunerado del hogar (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011; Plá et al., 2005; Poblet-Denti, 2011). Mediante esta labor se proponían prevenir que las jóvenes recién llegadas a las ciudades desde el campo se perdieran en la “mala vida”, proporcionándoles para ello hospedaje temporal, formación doméstica y espiritual, y encargándose de su colocación laboral. Laura Oso (2004) ha apuntado el importante papel que han tenido las congregaciones femeninas de la Iglesia Católica en la canalización y acogida de los flujos migratorios de las mujeres españolas que en los años ’60 y ’70 se emplearon como trabajadoras del hogar en París. Unas décadas más tarde y en el contexto de las migraciones internacionales, se ha documentado cómo las religiosas españolas presentes en el suroeste de la República Dominicana jugaron un papel clave en los inicios de las corrientes migratorias femeninas desde este país hacia España, poniendo en contacto a las migrantes con empleadores/as pertenecientes a las clases adineradas madrileñas (Parella, 2003). De igual manera, se ha señalado el papel

intermediario jugado por las instituciones religiosas en los primeros flujos de mujeres llegadas a Italia en la década de los '70 y '80 desde otros países católicos (especialmente Cabo Verde y las ex colonias italianas en África oriental), también para emplearse en el trabajo remunerado del hogar (Scrinzi, 2008).

El papel de intermediario de la Iglesia Católica persiste en el tiempo en la medida que es una importante referencia tanto en la sociedad autóctona católica como en la sociedad de origen de muchas de las migrantes, favorecido por el contexto de escasa regulación que persiste en esta actividad laboral. En este sentido, dos empleadoras que entrevisté mencionaron a una mujer, que aquí llamaré Ana Rosa, de origen latinoamericano y vinculada a la Iglesia Católica, a quien contactan telefónicamente cuando precisan una trabajadora. A partir de la llamada, Ana Rosa procede a organizar los encuentros con las candidatas, también de origen latinoamericano. Las empleadoras que habían acudido a ella se mostraban muy satisfechas. Así lo contaba Cristina:

“Y luego, me llegó una vez, que está sí que me la ha solucionado a mí y a varias. Mira, es verdad, Marcela vino por ahí, por Ana Rosa. Hay una señora, que no me digas muy bien cómo es, yo llevo los niños a X y X que son dos colegios del Opus Dei. Vale. Entonces, a través de una amiga que es mami del cole, la conozco pero no mucho (...) cuando a mí se me fue Reina ya lo sabía y entonces la llamé. Y le dije “conoces...” “no, no pero mira, yo si quieres te voy a dar el teléfono de Ana Rosa que ella es una señora que ayuda a buscar chicas”. Nunca he sabido muy bien cómo funciona. Pero yo tengo ese teléfono guardado como paño en oro. Entonces, Ana Rosa es una persona que la llamas, yo tengo la sensación que debe ser una persona que debe trabajar en... o debe ser miembro del Opus Dei y debe trabajar ayudando en alguna de las casas que tiene el Opus Dei y tal porque... y debe tener contacto de gente de su país o de gente que busca trabajo y ella por el otro lado, porque está en una casa de estas y debe conocer a madres del colegio, sabe por otro lado gente que necesita. Es decir, hace de intermediaria pero no cobra nada. Entonces, tú siempre cuando hablas con ella es “sí porque Dios nos ayudará” o sea, es un punto así...por eso te digo... yo la he llamado (...) No sé ni qué pinta tiene. Yo la primera vez... sí, es que una cosa muy curiosa. Y Lorena me vino por Ana Rosa. Sí, sí, sí, es que Ana Rosa para mí ha sido, ya te digo... y luego, lo he pasado el teléfono y les ha buscado a otras personas (...) Además lo organiza todo, o sea, es como una agencia, es una cosa alucinante. Entonces, tú llamas (...) Entonces te busca, tal no sé qué, te concierta “mire, vamos a quedar en tal sitio”, a una las cita a las seis, a una a las seis y media. Sí, sí. Entonces, haces las entrevistas y ella además te dice, pues mire, tiene que pagar esto, tiene que tal, que no sé cuánto, después esta no sé qué, cuidado tal. Sí, sí. Y yo, Lorena me vino por Ana Rosa y Marcela también me vino por Ana Rosa, ahora que estaba pensando. O sea, el primer... la he utilizado la primera vez, luego la segunda como me vino y guardo ese contacto como oro. Y lo he pasado. Y me consta que ha buscado chicas para otros sitios.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Resulta sorprendente que siendo la confianza un elemento de central importancia para las/os empleadoras/es, igualmente recurran a una persona completamente desconocida con quien solo hablan por teléfono. Una cuestión que pareciera quedar zanjada justamente por la garantía que ofrece el hecho de que Ana Rosa pertenezca a la órbita de la Iglesia Católica.

En la ciudad de Barcelona, dos bolsas de trabajo gestionadas por congregaciones religiosas femeninas destacan por su mayor concurrencia y popularidad, muy especialmente entre las mujeres provenientes de Latinoamérica, pero no sólo (Poblet-Denti, 2011). Una es la de las Religiosas de María Inmaculada con una larga trayectoria de intermediación en el trabajo remunerado del hogar en esta y otras ciudades;¹⁹⁷ la otra, es la bolsa de empleo gestionada de manera personal desde los años '90 por la Hermana Encarnación, religiosa perteneciente a la Congregación de la Inmaculada Concepción de Castres. Ada, durante un período de desempleo a inicios de 2015 concurrió a ambas con su nuera, quien también se encontraba desempleada. Sobre su experiencia con la Hermana Encarnación, a quien se refirió como una “monja franquista” y que “más que monja parece una víbora”, relató:¹⁹⁸

“(…) bueno, fuimos allí mi nuera y yo porque averiguamos los horarios por la mañana ese día de frío. Entonces, entramos a un salón ahí y ella está como en una mesa presidencial, vaya, encabezando la sala y las sillas aquí, como un aula. Como un aula. Entonces ella está sentada con dos mujeres latinoamericanas, yo no sé... esta hermana Encarnación debe ser española, no sé. Ni sé a qué congregación pertenece... no estaba vestida de monja... estaba vestida de blusa, así normal. Y entonces, nos sentamos todas las mujeres ahí y ella empieza a coger el teléfono, dice mi nuera, que lo vio con otra óptica, que se hace la que está hablando y entonces, ofreció ahí unas plazas para una... una plaza para un colmado y entonces, pero bien, ahí pagan la seguridad social y está bien el colmado y pagan mil euros pero el horario es de 9 de la mañana a 9 de la noche, y entonces algunas levantaron la mano... y entonces van con ella y ellas las anota ahí, las secretarias esas que son... una de las dos secretarias se pone a vender productos ahí a las mujeres (...) lápiz labial y lápiz de ceja... a las mujeres ahí. Había una mujer con un niño chiquito de pecho, dándole el pecho al niño ahí. Grimoso eso ahí. Y entonces esa, “póngame en cualquier cosa. No, no, no, yo trabajo, y el niño y lo llevo y...”, buscando trabajo. Había una con acento rumano que ella no le hacía caso. La monja no le hacía caso.

¹⁹⁷ Esta congregación es una de las referidas por Laura Oso (2004) en su estudio de las trabajadoras del hogar españolas en París. Actualmente continúa activa en esta labor, ahora fundamentalmente con migrantes de origen latinoamericano, según se desprende del trabajo realizado por Paloma Moré (2015a). Esta congregación realiza la misma labor en Madrid, donde es popularmente conocida como “las monjas de las sirvientas”(Moré, 2015a).

¹⁹⁸ Cabe aclarar que esta valoración proviene de una persona que se define como católica practicante y que asiste a misa los domingos.

Entonces, pedían... una plaza de las que pidió, pedía que... de empleada del hogar de esa, pedía que fuera... que hablara inglés. Entonces una negra que debe ser africana, no sé de qué país donde hablen inglés, dijo yo. Pero entonces la hermana le decía, “¿pero tú entiendes?” “pero yo hablo inglés” “bueno, ven tu pa’ca”. Entonces seguía insistiendo con las plazas de... de la... del colmado este, de un súper que estaba dirigido por ecuatorianos o por bolivianos. También, fijate que yo le dije a mi nuera, “pregúntale”. Yo insistí con mi nuera, estaba ahí muy pesada pero yo insistí y entonces mi nuera le fue a preguntar, le dijo, “¿Tú eres cubana?” “Sí” “Ah, no, no, no, ellos no quieren” “pero me interesa” “No, no, no, no, porque ellos son ecuatorianos. No, no, no, para ti no”. Así. Entonces salimos de ahí y había afuera una cola de mujeres que era para las que querían de internas. La cita es a las 11 de la mañana, nosotras fuimos a las 9 (...) las tiene divididas. Pero entonces yo me iba a quedar pero no, no, no. Nos fuimos (...) De entrada el portero, que es latino también... ella está rodeada de eso. Y... y las maneja, las manipula... no sé si como a nosotros... no tiene costumbre de tener cubanos porque los cubanos venimos aquí con otro status... los que... es distinto a estas mujeres que van y vienen, y vienen ilegal y están sin papeles. Hay otras que sí tienen papeles, la mayoría tiene papeles pero es una inmigración diferente a la cubana. Y entonces, aquello así como muy... las mujeres como mendigando pero también no levantaban la mano para ese mercado. No les conviene, es un horario terrible. Bueno, y no sé, las condiciones, el salario (...) creo que eran mil euros y mil doscientos después. Un mes de prueba, una cosa así. Entonces otra plaza, que cayeron, pero muy poquito. Casi nada. Entonces nos fuimos de ahí. Y afuera estaba esta cola de las internas que ya me fui. No me gustó aquello (...)” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

La referencia de Ada a elementos jerárquicos (“ella está como en una mesa presidencial”) y a que las mujeres están “mendigando” trabajos tiene que ver con la peculiar manera de gestión de esta bolsa de trabajo, detalladamente descrita y analizada por Gabriela Poblet-Denti (2009, 2011) en términos de un sistema de patronazgo. Luego de hacer largas colas, las usuarias de esta bolsa de empleo entran en el despacho de la Hermana Encarnación, y tal como lo describe Ada, ésta, sentada en su escritorio y secundada por su ayudantas, procede a leer las ofertas de trabajo de las que dispone en función de las llamadas telefónicas que recibe. La selección de las candidatas la realiza según sus criterios personales, “a dedo”, sin hacer en ningún momento una entrevista personal con las trabajadoras de manera tal de conocer sus competencias y experiencia. De ahí que rechazase a la nuera de Ada por el simple hecho de ser cubana o que no le hiciera caso a la del “acento rumano”.¹⁹⁹ La función intermediadora de la Hermana Encarnación se limita a proporcionar a las mujeres seleccionadas los datos del posible empleador/a con quien deberán ponerse en contacto. La Hermana se desentiende por completo de las condiciones en las que se desarrollará la relación laboral, que suelen ser a la baja (sin contratación formal, horarios

¹⁹⁹ A pesar de ser relevante la distinción que Ada establece entre ella, de origen cubano, y las demás migrantes de origen latinoamericano, no entraré aquí en el análisis de esta cuestión.

intensivos, bajos salarios). Poblet-Denti señala que este peculiar método de selección lleva a que las mujeres compitan entre ellas, intentando llamar la atención de la Hermana. Pero también, a que pongan en marcha mecanismos de resistencia frente a ofertas que consideran especialmente abusivas. Dentro de estos mecanismos de resistencia se puede incluir la decisión de Ada de directamente marcharse del lugar sin siquiera quedarse a escuchar las ofertas para el trabajo en régimen interno, que tal como ella cuenta comienzan a las 11 de la mañana. Completa la labor de caridad realizada en este centro, la entrega de ropa y comida a quienes allí acuden, eso sí, sin días prefijados. Para todo ello, la Hermana Encarnación cuenta con la ayuda del portero, las secretarias mencionadas por Ada y otras hermanas pertenecientes a la congregación.²⁰⁰

Distinta es en cambio la valoración de Ada sobre las Religiosas de María Inmaculada:

“Pero entonces, el día antes habíamos ido con la hermana Yolanda, que ya no se llama Yolanda. Sí se sigue llamando Yolanda pero no es esa hermana si no María Jesús, que son las religiosas de la calle Consejo de Ciento, que ahí yo sí fui, el año que vine fui y no me dieron un trabajo ahí porque me apareció trabajo por otra parte. Pero ahí iban muchas mujeres indocumentadas. Y estas religiosas, todo lo contrario a la hermana Encarnación. Dan cursos, llevan a una abogada allí que explica cosas de la ley, los derechos de la empleada del hogar... porque mi nuera, podía ir, yo no pude ir pero... porque es hasta los 55 años... tienen en el mural allá afuera, ese es un convento también, una iglesia grande, hay un convento donde están esas religiosas de... creo que son de la Inmaculada, algo así. Y entonces mi nuera fue y sí, todo lo contrario. La atendieron muy bien, las monjas se reunieron con ellas e hizo un curso de una semana de... cómo se llama, de esto, de empleada de hogar... y la monja le enseñó psicología y un poquito de religión, me imagino también pero sobre todo, cómo debe ser la empleada del hogar. Las preparan. Y dan cursos de cocina, cursos de limpieza. Esas son unas monjas de toda la vida que han preparado... eran las monjas que, por ejemplo, mi mamá estudió en la escuela del hogar... y en una escuela de monjas. Eran las monjas que se dedican al servicio doméstico. A preparar para el servicio doméstico.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Efectivamente, ambas congregaciones difieren notablemente en su manera de operar y además lo hacen con total autonomía entre ellas (Poblet-Denti, 2011). Sin embargo, más allá de las diferencias, subyace y subsiste la idea de que el trabajo del hogar constituye una “salida digna” (si no la única) para aquellas mujeres con menos recursos, en conjunción en el ideal católico femenino de domesticidad y una

²⁰⁰ Es particularmente interesante el análisis que Gabriela Poblet-Denti (2009) realiza del comportamiento del “portero latino” mencionado por Ada, quien efectivamente es de origen boliviano y es una pieza de gran importancia en el funcionamiento del sistema de patronazgo descrito por la autora. En relación a las ayudantas, Poblet menciona una sola de origen peruano. La presencia de estas figuras se relacionaría con el gran volumen de usuarias que ha ido incrementándose en el tiempo.

concepción servil del empleo del hogar. No es casual entonces que otra asociación activa en Barcelona, ligada también a una congregación católica femenina, Congregación Hermanas Oblatas del Santísimo Redentor, oriente sus esfuerzos para la re-inserción laboral de trabajadoras sexuales principalmente en el ámbito del trabajo del hogar.²⁰¹ También otra ligada a Adoratrices, en el caso de mujeres víctima de la trata a fines de explotación sexual.²⁰² Como antaño, pervive la imagen por la cual las posibilidades de ganarse la vida para las mujeres que menos tienen se restringirían a estas dos ocupaciones, siendo el trabajo del hogar la forma moralmente legítima.²⁰³

Junto a las congregaciones, existen también organizaciones no gubernamentales ligadas a la Iglesia Católica que gestionan bolsas de trabajo en el empleo remunerado del hogar y también éstas tienen distintas maneras de operar. Algunas simplemente conectan la oferta con la demanda:

“(...) nosotros a quien entrevistamos es al trabajador ¿no? para conocer, para conocer disponibilidad, para saber si tiene experiencia, si tiene formación, pero nosotros ya una vez... nosotros no hacemos la caza esta, nosotros solo ponemos en contacto a las dos partes pero... ni en nuestras oficinas ni fuera, nosotros no estamos implicados ya en el siguiente paso.

- *Y reciben también las ofertas de trabajo, por otro lado.*

Las familias nos llaman.

- *Las familias llaman y ustedes eh, también hacen una ficha o algo sobre la familia.*

No, sobre la familia... bueno, sí una ficha, claro, sobre la oferta en cuestión. Sí, sí, claro.

- *Lo que necesitan...*

Exacto.

- *... pero no las condiciones laborales que ofrecen ¿o sí?*

Bueno, depende. A veces te lo dice, a veces no te lo dice.

- *O sea, no es una información que ustedes recogen siempre.*

No, no siempre. Y además, o sea, claro, a veces hay quién da a veces hay quién no, a veces se dice una cosa, luego es otra. Y muchas veces nos preguntan qué es lo que creemos que hay que pagar. Esta también es otra. Entonces tenemos unos baremos, en que decimos, pues mira, entre esto y esto es ¿no? lo común.

²⁰¹ Ver: <http://www.llocdeladona.org/es/memories/>.

²⁰² Ver: <http://sicar.cat/>

²⁰³ En 2012, se aprobó la modificación de los artículos 39 y 40 de *L'Ordenança de Mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana a l'espai públic de Barcelona*. Entre las novedades, se dispuso que a partir de entonces las multas por ofrecer servicios sexuales retribuidos en la vía pública podrán ser conmutadas por la participación de las trabajadoras sexuales en programas de re-inserción laboral gestionados por la *Agència per l'Abordatge Integral del Treball Sexual* (Motterle, 2016). En relación con esto, Livia Motterle recogió en su investigación el siguiente testimonio de una trabajadora sexual que había accedido un curso de re-inserción laboral: “El curso que hago (...) sólo me hace perder tiempo y energía porque mira, tengo que estar allá todas la mañanas a las nueve y yo me voy a dormir a las cuatro de la madrugada. Yo trabajé toda la vida en la calle, ¿cómo me puedo quedar yo encerrada en una casa con un viejo? ¡Yo no quiero limpiar el culo a nadie!» (2016:240). Notablemente, si para la moral católica y política el trabajo sexual resulta indigno, al menos para esta trabajadora sexual lo que resulta indigno es justamente el trabajo del hogar.

Luego, ya ustedes, ya se ponen de acuerdo.” (Técnica de inserción socio-laboral, tercer sector religioso)

En otros casos, en cambio las entrevistas se realizan en la misma institución:

“Normalmente lo hacemos aquí por un tema de prudencia. Siempre lo hemos hecho aquí porque como presentamos dos, tres personas para cada oferta, es un tema de prudencia ¿no? Así no hace falta que vayan al domicilio, que sepan donde viven, es un poco por proteger ¿no? Y hasta luego nos hacen la devolución las familias.” (Técnica inserción laboral, organización no gubernamental religiosa)

Aquello que me interesa resaltar, más allá de los modos en los que se opere -que tienen en común el hecho de realizarse en la más absoluta informalidad- es cómo estas organizaciones al igual que otros agentes intermediarios, al tiempo que posibilitan la relación laboral también contribuyen a definirla. Sobre las condiciones laborales, como se ha visto, proporcionan información orientativa en relación a los salarios a pagar; pueden alentar a que se formalice la relación laboral pero no siempre intervienen si así no se sucede; asimismo, pueden naturalizar la flexibilidad como una característica intrínseca al trabajo del hogar:

“Pero yo pienso que se adaptan mucho, sobre todo una figura de servicio doméstico interna. Se compensa. Es decir, habrá días, o quizás durante una semana no podrás salir pero a lo mejor la señora si la llevan los hijos tres días a casa de un hijo porque celebran un cumpleaños, ahí la chica dispondrá de... entonces yo pienso que tampoco reclaman tanto porque ellas son conscientes de que en la mayoría de las familias es mutuo el beneficio. Entonces si no sacan por una parte sacan por otra. Porque si no sacaran, por ahí tendríamos muchos problemas, entonces se cumpliría la ley. Y se cumple, no se cumple porque es que es muy elástico. Porque es una convivencia, entonces no es cada día a las cuatro me marchó. No. Un día te marchas de cuatro a seis, una semana no y a la siguiente semana... yo qué sé, se la llevan, pues lo que te digo, a celebrar un cumpleaños y a ti te dicen, venga, va, ves a dar una vuelta que nosotros... ellas son conscientes, entonces no hay un abuso. Yo creo que no. Y cuando hay algún tema de, por ejemplo, lo que puede pasar en servicio doméstico es problemas por la noche. Es decir, que esté cuidando a un enfermo que por la noche por lo que sea la medicación no le funciona y de la noche haga un día. Y la mujer está en vigilia. Ahí sí que entramos. Y cuidado, eso sí que no. Eso yo le digo, eso no. Tú tienes que trabajar tus horas. Y tienes que garantizar tus horas de descanso. Si no, es que es lógico que no cumplas durante el día.” (Técnica inserción socio-laboral, tercer sector religioso)

Además, no siempre se muestran críticos con respecto a la realización de jornadas laborales intensivas por parte de las trabajadoras:

“Puede ser que la familia te diga de 8 a 8. Les haces un poco la lectura, bueno, de 8 a 8 le va a costar lo mismo que una interna. “Ah, vale, ah, pues sí, pues es verdad”. O sea, a partir de ocho horas, prácticamente, se da la mano con a interna el gasto que va a tener la familia. Entonces, casi que las de horas se transforman en interna. Por eso desaparece. Porque por poquito más, si haces la reflexión. Hombre, te sabe mal, cuando tú notas que es por desconocimiento, porque la familia está agobiada, porque les han venido los dos abuelos enfermos, están apurados y te dicen ocho horas. Si tú lo ves, es casi que es también obligación decirles, si estiráis un poquitín más el presupuesto tenéis cubierto todo.” (Técnica inserción socio-laboral, tercer sector religioso)

El anterior fragmento da cuenta de cómo, priorizando los intereses de la parte empleadora, se favorece la figura de la trabajadora interna. Es notable, que al mismo tiempo, se empuje a las trabajadoras al régimen interno, informándolas de que allí es donde actualmente se concentran las ofertas de trabajo:

“(…) entonces, esto también es un ejercicio que intentamos hacer con las mujeres que nos vienen, es decir, ellas nos piden “es que no puedo porque es que tengo un hijo y mi marido...”. Bueno, vale. Ya te digo que lo que tú buscas no existe ahora, hoy. “Bueno, pero si sale”. Pero es que no saldrá y tú tienes que comer. Plantéatelo con tu marido a ver como lo podéis reorganizar. Entonces ahí hay un trabajo ¿no? decir, no, no en una entrevista ni en dos ni en tres consigues. Hay un trabajo, decir, “bueno, piénsatelo. No te digo que lo cojas ahora pero el futuro va hacia allí.” (Técnica inserción socio-laboral, tercer sector religioso)

He de apuntar que un aspecto que señalaron las técnicas que he entrevistado pertenecientes a este tipo de organizaciones es que con el advenimiento de la “crisis” las ofertas de trabajo por horas habían disminuido notablemente. Esto contrasta con la trayectoria laboral de las trabajadoras por horas que encontré que, en términos generales, se puede decir que no se vieron mayormente afectadas. Por consiguiente, es probable que estas organizaciones terminen perfilándose como referencia para aquellos/as que buscan una trabajadora en régimen interno.

Así como pareciera favorecerse el trabajo en régimen interno también se contribuye a definir qué trabajadoras son las más adecuadas para este tipo de relación laboral y, en términos generales, para el trabajo del hogar:

“No, para interna (autóctonas) no. Porque hay un plus añadido de frustración. Es decir, es duro, es duro, vivir en la calle de al lado en donde vas a trabajar y no poder subir a ver a tus hijos porque estás trabajando. Otra cosa es que la familia te deje ir pero... entonces, qué pasa, la familia, lo entienden, lamentan la situación pero al fin y al cabo te dicen: “Mira, yo no quiero problemas, yo quiero una persona que aquí no tenga cargas familiares porque a mí me generará un problema de angustia ver que esa madre de familia no puede ir al colegio a recoger a sus hijos y pasa por delante cada día con la ancianita”. Y eso lo entienden, lo comprenden, están dispuestos a ayudarle económicamente

si hace falta pero no la quieren en su casa como trabajadora. Porque hay un nivel de frustración alto. A pesar de que hay una necesidad, eso no quita que esa persona no esté frustrada. Es una frustración por... porque bueno, ella a lo mejor ha trabajado de administrativa o de dependienta en una panadería y pasa a ser una persona, con todo el respeto estoy diciendo esto, que no puede ir a ver a sus hijos porque está trabajando con un abuelito ¿no? Entonces, ahí las familias siguen prefiriendo la persona que viene aquí, que deja a los hijos y todo en su país y viene aquí a trabajar ¿no? y está acostumbrada.” (Técnica inserción laboral, organización no gubernamental religiosa)

Sin entrar en la valoración en relación quienes se encuentran más o menos “frustradas” o “acostumbradas” a separarse de sus familias, la realidad es que disfrutar de la vida familiar mientras se trabaja como interna puede definirse casi en términos de un oxímoron. La negación de la vida familiar de las mujeres extranjeras y de sus conocimientos, es así expresión de su cosificación, de la invisibilización de su dimensión humana. (Colen, 1993), construyéndolas como más aptas para emplearse en el trabajo del hogar, especialmente en lo que respecta al trabajo interno.

Por otro lado, dentro del abanico de mujeres extranjeras, las latinoamericanas emergen como aquellas que mejor se ajustan a este empleo, en la medida que, por ejemplo, para las mujeres originarias del este de Europa el trabajo del hogar “no es su lugar”:

“A ver, el tema de los países del este, la mujer que viene es una mujer preparada, muy cercana a nuestra cultura, es decir, fácil de adaptar en un servicio doméstico y que le sirve de trampolín. Realmente ese no es su lugar. Vale, ellas son conscientes. Lo ves quizá porque puedes ubicarla por cultura y por lo que te decía, bagaje de que igual hablan varias lenguas, o tienen más facilidad para aprender, bueno, son más fácil ubicarlas, por ejemplo, en hostelería. Son bastantes más rápidas.” (Técnica inserción laboral, organización no gubernamental religiosa)

Basta echar una ojeada a las trayectorias vitales de las trabajadoras que he entrevistado para poner en cuestión las afirmaciones arriba citadas. Es más, algunas trabajadoras han manifestado haber tenido que ocultar su nivel de formación y experiencia laboral en origen para conseguir y/o mantener sus empleos:

“Todo el mundo me decía lo mismo y figúrate, yo ponía que era periodista y todo eso. Después cogí y puse que era bachiller. Porque eso hasta mal me trajo (...) Desconfiaba. Y esta después de que esté tres días con mi mamá, encuentra un trabajo de otra cosa y se va. Después me di cuenta. Y hasta tenían reservas conmigo, no... no se confiaban de mí.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

“Piensan que venimos de la montaña, de casas de paja, no sabemos leer ni escribir, que no conocemos ni la plancha, “Usted ¿Usted conoce la plancha?” (lo dice con voz burlona parafraseando a las empleadoras; risas) Además, también he notado que si... cómo te digo, no sé si son envidiosos o egoístas o

no sé, cuando ellos ven que tú sabes un poco más... no, no es que no sabes... porque ellos piensan que cuando toman una chica (con voz burlona) para la casa piensan que no saben leer ni escribir, que son unas ignorantes y nada. Pero cuando... no es que tú digas “ay, yo sé” sino es que tú a veces, tú tienes conocimientos y empiezas a hablar con ellas y empiezas hablar con ellas y también tú tienes conocimientos porque has estudiado, has estudiado y sabes de lo que estás hablando, ellos dicen “¡Ay, esta sabe!” O sea, se sorprenden diciendo ¿Cómo puede saber más que yo? O algo así. Pero intentan siempre machacarte, siempre es que tú eres la sirvienta y no eres más nada. Yo he visto esto.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

En este sentido, otra trabajadora en tono vindicativo agregó:

“Al igual que de aquí también se van fuera de aquí ya, que lo han visto, que no es porque uno no tenga educación, no tenga formación profesional que uno viene. Que hay profesionales que se han ido de España también fuera de aquí y han tenido que hacerlo... que ya han probado la propia medicina ¡Claro!” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Junto a la supuesta escasa formación y experiencia laboral en otras ocupaciones, otras ideas que circulan en torno a las trabajadoras latinoamericanas es que a pesar de ser “lentas” son “cariñosas” y “pacientes”, ideales para el cuidado de niños o ancianos (Moré, 2015b; Plá et al., 2005). Sin embargo, dentro del grupo de las latinoamericanas se perfilan también algunas diferencias según sus nacionalidades de origen:

“Entonces estas, en este caso las ecuatorianas, disponían de todo el tiempo, era una forma rápida de ganar un dinero, de poder hacer unos ahorros y a partir de ahí empezaron a llegarnos muchísimas ofertas de interna. Y casi que era especialidad de las extranjeras... luego se incorporan las colombianas y a partir de ahí ya... entre ecuatorianas y colombianas hay pequeños rasgos de...de, diferentes ¿no? es decir, es muchísimo quizá más fácil trabajar con una persona ecuatoriana. La persona colombiana ya te viene con unos... bueno, esto sí lo quiero hacer, esto no, ya es otro aire (...) en principio a una persona ecuatoriana, a una mujer ecuatoriana le ofrecías una oferta de servicio doméstico y lo cogía, pues, con un sacrificio, pensaba que aquello era, veía pues el dinero para poder pagar los estudios a su hijo y punto ¿no? La mujer colombiana, bueno, si podía ser por horas mejor porque si no tenía pareja pues tenía familia y quería por las noches dormir en casa. Costó un poco más... esa facilidad que teníamos (con las ecuatorianas). Y luego, vuelta, cuando vinieron las inmigrantes bolivianas, tuvimos otra vez muchísimo más fácil, también. Muy adaptables, con un sacrificio brutal, entonces, bueno...” (Técnica inserción socio-laboral, tercer sector religioso)

Sobre estas últimas además agregó que son “súper sumisas”. “Lentas” “cariñosas”, “pacientes”, “adaptables”, “sumisas”, “sin cargas familiares”, “poco escolarizadas,” son algunos de los estereotipos circulan sobre las trabajadoras latinoamericanas y que han sido apuntados por otras investigadoras (Moré, 2015b; Parella, 2003; Plá et al., 2005).

Como es fácil imaginar, las representaciones según los orígenes nacionales no se restringen a las latinoamericanas. A las mujeres marroquíes se las considera rápidas y fuertes, si bien distantes por su lengua y cultura (Parella, 2003) Las filipinas, por su parte, se han convertido un símbolo de distinción entre las clases altas (no sólo españolas) y gozan de prestigio porque se las considera de carácter más servil, con un nivel más alto de instrucción, además de ser valorado su origen católico (Anderson, 2000; Catarino y Oso, 2000). En este sentido, la herencia colonial las hace más deseables porque se las percibe como cercanas, a la vez que perpetúan las asimétricas relaciones de poder de antaño.

Las representaciones que circulan sobre estas mujeres extranjeras las construyen como aquellas más idóneas para emplearse en el trabajo del hogar, a la vez que ayudan a construir las diferencias entre empleadoras/es y trabajadoras, haciendo de las segundas las más adecuadas para servir a las primeras (Anderson, 2004). Todo ello, en función de las concepciones vigentes sobre cómo debe ser esta ocupación -servil, realizada en la informalidad, con bajos salarios, horarios intensivos, total disponibilidad, entre otras características que ya he revisado– y de las percepciones e informaciones que circulan sobre el lugar de origen de las mujeres –pobres, donde la vida es difícil y existen limitadas oportunidades (Anderson, 2007; Poblet-Denti, 2011).

Las preferencias por las mujeres en función de su origen reflejan jerarquías raciales que clasifican a las trabajadoras haciendo algunas más deseables que otras (Anderson, 2004). Así, si las ideas sobre las latinoamericanas por un lado, dificultan a estas mujeres el acceso a otras ocupaciones, por el otro, les proporcionan en el ámbito del trabajo remunerado del hogar una ventaja frente a mujeres provenientes de otras geografías (Moré, 2015b). De esta manera, por ejemplo, en conversación telefónica con una de las responsables de una asociación que se ocupa de la reinserción laboral de las trabajadoras sexuales, la misma comentó que:

“(...) ahora tienen muchos problemas con el tema de la reinserción. Por un lado, porque el boom actual (de trabajadoras sexuales) es el flujo de Nigerianas y éstas por distancia cultural, problemas lingüísticos e inclusive el estigma racial tienen muchas más dificultades para insertarse en el trabajo de cuidados y servicio doméstico. Antes, dice, era más fácil porque las mujeres eran de origen latinoamericano.” (Diario de campo, 28/02/2014)

En síntesis, en función de lo revisado en las páginas anteriores emerge que si bien estos agentes intermediarios no definen las condiciones laborales en el trabajo remunerado del hogar, en su operar contribuyen a delinearlas. La labor de contacto entre la parte

trabajadora y empleadora que realizan estos agentes, ya sea motivada por el ánimo de lucro o por el intento bienintencionado de ayudar a quienes menos tienen, exige evidentemente que compartan un horizonte común con la parte empleadora en relación a las representaciones que manejan sobre trabajadoras y el trabajo que éstas realizan, lo cual contribuye a reforzarlas, reproducirlas y difundirlas. Por este motivo, a continuación pasaré a analizar qué es lo que buscan los y las empleadoras a la hora de contratar una trabajadora.

Antes de proseguir, de todas maneras es importante señalar que frente a este panorama han surgido iniciativas desde las cuales se intenta generar espacios que pongan en valor el trabajo remunerado del hogar despojándolo de su cariz servilista, promoviendo condiciones laborales dignas que inclusive aspiran a mejorar aquellas establecidas por el marco regulador. Como ya expliqué en el apartado metodológico, durante el trabajo de campo tuve la oportunidad de asistir a los encuentros realizados en una asociación de mujeres migrantes en Barcelona desde donde se puso en pie una cooperativa autogestionada por las mismas trabajadoras. Si bien no fue posible seguir de cerca su posterior desarrollo,²⁰⁴ en dichos encuentros se hizo reiteradamente hincapié en las ventajas que supondría trabajar con el “respaldo” de la cooperativa: contratos regulares que ofrecerían una mayor tutela, carga de trabajo en base a la disponibilidad horaria de cada socia-trabajadora y acceso a momentos de formación definidos en base a las necesidades individuadas por las mismas socias.²⁰⁵ En todo caso, queda para una futura investigación la exploración de estas formas de auto-organización.

²⁰⁴ Me consta que recientemente la cooperativa se ha disuelto. Dado que no he seguido de cerca su desarrollo no puedo entrar en la valoración de los motivos que llevaron a su desaparición, de los cuales solo me han llegado algunos comentarios que apuntan a problemas entre las socias fundadoras.

²⁰⁵ Recientemente, el ayuntamiento de Barcelona ha aprobado medidas destinadas a fomentar este tipo de iniciativas en su programa contra la feminización de la pobreza. A priori, se podría objetar que en el intento de luchar contra la feminización de la pobreza se continúa reificando la feminización del trabajo reproductivo. De todas maneras, habrá que esperar la efectiva puesta en marcha de las actuaciones para poder valorarlas. “Barcelona promoverá la creación de cooperativas de cuidadoras contra la feminización de la pobreza.” *La Vanguardia*, 02/06/2016.

5.2. ¿Una cuestión de intuición? La selección de la trabajadora del hogar según los y las empleadoras

Hasta aquí he revisado cuáles son los canales a través de los cuales se produce el encuentro entre empleadores/as y trabajadoras. A continuación me ocuparé de cómo se materializa el inicio de la relación laboral, pasando a examinar el proceso de selección de las trabajadoras que realizan empleadores y empleadoras. Me parece importante detenerme en este aspecto, en la medida que entiendo que aquello que las personas entrevistadas expresan en relación a lo que buscan en una trabajadora dice mucho sobre sus expectativas con respecto a la relación laboral así como también de sus temores y preocupaciones. Y además, como se verá, no se distancia demasiado de lo revisado en las páginas anteriores.

Cuando pregunté a empleadores y empleadoras cuáles eran las cualidades que valoraban a la hora de seleccionar a alguien para realizar el trabajo doméstico de forma remunerada en sus hogares, prevalecieron ampliamente las alusiones a las características personales de las trabajadoras por encima de aquellas referidas a cualidades estrictamente profesionales (Anderson, 2000; Díaz, 2008; Rollins, 1985). La primera de dichas características, por obvia que pueda parecer, es que se trate de una mujer. Una cuestión tan profundamente naturalizada entre quienes entrevisté que no fue problematizada hasta el momento en que les pregunté si emplearían a un varón para realizar el trabajo remunerado del hogar; algo que ninguno/a había hecho en el pasado y a lo que en algunos casos reaccionaron con cierto de estupor.²⁰⁶ Notablemente, los dos varones entrevistados se mostraron menos sorprendidos y además expresaron habérselo planteado en el pasado. Uno de ellos manera más seria:

“Siiii, por qué no (contratar a un varón). De hecho, no hay un varón (en mi casa) porque cuando yo di las voces estaba esta amiga y luego tengo un cliente que en su casa tiene un hombre haciendo la faena. Tengo un cliente que tiene un hombre haciendo la faena en casa y que la mujer está encantada con él. Y él me lo dijo, “oye, pues” porque le comenté y tal y él me lo dijo “ostras, yo tengo un hombre estoy encantado con él” “Ostia, pues si algún día pues ya te diré”. Pero como salió ella (actual trabajadora) ni le llame ni nada pero si no hubiera salido ella seguramente hubiera llamado a este hombre. Ningún problema.”
(Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

²⁰⁶ A rigor de verdad, inicialmente no incluí en el guión de la entrevista una pregunta en este sentido, lo cual da cuenta que mi mirada no escapaba a la naturalización a la que hago referencia. Fue a partir de mi incorporación en el proyecto de investigación “Hombres cuidadores” que procedí a incluirla. Retrospectivamente puedo decir que fue una decisión más que acertada y enriquecedora para esta investigación. Lamentablemente, este aspecto no fue conversado con dos empleadoras porque dos entrevistas se realizaron antes de esta modificación del guión.

El segundo, no tan seriamente:

“Busqué... me hizo gracia porque busqué uno pero claro, todos los que... los dos que encontré había un trasfondo... ilegal ¿no?”

- *¿En qué sentido?*

Sexual ¿no? básicamente.

- *Ah, ok. Entonces no...*

No, no, no.

- *Pero es algo que te has planteado, inclusive.*

Sí, me he planteado porque me hacía gracia, simplemente porque me hacía gracia ¿no?” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

En todo caso, lo importante a resaltar es que ambos coincidieron en señalar que tanto varones como mujeres están igualmente capacitados para realizar este trabajo:

“Lo hacía yo. Me lo hacía yo en casa, o sea que...sí, sí (...) Sí, sí. Sí, sí. Para mí no, vaya, no es un tema de que sea una faena... sí que como los mecánicos, normalmente son hombres pero también hay mujeres que lo hacen. Pues esto normalmente son mujeres que lo hacen pero también hay hombres.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) bueno, al final los hombres han desarrollado esas aptitudes. Es que es un trabajo, o sea, al final, es una cuestión de hacer ¿sabes? Claro, al final, no es decir que es que el hombre es más técnico y la mujer tiene más experiencia... a estas alturas creo que todos (...)” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

En cambio, las mujeres entrevistadas se mostraron por lo general más reticentes y sus respuestas mayoritariamente se agruparon en torno a un “sí, pero...”. Por un lado, Gemma señaló que estaría dispuesta a emplear a un varón en el trabajo remunerado del hogar siempre y cuando tuviese una formación específica para trabajar en el sector:

“- *¿Y contratarías a un hombre, por ejemplo, para hacer esto?*

Ah (sorprendida), sí. Sí. También me lo miraría diferente ¡A ver cómo trabaja, eh! (reímos) (...) ¡Con formación! ¡Ves cómo a una mujer no! Una mujer no, quizá porque... a ver, aún no estamos tan al 50%, no ven tanto las cosas como una mujer un hombre. No tienen la misma neurona que una mujer.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Notablemente, en el caso de un hipotético trabajador del hogar, para esta empleadora la formación aparece como un requisito importante, un atributo completamente ausente en la selección de una trabajadora, como se verá en las próximas páginas. De todas maneras, Gemma sospechaba que su suegra, que es para quien se contrata una empleada del hogar actualmente, no aceptaría la figura de un varón:

“Lo único que parece a mí que a mi suegra no le gustaría. No. Tener un hombre... ya te lo digo yo que no. Ahora yo... si, yo que sé, por referencias estuviese bien y todo ¿por qué no?” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Otras dos empleadoras, al igual que Gemma, se mostraron abiertas a esta posibilidad. Cristina, por su parte, dijo que si no lo había hecho antes era en parte porque nunca se lo habían ofrecido. En caso que así fuera, no necesariamente lo rechazaría pero admitió que sería algo que le “costaría”:

“Pues si me ofreciesen, a lo mejor cogería. O sea, pero creo que sería un estereotipo que también me costaría... o sea, tendría que... estoy segura, siéndote honesta, que miraría como más que lo hace bien.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

También Elena dijo que le “costaría” pero que lo aceptaría, además de mostrarse muy crítica consigo misma en la medida que entendía que en su búsqueda de una mujer para realizar de manera remunerada el trabajo doméstico contribuye a reproducir los estereotipos que asignan como una responsabilidad femenina el trabajo reproductivo de los hogares:

“(...) me da mucha rabia que nosotras mismas, las propias mujeres cuando tenemos que buscar a alguien que supla nuestro trabajo, que normalmente no valoramos, porque es verdad que yo le doy ... o sea, a ver, a mí no me gusta el trabajo doméstico y no me gusta. Cuando yo busco a alguien que haga lo que a mí no me gusta hacer busco a una mujer. Y estoy reproduciendo... es decir, a mí no me gusta que se encaje a las mujeres con el trabajo doméstico pero en cambio, cuando busco a alguien que venga a casa a trabajar, cuando busco a alguien que cuide a gente mayor, cuando busco a alguien que cuide a mis hijos, cuando busco cuidadoras o asistentes en casa acabo reproduciendo el mismo estereotipo y acabo contratando una mujer.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

Y si fue la única que se mostró crítica con este aspecto,²⁰⁷ en cambio, coincidió con Cristina en señalar que a quien más les “costaría” aceptar la idea de un trabajador del hogar sería a su pareja, al igual que lo expresado por las empleadoras entrevistadas por Magdalena Díaz (2008) en Madrid:

“(...) yo creo que le costaría más a mi marido que a mí, fíjate (...) porque es más tradicional. Yo creo que le costaría más.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

“Se encontraría muy incómodo. Se encontraría muy incómodo (...) Estoy segura. Estoy segura ¿Por qué? Porque estoy segura. Porque es un hombre. Bueno, en concreto mi marido, mi marido es muy clásico, viene de una familia muy tradicional y él si no fuera por mí introduciría todos los elementos más tradicionales en la familia. Y en esos elementos tradicionales, pues, lógicamente es que si tú contratas a alguien ha de ser una mujer que es la que viene a trabajar a casa. Entonces, yo no digo que no lo aceptara. Lo aceptaría pero le chocaría. Le costaría. Después se adaptaría porque como es una persona

²⁰⁷ Resulta interesante notar que ni ella ni ninguna de las otras personas entrevistadas se mostró crítica en relación a la reproducción de las desiguales relaciones de clase o raciales que supone el trabajo remunerado del hogar. Por otro lado, también es interesante la alusión de Elena a que el trabajo doméstico es algo que delega porque “no le gusta”, algo que comparte con otras empleadoras.

inteligente entiende muy bien los argumentos, eh... pero le costaría, sí. Sí, sí, seguro. Seguro.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

Por otro lado, Cristina comentó que la figura masculina la vería sobre todo adecuada para la tarea específica de cuidado de niños y niñas, muy especialmente los primeros, en términos de una labor más cualificada, que incluiría actividades deportivas. De hecho, dijo que era algo que había llegado a plantearse en el pasado:

“Mira, yo cuando me planteé coger alguien por la tarde, sí que me planteé un chico por la tarde. Sobre todo porque Martín (hijo) es un niño muy niño, muy de fútbol, muy de deportes, muy tal y Clara (hija) como ha crecido un poco al lado también es mucho de las que enseguida se pone con un balón y tal. Entonces me planteé, mira, si por la mañana... para limpiar, por ejemplo, no tengo todavía el concepto.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

De manera parecida lo expresó Anais:

“Y que estén formados también, claro, para que le juegue, vayan a jugar al fútbol y todo (...) es que yo le he dicho a mi marido que me gustaría conseguir a un chico, creo que es más fácil un chico, no sé, un adolescente que juegue con él, que se lo lleve, que quemee energía, que le hable en inglés, que esté con él y que sea divertido.” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Anais en cambio se mostró mucho más reticente a la figura del trabajador del hogar para la realización de tareas de limpieza, no porque los varones no sepan limpiar -“los hombres son buenos limpiando”, afirmó-, sino fundamentalmente porque le causaría un cierto pudor:

“Pues de pronto no me sentiría muy cómoda que un hombre me esté doblando las braguitas por ejemplo. Eso ya... ¿no?” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Y en la misma línea, pero de manera mucho más contundente, Isabel rechazó de plano la posibilidad de un varón trabajador del hogar debido a la amenaza sexual que creía podía comportar:

“No, no lo vería viable, y además con mi hija. Tengo una hija que tiene 18 años. No, no lo vería viable. Además tengo una experiencia de un chico *au pair* con una íntima amiga mía que le estuvo violando durante tres años, a la niña, en Barcelona, ya hace muchos años. Pero era un estudiante, era un becario.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Más allá de esta experiencia en particular, otras investigaciones han dado cuenta de la construcción de los varones como sexualmente peligrosos cuando realizan trabajos que requieren un contacto muy cercano o íntimo con mujeres y niños/as. Williams (1992)

ha analizado el caso de los varones enfermeros, maestros de enseñanza primaria, bibliotecarios y trabajadores sociales en cuatro ciudades estadounidenses. En las cuatro profesiones ha encontrado evidencias de que los varones alteraban su comportamiento para protegerse de eventuales cargos de abuso sexual debido a las sospechas que se ciernen sobre ellos. Por su parte, Bridget Anderson (2007) ha encontrado que una parte muy importante de familias británicas no estarían dispuestas a recibir a un *au pair* varón debido a la amenaza sexual que creían podía comportar para niños, niñas e inclusive madres solteras. De todas maneras, Isabel dijo haber meditado en la posibilidad de emplear un varón *au pair* para el cuidado de su hijo, en términos similares a lo expresado por Cristina y Anais. Más allá de sus propias reticencias, en el caso de su pareja la negativa a esta posibilidad era absoluta.²⁰⁸

“Pero eso no quiere decir porque yo me he planteado tener un *au pair* con el pequeño ahora si ya no vuelvo a tener interna por el tema del idioma y por el tema a lo mejor de cubrirme una noche y tal. Y tengo amigas que han tenido, un año, una chica *au pair*, pero inglesa. Bueno, no sé. A lo mejor que mi hija ya mayor vale. Pero hasta ahora no me lo he planteado. No, no, no. Y como interno no. Creo que no. Mi marido no querría.

- *Tu marido tampoco crees que le gustaría.*

No, no. No, no, seguro porque alguna vez lo hemos nombrado.

- *¿Ah, sí? ¿Han meditado la posibilidad?*

Bueno, lo hemos comentado. Sí, porque tenemos amigas que tienen *au pair* chico. Él dice, ¡ay, no! No.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Los *mannies* (masculinización plural del término inglés *nanny*, canguro), han crecido en los últimos años en países como Estados Unidos e Inglaterra (Scrinzi, 2010). Las agencias privadas los presentan como personas divertidas, deportivas, que ofrecen a niñas y niños – especialmente a los segundos – la oportunidad de tener una vida activa en vez de estar encerrados en sus hogares. Se promociona que con esta figura que niños y niñas pueden jugar al fútbol o hacer otras actividades rudas y agitadas en coincidencia con lo expresado más arriba por algunas de las empleadoras. Estas representaciones de los *mannies* contienen implícitamente (pero a veces también de manera explícita) juicios negativos sobre las mujeres canguros “tradicionales” en la medida que los primeros serían trabajadores más fáciles y eficientes.²⁰⁹ En síntesis, parecería entonces que la masculinidad aparece asociada a formas más profesionales

²⁰⁸ Este argumento también fue utilizado por una parte más minoritaria de las personas encuestadas en el estudio sobre los varones *au pair* arriba citado.

²⁰⁹ En este sentido se argumenta, por ejemplo, que los varones no tienen un humor tan cambiante como las mujeres, tampoco tienen especiales preferencias a la hora de las comidas y tienen la ventaja añadida de hacer trabajos de mantenimiento del hogar típicamente masculinos, como cortar el césped en casa del/de la empleador/a (Scrinzi, 2010).

del trabajo del hogar, en línea con lo que sucede cuando los varones se insertan en otras ocupaciones fuertemente feminizadas. Con el objeto de denotar el conjunto mecanismos estables y estructurales que generalmente permiten que los varones mejoren su posición laboral cuando están empleados en profesiones típicamente femeninas, Christine Williams (1992) ha acuñado el concepto de “escalera de cristal” (*glass escalator*), en contraposición al conocido “techo de cristal” que se refiere a la barrera invisible que imposibilita que las mujeres ocupen las posiciones laborales más altas. Sin embargo, posteriores estudios han dado cuenta que dichos mecanismos no funcionan de igual manera para todos los varones. Género, raza y orientación sexual actúan interseccionalmente determinando qué varones ascenderán gracias al efecto de escalera de cristal (Wingfield, 2009). En el caso del trabajo remunerado del hogar, algunas investigaciones realizadas recientemente en el contexto europeo han dado cuenta de una progresiva tendencia hacia su re-masculinización.²¹⁰ Si por lo alto despuntan los *mannies*, en términos de la figura más clásica en el servicio doméstico, el aumento de la presencia de los trabajadores estaría compuesto mayoritariamente por extranjeros, en muchos casos procedentes de los mismos países de origen que las trabajadoras extranjeras que ya ocupan este nicho laboral.²¹¹ Es más, el ingreso de los varones a esta actividad laboral pareciera verse favorecido por las redes previamente construidas por las mujeres extranjeras ya ocupadas en este sector, quienes muchas veces pueden ser hermanas o esposas de los trabajadores (Ambrosini y Beccalli, 2009; Quartararo y Falcinelli, 2013). Y si algunas investigaciones sugieren que los varones pueden ganar posiciones más ventajosas que las mujeres en la medida que se encuentran menos sujetos a las dinámicas de informalización, personalización y jerarquización características a esta ocupación (Quartararo y Falcinelli, 2013), en

²¹⁰ Para Bélgica ver: Pérez y Stallaert (2013). Para Italia: Ambrosini y Beccalli (2009), Quartararo y Falcinelli (2013) y Sarti (2010a). Para Francia e Italia, Scrinzi (2010). En España, como ya he señalado, en los últimos años no pareciera haberse modificado sustancialmente la participación de los varones en el trabajo del hogar, situada en torno al 9% del total. Sin embargo, atendiendo la nacionalidad de estos trabajadores, se aprecia un aumento de los varones extranjeros (Martínez-Buján, 2014).

²¹¹ En Bélgica, por ejemplo, muchos de los trabajadores son de origen latinoamericano (Pérez y Stallaert, 2013); en Italia, son numerosos los de origen asiático, especialmente filipinos, aquellos provenientes de este de Europa y los latinoamericanos (Sarti, 2010a). En referencia al caso italiano, entre las personas extranjeras empleadas en el trabajo del hogar, la incidencia de los varones extranjeros nunca ha sido menor al 20% en la década de 1991-2001 (Quartararo y Falcinelli, 2013). Los y las investigadoras alertan sobre el efecto que los procesos de regularización podrían tener, inflando los datos estadísticos en relación a la participación de varones en el trabajo del hogar. En muchos casos podría constituir una estrategia de los migrantes para conseguir los “papeles” frente a las dificultades que enfrentan en ocupaciones típicamente masculinas, tales como la agricultura o construcción. De manera similar, más de una técnica de extranjería que entrevisté me comentó que el trabajo del hogar es utilizado por los varones extranjeros como medio para demostrar la existencia de un vínculo laboral a fines de renovar el permiso de residencia y trabajo o tramitar el arraigo.

términos generales, el origen de dichos trabajadores pareciera dar cuenta de un proceso de racismo generizado por el cual su extranjería los haría adecuados para el trabajo remunerado del hogar a pesar del “desajuste” que supone su masculinidad. Seguramente más investigaciones en este sentido son necesarias para profundizar en torno a estas cuestiones.

De todas maneras, más allá de esta incipiente re-masculinización, el trabajo remunerado del hogar continúa siendo actualmente una ocupación fuertemente feminizada. Como es ampliamente conocido y ha sido reiteradamente apuntado por la literatura especializada, la creencia de que el trabajo doméstico es una actividad para la cual las mujeres poseen capacidades innatas y el hecho de que tradicionalmente haya sido una responsabilidad femenina, minimiza para las mujeres la necesidad de demostrar experiencia adquirida y competencias específicas cuando la realizan de manera remunerada. A modo de ejemplo, cuando se espera que la trabajadora también se ocupe del cuidado de niños, el hecho de ser madre de por sí ya puede ser suficiente:

“Yo me fijaba si habían estado ya con niños o si tenían niños. Para mí, por ejemplo, el que hubieran sido madres o hubieran cuidado... sobre todo, creo que te da... en mi caso que era para niños era fundamental.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Sin embargo, la falta de referencias a las cuestiones relativas a la experiencia laboral en la elección de una trabajadora no solo se relaciona con la idea de que las mujeres poseen de manera innata las capacidades para realizar este trabajo. También se vincula con el hecho de que se espera que la trabajadora desempeñe las tareas ajustándose a las exigencias de quien la contrate. Así lo contaban algunas empleadoras de trabajadoras fijas e internas, en relación a lo que se conversa con las trabajadoras cuando realizan una entrevista de selección:

“(...) qué experiencia tienen, si saben cocinar, aunque luego les enseñas un poco lo que... pero si saben cocinar.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“No sé... que supieran cocinar, que supieran tal, que supieran cual, lo he preguntado siempre. Pero un poco era para que me explicaran cosas, no es lo que más he valorado (...) Eso se lo enseño yo. O sea (...) quiero decir que eso se aprende. Eso se aprende. A ver, se aprende con ganas, se aprende con tiempo y se aprende...” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

En este sentido, esta última empleadora agregó:

“(...) y entonces luego se distribuyen las tareas ya diarias, semanales, quincenales. El tipo de comidas. Me daba igual si tenían experiencia o no, casi a veces me iba mejor (que no tuviesen experiencia). Si tenían predisposición, buena voluntad y eran trabajadoras me daba igual. Porque es que normalmente era lo que necesitaba y me ha funcionado bien.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Una parte de las empleadoras asume que la incorporación de la trabajadora a sus hogares comportará un proceso de enseñanza en el que la empleada aprenderá las costumbres de la familia para luego ceñirse a ellas, siendo éstas las normas que han de imperar (Díaz, 2008). En esta tarea didáctica algunas empleadoras puede invertir un tiempo considerable, dedicándole días libres de su trabajo remunerado o apoyándose en alguien con más experiencia como la propia madre:²¹²

“(...) bueno, cuando se acabó la baja de maternidad, que son 16 semanas, pues quizá ha entrado a trabajar un mes antes que se me acabara la baja, a las 12 semanas para yo enseñarle la casa y el niño y los hábitos del niño, el paseo, llevarlo a pasear, todo esto.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) mi madre, por ejemplo, las primeras, venía ella y me las aleccionaba. Y como mi madre pues, ha tenido un bagaje tanto de su propia casa como la casa de sus padres, mi madre es una máster para esto, o sea que... mi madre venía y yo le pedía, sobre todo, al principio, ahora ya pobre mujer no. Pero ella venía y los primeros 10 días estaba con nosotros y era la que...” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

En el caso de las empleadoras y empleadores por horas cabe señalar que no se hizo alusión a este proceso de aprendizaje, más allá de las indicaciones (más o menos) generales que se dan al inicio de la relación laboral. Tampoco lo hizo Gemma, quien en cambio argumentó que la experiencia laboral es importante a la hora de emplear a una persona cuando entre las tareas se incluye la atención de ancianos:

“Hombre, que sepa de qué va llevar una casa y una persona mayor.
- *Entonces, que tenga experiencia sería importante.*
Sí. Bueno esta chica... también, me parece que sí, que cuidó a una señora, sí.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Si bien se podría pensar que la experiencia a la que alude Gemma podría provenir del trabajo no remunerado realizado en el entorno familiar, el sentido de la frase apunta a la de tipo laboral. Y, sin embargo, a pesar de considerarla importante, no estaba del

²¹² Jurema Brites (2007) denomina “didáctica de distancia social”, el proceso por el cual los y las hijas de la parte empleadora aprenden desde pequeños/as a reproducir las relaciones jerárquicas de poder con las trabajadoras domésticas remuneradas en base al comportamiento de sus progenitores en sus hogares. Volveré sobre este argumento más adelante.

todo segura de que la actual empleada hubiese realizado anteriormente este trabajo. En la práctica, la elección de esta trabajadora recayó en el hecho que la misma ya realizaba semanalmente la limpieza en el hogar de su suegra, y por tanto era una persona de “confianza”, que se mostró disponible a ampliar el horario laboral y asumir nuevas tareas.

La “confianza”, tal como he apuntado con anterioridad, es desde la perspectiva de los y las empleadores el elemento central para que la relación laboral funcione satisfactoriamente. Por ello, en la entrevista con la potencial trabajadora se intenta ante todo percibir que la misma cumplirá con este requisito. Y esto vale para todo tipo de trabajo, ya sea por horas, fijo o interno, para tareas estrictamente de limpieza o que incluyan la atención de ancianos o niños.²¹³

¿Cómo se puede valorar que alguien sea de confianza para realizar el trabajo remunerado del hogar? En el caso que la trabajadora sea recomendada por alguna persona conocida, en parte otorga una cierta garantía pero no es suficiente. Lo que terminará por definirlo es la impresión subjetiva que la trabajadora cause al empleador o empleadora en cuestión:

“(...) si yo veo que hay *feeling*, ya está, y entonces les doy margen de confianza para que respondan en su trabajo (...) Me guió más por la sensación. Por la buena sensación que tengo con la persona, sinceramente. Es que soy muy poco exigente como empleadora, muy poco.

- ¿Y pides referencias?

Y pido referencias... pues como me vienen ya siempre vía alguien que conozco...” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

“(...) teníamos unos amigos, bueno, bastante conocidos, una familia bastante conocida que de Reus además, que la había tenido un año sustituyendo una prima que se había tenido que ir y tal y me habló muy bien. Y la verdad es que sí. Me gustó y la cogí.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

“(...) era una persona que yo conocía, que me cruzaba y era de total confianza de la vecina de adelante con lo cual eso a mí ya me daba... y ella era muy prudente, se veía que la chica... no, no, no tuve...” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Si en cambio se contacta a la candidata por medio de una bolsa de empleo, se pone en marcha un proceso de selección más complejo, que suele realizarse fuera del hogar, en el que se entrevistan a varias trabajadoras e inclusive más de una vez luego de hacer

²¹³ Los diferentes sentidos que adquiere la “confianza” entre las personas entrevistadas serán tratados en el siguiente apartado.

una pre-selección. Como se ha visto en el apartado anterior, el recurso a las bolsas de trabajo es más frecuente en el caso del trabajo en régimen interno o fijo, con lo cual estos procesos de selección suelen coincidir con este tipo de empleo. En el caso de las parejas heterosexuales, el grueso del trabajo de selección recae en las mujeres, si bien sus parejas suelen participar en la segunda entrevista a la hora de tomar la decisión final:

“Era muy raro que yo en una primera entrevista me quedara. Solía tener una entrevista fuera y una entrevista en casa.

- *Ah ¿Y fuera, dónde?*

En un bar. O en (nombre institución tercer sector). Ellos tienen en (nombre institución tercer sector). Pero si era con una persona que haya contactado de otra manera, yo quedaba en un bar, nos tomábamos un café con leche, habla y si me parecía que era, y a lo mejor hablaba con ella y con más y si entonces le decía, “lo que sí que me gustaría”... tenía una segunda entrevista que estaba mi marido también. Y entonces la tenía en mi casa. Y aún así, luego tomaba...

- *¿Y por qué esta modalidad?*

Bueno, porque quizá una primera entrevista cuando había gente, que a lo mejor yo ya la veía, ya... no la iba, no la quería tener en casa. Entonces quería hacer primero un primer cribado y luego... yo he llegado a ver a mucha gente, antes de meter a alguien en casa y entonces mi marido no iba a hacer el mismo cribado que yo.

- *Por una cuestión de seguridad, de intimidad.*

Por un lado seguridad y por el otro lado porque el volumen...

- *Le hacías una pre-selección...*

Sí, una pre-selección y a lo mejor le dejaba dos o tres y a partir de ahí definíamos.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

“fue curioso porque yo la entrevisté la primera vez y bueno, no me convenció mucho. Y dices claro, es que la primera vez, dejar el primer bebé y tal es como un mundo. Y entonces hice un montón de entrevistas y no. Y recuerdo que la chica de (nombre institución tercer sector) me dijo, “pues esta chica a mí me parece buena y tal”. Entonces la segunda vez hice la entrevista con mi marido y mi marido, por ejemplo, lo vio clarísimo, me dijo “pero si es estupenda y tal”. Y de hecho la tuvimos, la tuvimos los dos años.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

O si no, pueden participar las amigas:

“(...) por ejemplo, con mi compañera (de despacho), que es madre soltera y también tiene dos niñas gemelas pequeñitas, con ella he hecho varios procesos de selección.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

“A mí, en su momento cuando hice las entrevistas, que incluso Sonia (amiga) me ayudó y me acompañó, me acuerdo...” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

La participación de otras personas en las entrevistas, algo sobre todo frecuente en las primeras contrataciones, se orienta al mismo fin: observar minuciosamente y evaluar a

la candidata, aguzando los “sentidos en busca del más mínimo detalle que pudiera delatar a la futura trabajadora como alguien en quien “no se puede confiar”” (Gorban, 2012:36; comillas en el original). En este proceso, las referencias de antiguos empleos, que suelen pedirse, constituyen más bien un medio para comprobar la honestidad de la trabajadora y no tanto su experiencia laboral. Isabel lo explicaba de la siguiente manera:

“(…) les pedía referencias de trabajos anteriores. También quería ver la reacción cuando le pedía las referencias. Porque a veces no era tan importante que me las dieran si no cómo reaccionaban ante que yo se las pidiera. Porque si todo iba bien, no tenían ningún problema.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Cristina, quien por lo general sí que las comprobaba, lo relataba de la siguiente manera:

“Bueno, les preguntas por ejemplo, bueno... yo referencias siempre, no cojo a nadie sin referencias. Como ya empiece a llamar a alguien que me haya dado una referencia y vea que cuando llamo no existe o cuando llamo me coge una persona con acento, veo que es un amigo de tal, o sea, como ya empezamos mintiendo, ya fuera.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Tal como lo relatan empleadores y empleadoras (pero muy especialmente éstas últimas), la selección de la trabajadora emerge vinculada a la intuición, a las sensaciones que la potencial trabajadora transmita en relación a su honestidad, discreción y afabilidad. Y si en principio esto puede parecer algo muy vago para lo cual no existen parámetros objetivos y que queda completamente librado a la subjetividad de cada persona, como se verá a continuación, “la buena sensación”, el “me gustó”, aparecen estrechamente ligados a una serie de cuestiones muy precisas que se repiten en los discursos de la parte empleadora.

La primera de estas cuestiones gira en torno a la limpieza de la trabajadora, tanto en términos de su higiene personal como de su vestimenta. A juicio de quienes emplean, debe tratarse de una persona “aseada”, “limpia”:

“A ver, si me entiendes, aseados. Que vayan limpios.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

“Bueno, que tuvieran una imagen de que fueran limpias, aseadas o de... no sé.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

“¡Hombre! Si viene por ejemplo guarra y sucia y manchada y tal... pues ya no me daría buen rollo (...) que despierte una sensación agradable de una persona limpia y luego ya la intuición, lo que a ti te diga, esta, que no sabes por qué pero la intuición te dice pues me fio de este y de este no sé por qué no me fio.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Pero bueno, primero hay una cosa que te guste o no que inevitablemente creo que te fijas que yo creo que es la presencia física. Entonces, tema que por ejemplo te parezca que son limpias. Yo por ejemplo para eso es que soy muy en mi casa, como muy pulida y tal, pues, que sea, por ejemplo, una persona limpia, que no huela (...)” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

La reiterada alusión a la limpieza personal de la trabajadora, cuestión en la que también hacen hincapié los agentes intermediarios como se ha visto, sugiere que esta sería una característica de la cual se cree pueden carecer las trabajadoras. Ello recuerda la visión que tenían las clases medias decimonónicas con respecto a las clases trabajadoras y los pobres en general (Davidoff, 1976). Como se ha visto en el apartado histórico, en el siglo XIX, la limpieza -personal, doméstica y moral, condensada alrededor del concepto de respetabilidad- se erigió como signo distintivo de las clases medias. Desde quienes se encontraban más arriba en la escala social se extendió una mirada estereotipada sobre aquellos ubicados más abajo, percibidos como sucios, tanto en términos sanitarios como morales. Olorosos, desaliñados y de dudosa moral, generaban una mezcla de desprecio, miedo, odio y repulsión. Estereotipos y temores que de alguna manera se actualizan en los discursos que aquí analizo, y que expresan las tensiones que supone para la parte empleadora entablar una relación que necesariamente será próxima, en la medida que se circunscribe al ámbito doméstico, con personas percibidas como social y a menudo también culturalmente distantes (Bott, 2005; Gorban, 2012).²¹⁴ La trabajadora encarna una otredad que entrará en el espacio de lo íntimo y familiar (Lan, 2003); otredad que a ojos de quien la emplea la hace apropiada para desempeñarse como trabajadora del hogar a la vez que entraña un peligro latente de contaminación (Anderson, 2000). Como señalase Mary Douglas (1973), las creencias sobre la contaminación están íntimamente relacionadas con la vida social. Los contactos que una sociedad considera peligrosos expresan una visión general del orden social, y por tanto, son plausibles de ser interpretados como “símbolos de la relación entre las partes de la sociedad, como configuraciones que reflejan la jerarquía o la simetría que se aplican en un sistema social más amplio” (Douglas, 1973:16).

²¹⁴ En la sección dedicada al análisis de la relación entre empleadores/as y trabajadoras se revisaran los términos mediante los cuales se negocian dicha tensión. Digo que se percibe a la trabajadora como socialmente diferente para aludir al hecho que es muy común que las trabajadoras en sus países de origen también pertenezcan a las clases medias.

La encarnación de una amenaza también queda manifiesta en la valoración del “aspecto” o “apariencia” de la trabajadora. Para Isabel es importante que la trabajadora tenga un “buen aspecto pero ni en guapo ni en feo”. Gemma concordó, añadiendo que debía ser “una persona bien, normal”. La “normalidad” adquiere distintos sentidos según las empleadoras. Para Daniela tiene que ver con que sea “saludable”, condición a su juicio imprescindible para poder desarrollar este trabajo:

“Si tiene que limpiar pues lo primero que valora uno es lo visual. Entonces, pues bueno, que físicamente vieras que es una persona saludable, que dices que es una persona que está como enferma o está medio impedida dirás que no puede hacer el trabajo.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

En la misma línea, Cristina especificaba que no es deseable el exceso de peso en una trabajadora del hogar, lo cual recuerda la experiencia que vivió Carmen en la agencia de colocación. Para esta empleadora ello atentaría contra la agilidad necesaria para desarrollar las tareas domésticas y además, contra la posibilidad de una buena relación dado que ella se define como una persona activa:

“Bueno, yo por ejemplo, que las veas que son más o menos ágiles. Yo soy una persona como muy activa entonces yo sé que si meto una persona muy calmada la vamos acabar teniendo entonces ya no me meto. Por ejemplo, de hecho Marcela cuando yo la conocí estaba más bien gordita, pero bueno, medía 1,80, o sea, era una persona grande, yo dije ¡Uy! Pero ella la verdad es que me dijo, vengo de una casa que como he estado cuidando una persona mayor, claro, es que me he puesto como una bola. La verdad es que luego es verdad que... pero bueno, eso es un poco... es una cosa que inevitablemente te fijas.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Paradójicamente, Cristina describió el carácter y los servicios prestados por esta trabajadora de origen boliviano, en los siguientes términos:

“A ver, era, yo lo reconozco, era muy buena en la casa. Por ejemplo, yo siempre digo, yo creo que no he tenido la casa nunca tan limpia, nunca tan... por ejemplo, cocinar, pues aprendió, cocinaba bien y aprendía a cocinar muy bien, plancha, o sea, en ese aspecto yo que soy muy organizada y era mucho ¡pero tenía un carácter!” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Así, Marcela, más allá de su peso, se ubica en las antípodas del estereotipo que circunda a las trabajadoras latinoamericanas: para nada cariñosa y todo menos lenta a la hora de realizar las tareas de limpieza. Sorprende que la alusión a la buena condición física de la trabajadora no se asocie a consideraciones sobre su edad, un aspecto que no ha sido mencionado por los empleadores y empleadoras pero que en cambio sí ha sido

discriminatorio a la hora de conseguir un empleo para algunas de las trabajadoras que he entrevistado que habían superado los 60 años.²¹⁵

En cambio, el “buen aspecto” o “normalidad” emergen vinculados a su imagen en función de la amenaza sexual que pueden comportar. Así lo expresaba una empleadora:

“(…) a ver, muy exuberantes y muy guapas a veces no las había querido (…) porque se pasaban muchas horas muy al… al principio había tenido chicas muy guapas pero alguna no la he cogido por exuberante. Sí, yo he tenido alguna muy guapa pero sencilla y discreta. Pero he tenido otra muy exuberante que no la he cogido por… no hace falta. No hace falta esto también.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Y agregó:

“Después hay otra cosa que tenía… aspecto físico, uñas muy largas, pintadas, tal. Pues bueno, tampoco porque de alguna manera me daba la idea de que bueno, de que a lo mejor no estaban muy acostumbrados a lo que era el trabajo doméstico, el tipo de trabajo que… y el cuidado de niños y todo eso. Entonces, pensaba no.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Isabel expresó esta preocupación sin muchos rodeos. Cristina hizo alusión a ella a partir de la reacción de sus amigas cuando empleó una trabajadora que se ajustaría a la idea de exuberancia mencionada por Isabel:

“Entonces vino la dominicana. Bueno, esta es la que fundamentalmente me pilló justo a punto de que naciera Clara (hija) y bueno, esta era ¡Dominicana! Entonces era una chica joven, muy vistosa, muy dominicana, muy así… yo me acuerdo que me decían y algunas amigas ¡Yo no meto esta chica en casa con mi marido ni por…! Liliana, muy divertida pero muy dominicana.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Son numerosas las referencias en la bibliografía a los abusos sexuales perpetrados a las trabajadoras del hogar por parte de los empleadores u otros miembros masculinos de la casa, y al hecho que frente al descubrimiento por parte de la empleadora generalmente sea la trabajadora la que lleve las de perder, siendo despedida de su empleo (Anderson, 2000). Al respecto, ya he señalado la experiencia de José y Natalia. Aquí cabe añadir lo que me comentó un empleador al finalizar la entrevista, una vez que había apagado el grabador:

²¹⁵Entre las empleadoras entrevistadas por Magdalena Díaz (2008), la edad es un aspecto que puntualmente fue señalado por algunas como elemento discriminante a la hora de elegir a una trabajadora. Entre las que lo señalaron, algunas preferían trabajadoras de edades maduras porque las consideraban más experimentadas y sosegadas; otras, en cambio, las preferían jóvenes en la medida que las percibían como más enérgicas. En mi caso, al no aparecer espontáneamente en las entrevistas no indagué específicamente en este aspecto.

“No sé cómo llegamos al tema de la violencia y abusos sexuales en el trabajo doméstico remunerado pero me comenta que antes tenía un jefe que se jactaba ante el grupo de trabajadores (varones) de cómo acosaba sexualmente a sus empleadas. Y que además estaba contento porque debido a sus acosos las mujeres dejaban el trabajo y entonces él tenía constantemente un recambio de mujeres en su casa.” (Diario de campo, 23/07/2015)

Notablemente, ninguno de los empleadores aludió a las características físicas deseables en las trabajadoras. Cabe aclarar que uno de los empleadores entrevistados es homosexual y, en tono jocoso dijo: “(un trabajador del hogar) ¡Me encantaría! ¡Guapo, al igual! ¡Ya sería la bomba!”. Evidentemente, persiste en el imaginario y lamentablemente también en la práctica, la asociación entre los servicios domésticos y sexuales en el trabajo remunerado del hogar, cuestión a la que ya he hecho mención en el apartado histórico.

En todo caso, la presencia de otra mujer en el hogar de la empleadora puede ser vivida por esta última en términos de una competencia por las atenciones sexuales de su marido.²¹⁶ Por ello, la atención a este aspecto al momento de su selección y posteriormente el intento de invisibilizar, asexualizar, el cuerpo femenino de la trabajadora mediante la imposición del uso del uniforme, la exigencia de utilizar el cabello recogido, la prohibición de utilizar maquillaje o de tener las uñas largas y pintadas (Constable, 2004; Gorban, 2012).

Para Gemma, en cambio, la “normalidad” física no tenía que ver con los aspectos antes señalados. En sus palabras: “si es gorda es gorda y si es flaca es flaca, eso por mí, la apariencia no es esto”. Tampoco mencionó la exuberancia. La apariencia a su juicio, y según la descripción de una de las trabajadoras que va a casa de su suegra, se relacionaba con una presencia “humilde”:

“Y esa chica es muy humilde, la nigeriana. Y es una bellísima persona y no va en punto en blanco, eh. Porque pobre, tiene mucha necesidad y es una bellísima persona.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Pareciera entonces que del aspecto personal debe poder desprenderse que la trabajadora es alguien “humilde”, con “necesidades”, ajustándose de esa manera al ideario en relación a las personas que trabajan en esta ocupación. Una humildad que además puede leerse en términos de un aspecto sin pretensiones, discreto. Anais, empleadora de

²¹⁶ Otro aspecto que ha sido comentado por alguna empleadora, también referido en la bibliografía, es la eventual competencia por el afecto de los/as hijos/as, que en ocasiones puede llevar a las empleadoras a sentirse celosas de las trabajadoras (Anderson, 2000; Gorban, 2012). Esto lo trataré más adelante en este mismo capítulo.

origen colombiano, se refería así sobre la impresión que se llevó de la trabajadora empleada en su hogar, también colombiana, la primera vez que la encontró:

“Y es una señora que es, pues físicamente es normal, el aspecto está cuidado, está bien y no... digamos que no es que haya generado algo positivo pero no me generó nada negativo. Era... no tenía ninguna expectativa ni tenía... una señora, digamos, una señora humilde colombiana.” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Marta, por su lado, lo expreso de la siguiente manera:

“Además tiene tres hijos y tiene una problemática a nivel familiar bastante... bastante, tiene tres hijos con problemas mentales muy serios. Y no sé, eso me hizo... el nivel cultural de ella es bastante bajo y no sé, me pareció que lo necesitaba y que bueno, y que hubo conexión. Que podía confiar en ella.” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

La idea de la trabajadora como una persona “necesitada” contribuye a reforzar la imagen generosa del/ de la empleador/a (Anderson, 2007; Goldstein, 2003). Sin la cautela que suele caracterizar al discurso en la entrevistas, en el contexto de una conversación informal con un joven empleador catalán, que aquí llamaré Xavier, se hizo mención a la ayuda a personas necesitadas como motivación para emplear a una trabajadora del hogar. Dicha conversación tuvo lugar en mi casa mientras organizábamos los festejos para la llegada del 2014, la cual quedó registrada en mi diario de campo. El empleador en cuestión ofreció su casa para realizar la cena del 31 de diciembre supeditado, eso sí, a que todos contribuyésemos económicamente con el pago de la jornada de trabajo de la empleada por horas al día siguiente, ¡1º de enero! En tono jocosos, con chistes e ironía que intentaban aminorar el malestar que su propuesta provocó entre los presentes, declinamos su invitación. Empezamos a bromear sobre cuánto le cobraríamos a Xavier por la limpieza que implicaría la cena que estábamos a punto de compartir. Yo le pregunté si pensaba pagarle más por tratarse de un día festivo. Contestó que no. Argumentó que esta es una manera de ayudar a las personas que menos tienen, añadiendo que desde que vivía solo siempre ha contado con una empleada y que aún en los períodos en los que ha tenido menos dinero es algo que prefiere mantener, evidentemente movido por su vocación altruista.

Resuenan en las palabras de Marta y de Xavier, la alusión al favor ya revisada en relación a la formalización de la contratación. También, la posición desde la que operan las instituciones religiosas, apuntada en el apartado anterior. Asimismo, en la cita de Marta se introduce la cuestión del nivel cultural de las trabajadoras. Xavier, por su parte, con muy poco decoro se refirió a la trabajadora de su hogar como “una boliviana

analfabeta". Ya he hecho referencia a la percepción que las trabajadoras tienen en relación al bajo nivel de escolarización que se espera en ellas. Isabel, empleadora, lo explicaba de esta manera:

“Les preguntaba sobre qué habían hecho en su país, sobre qué estudios tenían. Pero esto porque también me había encontrado gente con un nivel de estudios o con unos perfiles que yo les decía, con este perfil no... no sé, quizá este tipo de trabajo, yo... no sé, puedes aspirar a otro tipo de trabajo.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Tal como lo expresa Isabel, la baja instrucción permite pensar que las trabajadoras no tendrán muchas más opciones laborales por fuera del trabajo remunerado del hogar. Para ella esto es importante en la medida que le permite intuir que la relación laboral podría ser más duradera, algo poco frecuente en el trabajo en régimen interno/fijo pero muy importante desde la visión de quienes contratan en esta modalidad en función de la percepción de dependencia a la cual ya he aludido. Y si bien las referencias a preferencias en función del origen de la trabajadora en el momento de su selección por lo general no aparecen abiertamente, su extranjería se delinea como un elemento que permite intuir una mayor “fidelidad”, parafraseando a esta última empleadora.

En los discursos, la contratación de las empleadas de origen extranjero, en especial para el trabajo interno, emerge ligada al hecho de que no haya trabajadoras nacionales disponibles (Anderson, 2007). Además, ello puede explicarse en términos de una predisposición cultural de las extranjeras para el trabajo interno. Casi calcado a lo manifestado por una de las técnicas ya citadas en el apartado anterior, por ejemplo, las bolivianas se encontrarían entre aquellas con más predisposición para el trabajo en régimen interno por contraposición a las españolas, que con el tiempo la han perdido:

“Yo creo que culturalmente, igual que culturalmente, las señoras, por decirte algo, bolivianas en su entorno era algo muy habitual. Claro, no es lo mismo aquí en España. Bueno, mi madre, sí que tuvo internas españolas. De hecho, se las traía su madre del pueblo, de donde eran porque eran de (nombre ciudad española). Y le mandaba, como ella decía, mi madre decía las muchachas. Pero claro, esto hace muchos años. Muchas generaciones. Bueno, un par de generaciones seguro.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Ahora bien, atendiéndonos a los criterios utilizados por esta empleadora al realizar la selección, emerge claramente que es mucho más fácil que una trabajadora extranjera se ajuste al perfil buscado que una de origen nacional. Por un lado, la posibilidad que la candidata tuviese una vida sentimental, automáticamente le restaba puntos:

“Yo pedía, yo pedía que en el mejor de los casos como uno dos años, si podían pensar en planificarse un compromiso de dos años. No podía pedir que fuera de otra manera, porque no es. Pero bueno, más o menos pensaba y vamos, muchas de las que me dijeron que sí, luego fue que no. Pero si ya me decían que no, pues entonces... “a no sé, para ser sincera porque yo había pensado que si a lo mejor mi novio viene aquí”. Otra cosa, si tenían novio aquí, mi experiencia me decía que... es verdad, es otra de las cosas. En el momento en que se enovaban, la cosa se acababa (...) Y entonces el novio tira, lógico. Bueno, claro, cada uno ve lo suyo. A mí me va muy bien para ellas, pero claro, a mí no era una cosa... pues eso.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Por otro lado, y en conexión con lo anterior, otro aspecto deseable era que la trabajadora no tuviese cargas familiares ni proyectase tenerlas. Así, si el hecho que la trabajadora fuese madre podía ser “interesante” para cuidar de los hijos/as de la empleadora, los/as hijos/as de la trabajadora no debían interferir en el desarrollo de dichas labores, en línea con la ya comentada cosificación de la trabajadora que se opera mediante el no reconocimiento de su vida más allá del trabajo (Colen, 1993):

“Bueno, yo quería saber el entorno familiar, quería saber si tenía cargas en el sentido de si tenían niños pequeños. Para eso ya tenía yo los míos. Y sabía que se ponían enfermos y tal. Era una cosa que para mí era importante.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Y agregó:

“Pero lo que pasa, cuando me decían que tenían niños allí y tal, intentaba saber cuál era... porque también me había pasado, claro, si eran niños muy pequeños ¿entonces qué idea tienes? ¿tu niño va a venir o...? claro, entonces depende. Me había parecido perfecto a la hora de que podían cuidar niños pero también me ponía un poco alerta porque... es que aparte la experiencia, es que era lógico, o sea, si tienes un niño pequeño, a ver, es que vas a querer... entonces, claro, no era el perfil ideal (...) Y más si es una relación normal, porque lo que sí que me he encontrado es que... hay (...) tenían un hijo de uno, un hijo de otro... o sea, realmente hay más desorden, por llamarlo de esta manera, que no es peyorativo cuando hablo de desorden... bueno, porque además no son matrimonios muchas veces, o sea, tienen una relación con una persona, se queda embarazada, están... y esto por varios casos veo que es normal... pero normalmente, de esa misma manera, que me he encontrado con estas circunstancias sin perder, porque no han perdido en ningún momento el contacto con los hijos y con los que iban teniendo... pero mi experiencia es que han llevado mucho mejor porque están con la madre, el otro está con la hermana, el otro está con su padre (ríe). Como que lo tenían todo como muy... eh, porque teniéndolos muy presentes. O sea, no es que pasaran. Pero entonces no era la idea que yo tenía querrían traérselos. En cambio aquellas, alguna chica que sí que he tenido, pues han acabado viniendo el marido y los niños. Cuando había el núcleo familiar... han acabado viniendo. En estos casos en que había hijos pero habían estas estructuras o desestructuras, tenían un enjambre familiar y social que les cubría las necesidades y a ellas ya les parecía bien. Porque incluso en el discurso te explicaban que... bueno, que habían tomado la

decisión sabiendo que se habían ido y tal..." (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Por último, es más fácil que la trabajadora extranjera no tenga "papeles" y que por ello, al menos por un período de tiempo trabaje sin estar formalmente contratada, lo cual a juicio de esta empleadora garantiza la estabilidad en el puesto de trabajo:

"Porque se daba una... yo ahora voy a decir una cosa, que a lo mejor va en contra de... cuando las empleadoras antes cogíamos, aceptábamos... mi marido ha sido relativamente reticente pero si el perfil al final... decía, mira... además era una chica. También sabías el riesgo que podía haber, una persona que no estaba legal teniendo a su cuidado niños, podía ser. Pero yo siempre he intentado... y no me ha salido mal. La gente, no sé, por eso prefería tener muchas entrevistas, el verlas o el tal... porque a la gente la ves. A ver, también te pueden sorprender. Pero bueno... por las historias que te explican, de la manera que se relacionan o las cosas... preguntando si te quieren dar referencias o no... entonces la que no y tal... no sé, si ya no me está queriendo explicar algo por algo será. Pero... sí que es verdad que a veces, por la gente, porque a mí no me había pasado y me ha pasado ahora, y lo ratifico, cuando he tenido gente con contratos... eh, son menos fieles. La gente cuando la he tenido sin contrato es más fiel, más duradera. Estableces un tipo de relación diferente, y esto se ha dado.

- *¿Qué tipo de relación?*

Bueno, tiene un compromiso mayor, no sé por qué pero normalmente la gente es más estable. La gente con los contratos es mucho más inestable. Y esto desde el punto de vista egoísta del empleador, me beneficiaba a veces este hecho cuando yo lo que quería era estabilidad." (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

"La gente con contratos" a las que se refiere Isabel son dos trabajadoras de origen nacional con quienes había mantenido relaciones laborales de muy corta duración. Una, la utilizó de "trampolín" para venir de Andalucía a Cataluña, abandonando su empleo cuando consiguió otro en un hotel en el que ya trabajaba su cuñada. La otra, relata con indignación, debido a un problema de salud, "entró en esa rueda que pensábamos que iba a entrar porque a lo mejor, porque este pie... quería tramitar una invalidez". Todo lo contrario a su experiencia con trabajadoras extranjeras, especialmente una de ellas que permaneció en su casa durante seis años y volvió al país de origen tras la imposibilidad de regularizar su residencia.

En relación a la estabilidad y las condiciones laborales, cabe reproducir nuevamente lo manifestado por otra de las empleadoras:

“Todas las que empiezan ya con cuándo voy a tener vacaciones, cuándo son los días feriados, cuándo tal, fuera. Porque ya si... o sea, si eso es lo que más te preocupa. No. Lo mismo, me va a pagar 30 ¿pero si luego me quedo un año me va a subir 30? Ya no. Porque esta es de las que si le pagan 5 euros más a la de al lado se te va, por 5 euros. Entonces, ese tipo de cosas no.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Si la trabajadora no tiene “papeles”, menores posibilidades tendrá en el mercado de trabajo y menos propensa será a reivindicar mejoras en las condiciones laborales. Por otro lado, en el régimen interno/fijo el arreglo inicial puede comportar la posibilidad de una futura regularización, como ya se ha visto, favoreciendo de esta manera una relación más duradera. Así, si por una parte, las políticas migratorias construyen en base a la nacionalidad de las personas grupos marginalizados de población que no pueden acceder al mercado laboral formal o dependen para ello de la voluntad sus empleadores/as, por su parte, quienes emplean ven en dicha extranjería un elemento que puede facilitar la retención de las trabajadoras en sus hogares (Anderson, 2007). Todo ello, en el seno de una relación que adquiere tintes más o menos jerarquizados según los casos, pero en la que el “respeto” emerge junto a la “confianza” como otro de los elementos de peso para el buen funcionamiento de la relación laboral. En este sentido, Anais, por ejemplo, resaltaba que uno de los aspectos que más le satisface de su actual trabajadora, ambas de origen colombiano como ya he dicho, es la posibilidad de reproducir un tipo de relación de cariz servilista, muy característico en las sociedades latinoamericanas:

“Para mí, que es colombiana. Uno le puede decir “Nora, tráigame...” No sé... es que (se corta un poco en decirlo)... ella cuando llega yo estoy casi siempre en la cama. 9 de la mañana. Mi marido se fue a llevar a (mi hijo a la escuela) y entonces yo de pronto me pongo a ver el móvil, me lo tomo con mucha calma. Y entonces un día le dije si me hacía un té. Es típico en Colombia que son muy relajadas las mujeres y tienen dos empleadas y “hay, un té porfa”. Y al día siguiente que vino me llevó el té. Y yo ay no... yo ay, deja muchacha, lo único que estoy pidiendo, o sea, no estoy... y bueno, a ella le gusta que yo le vaya “Nora, hágame una arepita con queso” (...)” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Y agregó:

“(...) es respetuosa, o sea, sí. No una persona ahí... irrespetuosa sería... bueno, hay gente que es irrespetuosa pero... pero es como lo normal, ser respetuoso, es saludar, dar las gracias, saber en qué lugar está ¿no? no tomarse unas atribuciones ni... no, porque eso sí no me...” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Nótese que en el caso de Anais se trata de una relación laboral por horas una vez por semana, lo cual podría suponer una relación menos marcada por elementos deferenciales. Lo que resalta Anais es lo que en palabras de otras personas entrevistadas aparece como el “saber estar” de la trabajadora. Un “saber estar” que como dije tiene un cariz servilista en el seno de relaciones jerarquizadas que, notablemente, aún cuando se las pueda impugnar se presume son más fáciles de reproducir con las trabajadoras de origen extranjero:

“Y entonces, por eso también quizás acabo siempre confiando en gente más de aquí porque con la gente más de fuera no sé por qué... ellas quizás son más sumisas y entonces me colocan, no me coloco yo, me colocan a mí en esa situación más como de jefa, señora. Y yo en esa relación no me siento cómoda. Y me cuesta mucho... no me encuentro cómoda y entonces necesito comodidad porque al final están en mi casa y están... y yo necesito... y para mí la comodidad y la confianza pasan por eso, encontrarme con alguien que sea como yo y hace su trabajo como yo hago el mío. Lógicamente cada uno tiene su parcela pero...” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

La dicotomía señalada por Elena entre trabajadoras nacionales y extranjeras expresa en fin de cuentas que lo que se busca es un tipo de relación por encima de un desempeño laboral (Rollins, 1985), y de ahí la relevancia que adquieren las características personales de la trabajadora a la hora de su selección. Dicha relación, como se verá más adelante, se mueve dentro de un amplio abanico de posibilidades, más o menos marcada por elementos jerárquicos, más o menos personalista, pero en la cual indefectiblemente cada uno tiene su lugar. Por ello resulta importante que sea una mujer, en conjunción con el rol subordinado que tradicionalmente las mismas han tenido en nuestra sociedad. Pero no cualquier mujer, preferiblemente una que no denote su feminidad. Una mujer limpia, tanto en términos morales como higiénicos, alejando cualquier temor de contaminación. Mejor además si es madre, pero que su vida familiar y/o sentimental no interfiera con su disponibilidad para trabajar. Con ganas de aprender y de trabajar pero con escasas posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Si las preferencias según la nacionalidad de las trabajadoras no siempre aparecen en los discursos aquí analizados, su origen extranjero las asocia a la idea de mujeres pobres, sumisas, respetuosas y con escasos recursos para su promoción. De hecho, cabe recuperar nuevamente lo expresado por Cristina, quien desconfiaba de la trabajadora cuando comprobando las referencias laborales atendía al teléfono “una persona con acento”, excluyendo la posibilidad de que una persona pueda ser contemporáneamente

extranjera y empleadora y consecuentemente, naturalizando a las mujeres extranjeras como trabajadoras del hogar. Intuyo que no se trata de cualquier acento extranjero sino de aquellos correspondientes al de las mujeres extranjeras más presentes en el trabajo doméstico remunerado. Haciendo un ejercicio de imaginación, si Cristina tuviese que llamar a Anais para pedirle referencias de una trabajadora, es probable que terminase desconfiando de la honestidad de la candidata.

La construcción de la inferioridad de estas trabajadoras basada en su extranjería expresa su racialización. Pensadas como mujeres necesitadas, son especialmente aptas para desempeñar este trabajo. Y es en torno a la necesidad y la ayuda que desde la perspectiva de los y las empleadoras se construye un horizonte común de intereses con las trabajadoras. Ellos y ellas perciben como una necesidad el trabajo que muchas veces conciben como una ayuda para hacer frente a las tareas reproductivas en sus hogares. Para ello, recurren a quienes a sus ojos han de ser ayudadas -mujeres necesitadas muchas veces provenientes de países también necesitados- llegando inclusive en algunos casos a pensarse como benefactores/as (Anderson, 2007; Goldstein, 2003; Gorban, 2012). Como ya señalase Harris “llamar la atención sobre nuestra generosidad equivale a indicar que los demás están en deuda con nosotros y que esperamos que nos correspondan” (2004:243). Ello constituye la base de los intercambios redistributivos estratificados en que se sustenta la desigualdad de la relación empleador/a-trabajadora.

5.3. Los sentidos de la confianza

A lo largo de las páginas precedentes, en reiteradas ocasiones he mencionado que desde la perspectiva de la parte empleadora la confianza emerge como un elemento central en la relación con las trabajadoras. Para las trabajadoras, también la confianza es un elemento importante para el buen funcionamiento de la relación laboral, sin embargo no adquiere un peso tan pronunciado como en el discurso de los/as primeros/as.

La confianza es una noción abstracta, que se me presenta escurridiza, de difícil definición. Más que intentar desentrañar qué es la confianza, aquello en lo que me parece importante indagar es por qué adquiere tal preponderancia en el contexto particular de esta relación laboral. Una importancia, que si se recuerda lo revisado en el

apartado legislativo, ha sido retomada por la norma, justificando y legitimando la persistencia del trato discriminatorio de esta actividad laboral.²¹⁷

Con este propósito, me centraré en los sentidos que la parte empleadora y trabajadora le atribuyen a la confianza. Comenzando por los/as primeros/as, entre quienes entrevisté, la confianza es la condición *sine qua non* para el buen funcionamiento de la relación laboral y para su sostenimiento en el tiempo.²¹⁸ Tal es la importancia que se le adjudica, que más de uno/a afirmó que privilegiaba la relación de confianza existente con la trabajadora al grado de satisfacción con respecto a su desempeño laboral:

“(...) yo te diré una cosa, como trabajadora estoy segura que podría encontrar otras trabajadoras, para entendernos, limpiaran mejor, trabajaran más a nivel de intensidad, estoy segura. Pero yo puedo prescindir de ese plus que seguramente encontraría en otras partes porque para mí eso se compensa con la confianza y la relación que tengo con ella que sé quizás con otras personas no conseguiría.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/contratación informal)

“Y es más, yo si hay algo... y muchas veces se lo digo a (mi pareja), si hay algo que no me gusta de ella o lo que sea, de la chica, prefiero más hacérmelo yo que no empezar a buscar a otra persona. Porque bueno, por eso, porque para mí encontrar a alguien de confianza no es fácil. No es fácil.”(Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

En las entrevistas, la confianza emerge principalmente vinculada a tres atributos que debe tener la trabajadora: ser honesta, discreta y responsable. El primero de ellos, la honestidad, se relaciona con el temor a que la trabajadora pueda robarles:

“(...) luego, también la confianza, al final pues de repente, yo no tengo ganas de esconder nada ¿sabes? y bueno, en mi casa alguna vez hay dinero, a veces hay cosas...” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) que sea una persona muy de fiar, que tú veas que es honrada, que es honesta, que ni te va a robar... ¡a mí tampoco habría muchas cosas que robar! (risas) La gente que tenga joyas e historias de esas... pero, no, no, aparte era, si había un papelito, que se había caído y tal, que era para tirar, ella cogía el papelito y lo dejaba... jamás hacía algo por iniciativa por miedo a lo mejor:

²¹⁷ En el segundo párrafo del preámbulo del RD 1620/2011 puede leerse: “Las **condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico**, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, **el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar** y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y **corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza** que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.” (la negrita es mía)

²¹⁸ De hecho, si bien son contadas las ocasiones en que ha sucedido entre quienes entrevisté, la pérdida de la confianza en la trabajadora puede poner fin a la relación laboral.

“oye, has tirado este papel y había apuntado ahí no sé qué. Nunca, no, no. Para mí eso era muy importante. La confianza.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“A ver, para mí lo más importante porque ya te digo que yo no soy exigente en todo esto. Hay gente que si le tocan el libro de sitio dicen ¡Ostia! ¿Por qué me lo han tocado? Yo en eso no soy nada exigente. Me da igual, si busco un libro, pues, lo busco... si lo ha puesto a la derecha o a la izquierda lo encuentro. Vale. No soy exigente con lo cual para mí lo más importante es que yo tenga la confianza de que no faltará nada en casa.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Este último empleador, el único entre quienes entrevisté, a fin de asegurarse que podía confiar en la trabajadora no dudó en ponerle “cebos” al inicio de la relación laboral:²¹⁹

“También tengo que decir que yo al principio como no la conocía, la conocía mi amiga, yo le puse cebos y tal (...) Pues nada, pues ponía en el cesto de la ropa sucia pues ponía algún billete... o algo, por si ella hacía algo de la ropa pues yo... el billete aparecía. Pues, me encontraba el billete arriba del mueble conforme ella lo había encontrado, por ejemplo. Vale. O cosas así.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Preguntados/as por experiencias con respecto a robos en sus hogares o en los de las personas de su entorno, ninguno/a pudo mencionar nada en concreto en este sentido, más allá de una empleadora cuyo marido en el pasado sospechó que la trabajadora bebiese de un licor:

“(...) yo no soy muy maniática, pero... pero mi ex marido (ríe) una vez, “me parece que esta botella ha bajado” (ríe) (...) Pues me parece que era un licor de... de no sé, yo es que tampoco, como no soy bebedora no... dice, “o se ha evaporado o es que ha bajado ¿No?” Bueno, nada... sensación, clima de desconfianza ¿no?” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

En consecuencia, el temor en relación a los robos obedece más a una idea socialmente construida y difundida que no acompaña las experiencias personales, tal como otras investigaciones también han señalado (Gorban, 2012; Plá et al., 2005). Un miedo, configurado en torno a la entrada de una persona extraña al ámbito privado del hogar, percibida como social y, si extranjera, culturalmente distante, de cuya moral se sospecha.

Si las pertenencias materiales no deben correr peligro, lo mismo puede decirse con respecto a las personas que allí residen, muy especialmente los niños/as o personas adultas cuidadas por la trabajadora. En este sentido, es elocuente lo expresado por una

²¹⁹Entre las trabajadoras, ninguna mencionó haberse encontrado con este tipo de prácticas.

de las empleadoras entrevistadas quien llegaba a temer que sus hijos/as podrían ser víctimas de un secuestro:

“Yo al principio cuando llamaba, cuando eran muy pequeños mis hijos, sí que llamaba y a veces no había nadie y pensaba me los han secuestrado. Eso sí que recuerdo, de sufrir hasta que... pero luego la verdad es que confiado, he confiado. A ver, es que era fundamental porque dejabas tu casa y tus hijos que eran los más importante.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

La honestidad además supone que no oculten o les mientan sobre lo que sucede en sus casas cuando no están presentes, algo muy frecuente ya que la gran mayoría de los y las empleadoras entrevistados/as trabajan fuera de sus hogares la mayor parte del día. No mentir adquiere especial importancia cuando tiene que ver con el bienestar de los/as niños/as a cargo de la trabajadora, pero no se limita solo a ello:

“Pero... y supongo que también la honestidad, es decir, no pasa nada, yo también rompo cosas de la casa, no pasa nada, para mí no pasa nada. Pero sé honesta y dilo y ya está. Y que a mí también se me han roto y no por eso voy a reclamar.” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) que sea mentirosa, esto lo encuentro... desde el momento que están en tu casa, esto no ha salido, pero ahora se me ocurre, que es muy importante la verdad... pues que te digan si el niño ha comido, no ha comido, si tal... bueno, no sé. Yo tampoco pedía... que informaran de lo que ellas creían que tenían que informar. Si no te dicen nada es que todo ha ido bien ¿no? Pero que no mientan, sí.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Es decir, yo prefiero que llegue a casa y me diga “le dejé sin comer a la niña porque me tiró el plato” Pues, hoy ha tirado el plato, pues se ha quedado sin comer. Ha hecho una pataleta, pues ya está. A que, “uy, hoy la niña no ha comido mucho pero...” porque al final, a ver, depende, pero al final casi siempre te acabas enterando. Entonces, es absurdo. Entonces esto te crea una... porque si me miente para esto ya entra la duda de que te mienta para todo. Entonces, en ese sentido yo creo que por ejemplo, o sea, la honestidad en ese sentido es fundamental.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

En relación a lo anterior, esta última empleadora agregó:

“Pero yo sobre todo lo primero, o sea, la confianza. Sí, porque sobre todo la estás metiendo en casa. Sobre todo, si hay niños pequeños es fundamental que a mí me digas hoy-no-ha-comido (golpea la mano sobre el escritorio mientras dice cada palabra). Bueno, prefiero saberlo porque si lleva dos días sin comer, sabré por qué no o qué ha pasado. A lo contrario, o sea, no hay nada peor que te empiecen a... aparte, a veces es que son tonterías. Entonces, a lo mejor, yo siempre he dicho que pueden coger todo lo que quieran y tal. Vale. Pero yo recuerdo, por ejemplo, una que tenía mucha manía de tomar Coca-Cola. A mí me da igual. Y yo alguna vez sí le había dicho, “¡te va fatal! ¡te va fatal!” pero no porque... a mí me da igual comprar tres. Entonces, a veces, de repente las

escondía atrás de los trapos. Entonces piensas, a ver, un momento. Sobre todo porque empiezas a decir, hoy me esconde esto, mañana me esconde una llamada ¿sabes? otro día me esconde que el niño se ha caído. Es absurdo. Eso, yo creo que es fundamental (lo subraya). La confianza.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Es interesante notar que esta última empleadora, Cristina, mencionó que las trabajadoras de origen “sudamericano” son particularmente mentirosas:

“A ver, bueno... para mí yo creo que hay una cosa que es fundamental que yo por ejemplo me he encontrado que las personas sudamericanas y además es una cosa que cuando he hablado con otras personas que tienen les pasa. Yo creo que por esa idea que tienen, yo creo que es cultural, de agradar siempre... mienten en ocasiones con el fin de agradar.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Algo en lo que coincidió Isabel, si bien lo circunscribió a las personas provenientes de Colombia y Bolivia, en coincidencia con el origen de las mujeres latinoamericanas que han trabajado en su hogar. Si Cristina podía hacer referencia a situaciones concretas en relación a la mentira (comida de los/as niños/as, consumo de Coca-Cola), Isabel por el contrario no pudo recordar ningún ejemplo a pesar que indagué sobre esta cuestión con bastante insistencia en la entrevista que mantuvimos.²²⁰ De todas maneras, coincidió con Cristina en que se trataba de “tonterías” y que la mentira era una práctica determinada culturalmente, llegando a calificarlo como un “defecto” de estas mujeres. Por tratarse de “tonterías”, “mentiras gratuitas”, no alcanzaban a minar la confianza:

“(...) también hay una cosa que no te he dicho... (ríe) yo... utilizan, mienten mucho. Mucho. Es una cultura que miente mucho. No sé si todas, pero la boliviana miente mucho. En tonterías en muchas que no haría falta (...) mentían sin maldad. Yo he llegado a la conclusión de que la mentira entra dentro de su cultura. Están muy acostumbrados, le sale muy fácil. En cosas tontas.

- *Por decir...*

Es que no lo sé, es que no me acuerdo ahora. Tú me preguntabas antes y yo no me acuerdo (...) Porque lo veía más como quien tiene un defecto, que mienten. Pero como era en cosas gratuitas, era lo que no entendía ¿pero para qué? Es que no me acuerdo ahora. Estoy queriendo y no me acuerdo. Pero a lo mejor decía ¿pero para qué? ¿qué más da? Si me da igual si tal... o sea con cosas que no tenían... que no venían al caso (...) pero no minar la confianza, no. Porque no eran cosas importantes o cosas que realmente para mí lo hubieran sido. Precisamente, cuando yo te digo que mentían, mentían en cosas... tontas, si bien he encontrado que había una mentira muy repetida. Decían mentiras dentro de su discurso. Pero esto sí, pero esto me lo he encontrado. Me lo había encontrado en varias dentro... es muy fácil, es muy fácil. Una persona que estás

²²⁰ Esta fue una de las últimas entrevistas que realicé a empleadores/as. Hasta entonces no me había percatado de la aparición de la mentira en relación con las trabajadoras latinoamericanas, algo que en todos los casos surgió de manera espontánea sin que yo hiciese una pregunta específica al respecto.

conviviendo... y además después a lo mejor me había dicho una cosa y al cabo de tal... y muchas veces no les decía nada.

- *Pero no con respecto a la tarea que había que hacer en la casa o a los objetos de la casa o a las personas de la casa...*

Pues a lo mejor sí.

- *Te quedó esa sensación. De que hay una cuestión de mentira...*

¡Y me quedó y me quedó! ¡No con una ni con dos! ¡Me quedó! ¡Me quedó! Que dentro de la... y yo ahora te diría una cosa ¿de dónde eres tú?

- *Argentina.*

Argentina. Pero un poco, que creo, yo, la sensación que yo tenía es que la cultura boli... por ejemplo, yo te hablo Bolivia o Colombia, que ahí se hacía fácil, era fácil el... que era fácil y formaba parte de la cultura.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Es interesante notar que la idea de que las trabajadoras son mentirosas ha sido registrada en otra investigación (Plá et al., 2005). Por parte de las trabajadoras no tengo registro de esta práctica. Si mientan o no, es algo que se ubica por fuera de mis posibilidades de análisis. En todo caso, tal como lo expresan estas dos empleadoras, ser mentirosas sería un “defecto”, un atributo negativo que confirmaría la inferioridad de las trabajadoras del hogar, en lo específico, de las de origen latinoamericano. Lo cual no se distancia demasiado del estereotipo de dudosa moral que recae sobre las personas ubicadas en los estratos sociales inferiores, al cual ya he aludido.²²¹

Por otro lado, la confianza se relaciona con el temor a que la trabajadora pueda poner en peligro la intimidad de la vida familiar. En palabras de uno de los empleadores, la trabajadora “se mete hasta en lo más hondo de mi intimidad”. La idea del hogar como un espacio íntimo, un lugar en el que podemos ser nosotros mismos al resguardo de la mirada de extraños -la región posterior en términos de Goffman (1997)- aparece con fuerza en el discurso de los/as entrevistados/as. Por ello, la confianza se vincula estrechamente a la discreción de la trabajadora.²²²

²²¹ Sería interesante indagar con mayor profundidad sobre los significados y usos de la mentira en el marco de esta relación laboral. Es bastante probable que tanto empleadores/as como trabajadoras mientan en su interacción cotidiana, dado que la mentira –o la omisión de la verdad- forma parte de la interacción social. Por ello, tal como señala Sylvie Fainzang (2002), puede ser estudiada como cualquier otra práctica social, analizando sus mecanismos y significados. En el marco de las relaciones marcadas por fuertes asimetrías de poder, tales como las que Fainzang analiza entre médico-paciente, ambas partes mientan. La mentira de los pacientes en relación a, por ejemplo, la no adherencia a los tratamientos, puede ser entendida como un mecanismo de resistencia a la autoridad, expresión de la insumisión del subordinado (si bien al mismo tiempo también expresa y refuerza su posición subordinada). Cabe preguntarse si la anécdota de Cristina sobre el consumo de la Coca-Cola de la trabajadora podría leerse en términos similares: la intención de la segunda de evitarse una reprimenda de la primera, quien no siente que puede contestar libremente a su empleadora cuando le señala “te va fatal”. Sobre estas cuestiones volveré más adelante cuando revise en el maternalismo y la estructura de la comunicación en la relación empleadora-trabajadora.

²²² La discreción de la trabajadora también adquiere el sentido de su invisibilidad a la hora de realizar las tareas que le son asignadas cuando los/as empleadores/as se encuentran en el hogar. Profundizaré sobre este aspecto de la discreción en el próximo capítulo.

“Para mí, la confianza. Es fundamental. Yo dejo la casa a una persona y yo no tengo nada de valor, lo que hay pero es mi intimidad ¿no? la casa es como... aquí es donde estoy protegida y la dejo a una persona que sí, que va a hacer la limpieza, pero es eso, estar limpiando y seguramente verá cosas que a mí no me gusta que vea otra gente que no... la discreción, la discreción, busco la discreción, que esa persona no diga, oye, mira, tenía desordenada... que tal..., eso también, mucho eso, la discreción.” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) y yo pues, confianza, sobre todo, que no diga ni más ni de menos ¿sabes? Bueno, la discreción es... bueno, tu casa es tu casa ¿sabes? es tu templo. Yo si me quiero sacar las bragas y las dejo ahí, nadie tiene que saber dónde dejo las bragas ¿sabes?” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) me gusta mucho la discreción (...) cada vez que viene familia, y toda la familia no es igual, entonces... lo que le dije, ten cuidado con esta que esta persona no es buena persona. No, yo soy así, eh. También se lo dije, iba a venir una prima de ella (la suegra) y es buena persona, puedes tener toda la confianza pero vigila esta. Y me lo dice: “mira, me pregunta, me pregunta pero yo no le digo nada”. Digo, a ver, yo no te tengo que decir, pero ten cuidado porque es una liante y te va hacer quedar mal. Esto sí que se lo dije, porque... a ver, que ellas (su suegra y parientes) hablen como quieran de mí y lo que sea pero... hay gente, hay gente.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Finalmente, deben poder confiar en que la trabajadora sea responsable, es decir, que durante el tiempo que se encuentre en sus hogares efectivamente trabaje. Como he dicho, la gran mayoría de los y las empleadoras que he entrevistado trabajaban fuera de sus hogares, lo cual supone que exista poca posibilidad control sobre el trabajo de la empleada. Algunos/as han dicho que casi no se veían con la empleada, muy especialmente en el caso de las relaciones laborales por horas pero no exclusivamente. Tal es así, que uno de los empleadores comentó la siguiente anécdota:

“De hecho, a los cuatro meses de estar trabajando, yo un día pensé, tengo que ir a casa a verla porque solo la había visto el primer día. Nunca más la vi. Nunca más la vi. De hecho, ella un día me dijo que me saludó por la calle y yo no la saludé. Porque claro, ella por las fotos sí que me conocía, las fotos de casa (risas). Claro, yo no la conocía. Y un día dije, ostras, tienes que ir a casa a ver a esta mujer (risas).” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)²²³

²²³ En este sentido, cabe mencionar que la pareja de este empleador directamente no conocía a la trabajadora por horas que iba a su hogar. En este caso, la trabajadora había sido contratada antes de que se iniciase la convivencia. La pareja en cuestión convivía hacía más de un año en el momento de realizar la entrevista.

En consecuencia, que trabaje y, mejor aún, que lo haga de manera totalmente autónoma, es algo muy valorado entre quienes entrevisté:

“Porque claro, nosotros igual cuando nos vamos de vacaciones ella también viene. Porque entonces aprovecha y es cuando hace cosas más a fondo. Y si nos vamos 15 días fuera, pues esos dos días ella viene igualmente. O hay tres semanas ahora en verano... hay tres semanas al año que estamos solos (mi pareja) y yo, con lo cual es que prácticamente no ensuciamos y ella viene y tiene poca faena pero ella aprovecha... y esto es la confianza, que yo no le digo lo que tiene que hacer. Sí que a veces si hay algo, “Mire, la semana que viene cuando venga haga esto por favor” pero es algo de aquello que va haciendo a ratos y por ejemplo, cuando empieza el verano, pues le digo, oiga, la terraza que en invierno la tienes un poco más... pues, péguele un garbeo a la terraza porque ahora ya empezamos... y ella lo hace y ya está. O sea, pero para mí lo más importante es la confianza (lo subraya). La confianza de que yo le pueda dejar... que no tenga que estar encima de ella. Vale (...) porque en definitiva para mí es... es el hecho de no tener que hacer una tarea. Si tengo que estar yo encima de esa tarea pues ya no me vale ¿no? ya no me vale. Con lo cual, yo sé que me lo hacen y ya está. Que yo cuando llegue que realmente note que ha venido... que se note ¡Ostia! ¡Qué bien! Que se note que ha venido alguien aquí que ha pasado y tener la confianza de que no faltará nada.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“(...) que les doy toda confianza y que se administren ellas el tiempo. Que quiero que sea... es su casa, o sea, que evidentemente... ¿cómo te gustaría a ti que estuviese tu casa? ¿cómo te gustaría a ti encontrar esto? Pues, hazlo así. Si no puedes, yo no voy a ser el que te pase el dedo por un lugar... generalmente, lo pasé alguna vez (risas), pero en realidad, que bueno, que todos somos profesionales, cada uno de lo suyo, bueno, pues que lo hagan como ellas quieran.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“Yo lo que sí valoro mucho cuando... en las relaciones que he tenido, que tampoco son tantas, es la confianza. Claro, yo con Lina tengo confianza absoluta. Absoluta es absoluta. O sea, para todo. Claro, con las otras chicas como también fue menos tiempo pues ya no te da tiempo a tener tanta confianza. Si yo tengo que valorar, pues valoraré mucho mejor la relación que mantengo con Lina que con las otras. Con independencia de cómo ejercen su profesión. Yo soy muy poco controladora, muy poco exigente por tanto, yo quiere que las cosas estén en orden pero no soy nada... Lina tiene libertad absoluta para hacer los trabajos de casa como quiere, cuando quiere (...).”(Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

Ahora bien, en relación a la realización del trabajo, la confianza también se asocia en algunos casos a una gran flexibilidad en términos de las tareas a realizar y los momentos para ello. Es decir, la confianza en ocasiones puede deslizarse hacia la posibilidad de disponer de la trabajadora para “muchas cosas” en los momentos más variados:

“Porque de momento lo que he necesitado ha sido una persona de confianza que me sirviera para muchas cosas. En la que yo pudiera confiar. En la que si necesitaba un día fuera un día más. Si necesitaba que se quedara con los niños, con los niños. Y... Lina ha ido al médico con mis hijos. Lina ha ido a comprar. Lina se ha estado noches con mis hijos.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)²²⁴

Esta misma empleadora agregó:

“Y si puntualmente necesito algo más, yo con Lina me apaño. Quiero decir, si yo estoy fuera unos días, pues Lina, “oye, Lina, que estaré tres días fuera”, pues Lina está más pendiente. Que nos vamos el fin de semana, pues tenemos un perro, yo que sé, pues Lina sube y cuida al perro. Y le da de comer. Pero es que Lina vine muchos días a casa con sus hijas. Quiero decir, pues esto, el fin de semana que nos vamos, pues el sábado ella sube con las niñas a casa, le dan comida al perro, juegan y se va. Es esta relación que creo que no la tendré... creo que no la puedo tener, o bueno, que a mí ya me satisface, que no necesito a nadie más porque ella...” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

Otra empleadora lo relataba de la siguiente manera:

“(...) a mí ahora que esté un poquito más linda o menos linda la casa o que haya un poco más de polvo... en cambio me supone mucho más para mí, para mi comodidad el que yo el sábado, después de todo el día toda la semana de trabajar por la mañana a las nueve no me tenga que ir a hacer la compra con un niño colgado. Lo hace ella. Claro, y también tenemos un poco un acuerdo en que cuando nosotros, por ejemplo, avisando “Teresa, este viernes queremos salir a cenar”... ella se queda. Y como tiene coche... yo le digo siempre, pues quédate a dormir porque hay sitio y tal y no sé qué. Pero ella dice, no, bueno, depende. Muchas veces dice “ay, sí hoy me voy a quedar”. Pero luego, a lo mejor se ha quedado viendo una peli y tampoco volvemos tarde y entonces a lo mejor son las doce y media, pues se ha quedado viendo una peli, entonces se va cuando tal. O a lo mejor a veces le digo, porque a lo mejor se ha quedado, ha hecho ya la comida del día siguiente, pues “no vengas mañana y ya Teresa”. Es decir, es un poco... entonces tampoco esto le pago aparte. O sea, ya no, a veces lo que hace es que adelanta y entonces ya las tres horas del sábado ya no viene. Es decir, es un poco, ya te digo, ahora... y a mí en este momento desde luego es lo ideal (...)” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

En este sentido, confianza y flexibilidad aparecen estrechamente imbricadas. Notablemente, las dos empleadoras arriba citadas señalaron que tenían relaciones especialmente cercanas con sus trabajadoras. Elena lo expresó de la siguiente manera:

²²⁴ Como se puede apreciar en casa de Elena hay dos trabajadoras. En esta cita y las próximas se refiere a la trabajadora fija, Lina, con quien mantiene una relación laboral hace 18 años.

“Ella hace las tareas de casa pero a nivel de relación familiar es una más. Mis hijos la tratan como una más, ella se siente como una más... esa relación que yo tengo con Lina que es muy especial.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

Y agregó:

“(...) yo hablo con ella como si estuviera hablando de verdad contigo. O sea, ni nos tratamos de usted, lógicamente. Ni hay una relación muy jerárquica de empleadora y ella un día llego y me dice, “Elena, haces mala cara”. Y ella llega al día siguiente y yo le digo “Lina, estos pantalones te quedan mal”. Es ese tipo de relación, claro, tenemos te hablo de una relación de una persona que es de aquí, que es de mi edad, con la que comparto experiencias no solo domésticas, si no de vida desde hace 18 años. O sea, claro, yo he vivido su boda, su separación, su proceso para tener a las niñas que fue muy complicado, la educación de sus hijas. Y ella, igual conmigo. Yo no me he separado pero es igual.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

La relación laboral en cuestión es en la modalidad fija y, como se lee más arriba, es de muy larga duración, con una trabajadora autóctona. Una relación con confianza “absoluta”, en la que la trabajadora es definida como “una más” en la familia, pero con quien resulta inimaginable, al menos para la empleadora, estar sentada “en el sofá con pijama”:

“Porque... porque es lógico porque al final es una persona que trabaja para ti. Y esa es la realidad. Entonces, no puedes integrarla como una más de la familia, cosa que yo hago, por ejemplo, con Lina (...) si Lina estuviera 24 horas en casa no se podría sostener. Porque no. Porque no la podría tener en el sofá con pijama al lado de mi marido y de mí porque...”

- *Implicaría una mayor intimidad y esa intimidad no se podría compartir.*

Claro. Entonces, eso me obligaría a mí a separar esa relación, a situarme en una situación de jerarquía, en esa situación que te lleva a decir, pues esto, pues tú a tú habitación porque los espacios comunes son para la familia y tú tendrías que estar en otro espacio. Como yo eso no sé, ni me gusta, pues no puedo tener una interna (risas). Cada uno en su casa y cuando estamos todos juntos en casa, todos perfecto.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

De esta manera, se etiqueta a la trabajadora como “parte de la familia” pero contemporáneamente se la excluye de la vida familiar (Lan, 2003). La exclusión, en este caso, se materializa en la modalidad horaria de contratación que permite establecer los límites de la proximidad aceptable, o dicho de otro modo con Goffman (1956), establece la conveniente evitación que entrañan las relaciones sociales asimétricas entre superiores y subordinados. De no ser así, a juicio de esta empleadora, necesariamente la relación debería adquirir un cariz más jerárquico y distante – adoptar otro repertorio

de prácticas que permitan mantener la distancia -, algo que personalmente impugna. En la práctica, tal como relata Elena, empleadora y trabajadora casi no se encuentran:

“- Pero actualmente, por ejemplo, con Lina (trabajadora) mucho no se ven ¿no? porque si tú trabajas...

No.

- ... todo el día...

Lina llega a casa por la mañana. Lina se ve con mi marido de hecho porque yo salgo un poquito antes. Ella llega... yo me voy a las ocho menos cuarto y ella acostumbra a llegar sobre las ocho.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

Cristina, por su parte, describió la relación con su empleada como “muy, muy, próxima, muy de amistad”:

“Ahora bien, es lo que digo, con ella ya tenemos otro tipo de relación, también quizá, bueno, es una persona también, bueno, que en su momento las cosas no le ha ido muy bien y entonces puedes tener una relación muy, muy próxima, muy de amistad. Quizá con las otras no tanto también por su manera ya, tienen una idea más estratificada de que tú eres quien eres y ellas son quienes son. Y en cambio, con Teresa (trabajadora) en este sentido no funciona así. Entonces, yo por ejemplo, hoy llegaré a las nueve. Pues se queda. Pero si un día yo de repente llego a las cinco “Teresa, pues vete que ya estoy yo que he venido antes porque vengo de una reunión de Barcelona”. Es decir, hacemos un poco esto.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Amistad y extrema flexibilidad laboral van de la mano en la cita anterior. En este caso, también se trata de una relación laboral en la modalidad fija pero no de tan larga duración como la de Elena (poco más de un año). Además, es interesante que Cristina, al igual que Elena, subraye el origen nacional de la trabajadora como elemento que posibilita mantener una relación de tanta proximidad. Así se expresaba con respecto a esta cuestión:

“Bueno, tenemos una relación... yo en comparación, con lo que había tenido antes, a pesar de que antes vivían en casa y yo en general he tenido muy buena relación con ellas... pero yo no sé si porque también es nacional de aquí, también por la coyuntura de ella, ella viene de una situación en que ella en su momento tuvo también una chica a su servicio pero las cosas, bueno, le fueron mal porque casi... , en fin, se ha visto en el otro lado, no sé si también por eso tiene más empatía, no lo sé (...) Teresa tiene 47 (...) Ella fue rápida y su hija ha sido rápida también. Pero en los dos casos se ha repetido la misma historia de quedarse embarazadas sin pareja (...) Y se ha ocupado ella siempre de todo. Ella te das cuenta que es la que ha tirado de todo. Y también por eso yo creo que le hace tener mucha tabla ¿no? Y ahora su hija... este agosto pasado, bueno, y por eso te digo, ahora me acuerdo, tenemos una relación ya... porque bueno, yo, por supuesto, fuimos a verla a la clínica, le llevamos un regalo, flores, bueno, yo creo que fuimos de los pocos que fuimos. Es decir, pero ya no de personas con las que trabajas si no de amigos ¿no? con nosotros, ella también tiene esa misma relación y ahora lo bautiza y quiere que vayamos... o

sea (...) Y bueno, y ayer, por ejemplo, que vino a traer una cosa a última hora pues de paso se trajo al nieto para que lo vieran los niños que hacía tiempo que veían... es decir, es una relación que va más allá.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

La breve descripción de la trayectoria vital de la trabajadora que va a casa de Cristina no se distancia mucho de la de alguna de las trabajadoras que entrevisté: jefas de familia, que se han “visto en el otro lado” y han debido “tirar de todo”. Sin embargo, tal como mencioné en el apartado anterior, su extranjería sienta las bases para la construcción de su inferioridad. No solo son pobres y poco instruidas; además tienen el defecto de ser mentirosas, al menos aquellas de origen latinoamericano. A partir de allí, las relaciones que se entablan con ellas asumen un cariz más netamente jerárquico, eso sí, porque son las trabajadoras las que “tienen una idea más estratificada de que tú eres quien eres y ellas son quienes son”.

Por el lado de las trabajadoras que entrevisté, son contadas las ocasiones en que hicieron referencia a que mantienen (o mantuvieron) una relación de confianza con sus empleadores/as. En los pocos casos que esto aparece, se da en el marco de relaciones laborales de muy larga duración, marcadas por un carácter fuertemente personalista, en la línea de las revisadas en los casos de las dos últimas empleadoras, relaciones de las cuales a la larga algunas trabajadoras prefirieron salirse. Sobre esto volveré en el próximo capítulo.

De todas maneras, lo anterior no significa que las trabajadoras no expresen que “hay confianza” con sus empleadores/as. Ahora bien, dicha alusión aparece declinada en el sentido de que sus empleadores/as les tienen confianza, un aspecto valorado positivamente por las trabajadoras. También para ellas constituye un elemento importante para el buen funcionamiento de la relación laboral y su sostenimiento en el tiempo. Ada, por ejemplo, era rotunda al respecto: “Si te ponen la cuidadora no te queda más remedio y tienes que confiar en la cuidadora (...)”. Se subraya la importancia que adquiere la confianza en el trabajo de cuidados (Moré, 2015a). Sin desconocer lo anterior, Ada también aludía a otras cuestiones:

“Sí tuve un poco de problemas con la señora del Alzheimer porque ella es la que tenía la cuenta y entonces cómo le vas a dar a una persona que tiene Alzheimer una firma autorizada (...) Pero esta señora... seguía comprando... ¡Compraba ella! Una tableta de chocolate, tres boberías porque ella casi que no comía nada. Y entonces la hija que estaba en Madrid vino un día y dice, “¡mamá pero aquí no hay nada!” Digo, “bueno, yo compraba las cosas pero...”. Hasta llegué a pasar hambre ahí, un poco porque... no hambre pero sí faltaban

cosas para comer porque ella no tenía cabeza ya para aquello. Sin embargo, nunca me dieron dinero. Ahora con todos los demás, yo tengo una carterita que le decimos la carterita, aquí les da mucha gracia el nombre ese, y en todas las casas que yo he estado, yo tengo esa carterita y ahí me echan el dinero y ahí echan el dinero de la casa. Esa carterita... con esa carterita voy a los mercados y hago las cosas. Y les traigo las cuentas y ellos no les importa.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

De no existir la confianza hacia la trabajadora, la relación laboral puede ser vivida como particularmente insatisfactoria. La experiencia que tuvo Marlene en uno de sus trabajos como interna es ejemplificativa al respecto:

“Bueno, en fin, entonces en mi país se come el arroz mucho. Entonces no me dejaban diciendo que me prepare para mí, solo me dejaban diciendo lo que prepare para la cena. Y cuando la cena venía entonces ellos comían y lo que quedaba era para mí. Entonces yo, claro, al mediodía yo me preparaba un arrozito con huevo, con atún ¡Y me vino a echar una bronca! ¡Qué soy abusiva! ¡Qué cojo las cosas sin avisar! ¡Que la bolsa de arroz estaba por aquí! Después se dio a apuntar todo... de compras y tenía yo que apuntar todo lo que guiso para ver qué es esto porque muchas veces el domingo, ella se preparaba a veces un pollo, por decir, y pasaba el tiempo, el tiempo y se acordaba y decía: ah, tengo un pollo por ahí. O sea se... era esas cosas, que a veces lo gastaba y... y ellos me sacaban en el coche... o sea...en el coche a dejarme en el metro los sábados y sabían que salía sin nada pero aún así siempre tenían desconfianza de que... ya cuando lo ocupaban ellos se olvidaban en el tiempo. Y decían: “hay un pollo por ahí, pues prepara eso”. Llamaba y decía: “señora, no hay el pollo”. “¿Cómo que no hay?” (la empleadora). Y esas son las rabietas que a veces le cogían y creo que después pensaba pero nunca se justificaba y decía: “ah, sí, lo he ocupado” o lo que sea. Entonces yo fui viendo las cosas así tan mal que me tuve que salir (...) Me adelgacé y tenía muchos problemas, me tocaba coger taxis y pedir el recibo del taxi cuando me tocaba dejar algún chico en el cole que se ha enfermado o lo que sea, y así. Y me preguntaba y que qué conversaba con el taxista. O sea, unas cosas raras (...) Adelgacé. Claro porque yo me comía solo galletas que llevaba yo, Coca-Colas que tenía que tener escondidas, así para que no diga que es de ellos. O sea, una leche debajo de la cama y así. (risas)” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

Susana, en relación al trabajo por horas, lo expresaba de esta manera:

“Es por ejemplo, para mí el tema de por ejemplo, si yo voy y ellos no están y yo le digo tres horas, hoy he hecho media hora más o lo que sea... a veces la gente piensa que uno tiene que ser el rayo Mc Queen, una cosa por el estilo ¿no? y esto no funciona así, porque hay veces que te toca más o te toca menos o lo que sea... y considero una falta total de respeto la desconfianza que pueda haber entre el trabajador y el jefe, que pueda haber una desconfianza hacia mi persona porque yo soy una persona que cobro por lo que trabajo, no me gusta, si no estaría robando. Y yo para ganarme cinco euros más o diez euros más, a mi no me saca de ningún apuro. Y yo, no me gusta hacer eso, primero porque tengo unos principios muy elevados y no voy a hacer esas cosas. No me gusta. Entonces cuando veo que las personas me dicen alguna cosa, o esto o no has

hecho aquello y como diciéndome por qué me cobras más ¿no? no me gusta que me digan. Considero que es una falta de respeto hacia mi persona, porque si yo le digo que ella me conoce, o él, que ella me conoce... muchas veces no necesitas explicaciones porque si sabes ver y valorar el trabajo, si sabes realmente cómo funciona una casa, es mirar y verlo, es mirar y verlo. El que no sabe, no sabe. Entonces, esas cosas, por ejemplo, no me gustan. Yo, las personas que puedan desconfiar de mí en cuanto al pago y todas esas cosas, no... eso para mí no... me molesta terriblemente, me molesta terriblemente.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

La falta de confianza por parte de sus empleadores/as es vivida en términos de un cuestionamiento a su integridad personal, la puesta en duda de su honestidad. Y si la confianza es bien valorada entre las trabajadoras, que los/as empleadores/as sean “buena gente”, “buenas personas” es lo que determina a su juicio el buen funcionamiento de la relación laboral. Por “buena gente”, se refieren fundamentalmente a recibir un trato respetuoso:

“Es lo que más te duele, el trato que te hacen, te humillan, te humillan, cada vez te humillan, no te tratan como persona.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“Bueno, en fin, muy importante, que yo siempre encuentro... que veo con muchas personas, es el... la humanidad ¿no? el... ser muy... el trato, el trato que tiene que tener, que sea también entre el respeto y la humanidad ¿no? que haya una cosa... una cosa buena, una relación buena ¿no? una relación buena. Cuando no hay una relación buena, no lo soporto. Prefiero dejar el trabajo cuando no tengo una relación...” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

“(...) bueno, que no haya respeto hacia el empleado (...) hay gente que yo sé que grita y eso (...)” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Francisca, parafraseando una conversación con la empleadora lo expresó de la siguiente manera:

“Otra cosa, si tienes que mandarme una cosa me la mandas de buena manera. Porque yo trabajo para que usted me pague y usted me paga para que yo trabaje.” “Y el sueldo”, le digo “me gusta que me pague el día 31, no ni el 4 no el 5 porque yo cobro lo que he trabajado”. O sea, las cosas claras.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Tal como señala Francisca, otra de las cuestiones apuntadas por las trabajadoras para el buen funcionamiento de la relación laboral son los “pagos puntuales” El trato humano, también se refiere a que la carga de trabajo no sea excesiva y en relación con esto último, una cierta definición de las tareas a realizar. Es decir, que no suceda que “que primero quiera una cosa y después quiera otra”, tal como señaló Natalia.

En consecuencia, si bien la confianza es un elemento importante para las trabajadoras, la relación laboral a su juicio no se resume en un “vínculo personal basado en una especial relación de confianza”²²⁵, tal como lo define la legislación laboral que regula el empleo del hogar. Así, una primera reflexión en torno a la confianza es que la legislación reifica la perspectiva de la parte empleadora. En la norma la relación de confianza justifica y legitima la escasa regulación en el sector a la vez que la erige como el marco ético que debe guiar la relación laboral, reemplazando aquello que debería remitir a un vínculo de tipo contractual a uno de tipo moral. Y como ya he argumentado ampliamente, todo deviene del hecho de que se trata de una relación laboral realizada en el marco del hogar familiar.

Efectivamente, la importancia que adquiere la confianza en las entrevistas de los/as empleadoras/es aparece estrechamente vinculada a la particular concepción de la familia y el hogar vigentes en nuestra sociedad, dos nociones estrechamente imbricadas.

Más allá de la pluralidad de formas familiares y de convivencia existentes, la definición dominante de aquello que se entiende por una familia “normal” se refiere al conjunto de individuos emparentados, vinculados entre sí por relaciones de alianza y la filiación, que residen bajo un mismo techo (Bourdieu, 1997). El hogar es entonces la sede de la familia y de las relaciones que la constituyen. El parentesco, relación eminentemente social, utiliza el lenguaje de la biología para fundamentarse, naturalizando la distribución de las personas en una red genealógica a partir de la cual se les otorgan atributos, derechos y roles diferenciales (Comas d’Argemir, 1995). Pero además, prevalece la idea de que quienes viven bajo un mismo techo no solo están vinculados entre sí por lazos de parentesco sino también por lazos afectivos. Un “sentimiento familiar” que debe ser constantemente alimentado para poder existir y perpetuarse en el tiempo (Bourdieu, 1997), del cual las mujeres -en función de su especialización emocional, supuestamente también natural- son las principales guardianas (Esteban, 2011). Especialización intrínsecamente vinculada a la construcción y perpetuación del rol diferencial y desigual que las mujeres ocupan dentro de la familia y en la sociedad en general.

El hogar familiar, así pensado, se erige como el espacio privado por excelencia en contraposición al espacio público, concebido como un refugio del mundo exterior, un

²²⁵ RD 1620/2011, de 14 de noviembre.

espacio íntimo. Se delinea como un universo donde, se supone, están suspendidas las leyes ordinarias de lo económico. La sola presencia de una trabajadora doméstica remunerada en el hogar cuestiona este último supuesto. Otro tema muy distinto es que su presencia sea construida en línea con la gramática emocional que orienta las relaciones familiares, superponiendo lo afectivo con la relación laboral (Gorban, 2012).

Idealmente, las relaciones familiares se guían por la confianza, solidaridad y cooperación. Sin embargo, tal como la crítica feminista ha señalado insistentemente, no están exentas de jerarquías basadas en desigualdades, fundamentalmente de género e intergeneracionales. En definitiva, que las familias sean redes de cooperación y solidaridad no excluye que también puedan entrañar la dominación y el control (Esteban, 2011). Así, el lenguaje de la biología, dentro del cual también se inscriben las emociones en nuestra sociedad,²²⁶ naturaliza e invisibiliza unas relaciones que pueden ser profundamente asimétricas (Comas d'Argemir, 1995; Esteban, 2011).

Familia, hogar, privado, íntimo, emociones... constituyen un continuum, una constelación de ideas que tienen y no tienen que ver con la práctica. Son ficciones muy reales, que orientan nuestra manera de hacer y pensar. Por ello, la entrada de una persona extraña al hogar -en este caso en concreto, la trabajadora- genera una serie de temores, de tensiones, que expresan las dificultades que comporta articular en ámbito doméstico una relación laboral. Si el parentesco nos proporciona las coordenadas que organizan las relaciones sociales en ámbito doméstico, la incorporación de la trabajadora a este ámbito pareciera exigir la construcción de este vínculo recurriendo a elementos que permitan su articulación y comprensión. De allí que la confianza cobre tal importancia, un valor que puede atribuirse a los vínculos familiares pero que ahora aparece trasladado a una relación laboral. La confianza expresa entonces la hibridez, la dificultad que supone articular el ámbito doméstico con una actividad laboral, dando cuenta a la vez que público y privado no están tan separados como queremos pensar.²²⁷

Ahora bien, según las distintas personas empleadoras, la confianza adquiere distintos matices, algo que se ha ido delineando en estas páginas y sobre lo que profundizaré enseguida. Como se ha visto, no necesariamente implica una relación cercana, de amistad pero a veces puede incluirla. Y paradójicamente, cuanto más familiar o amiga se considere a la trabajadora, más fácilmente parecieran abrirse las puertas para una

²²⁶ En la visión occidental de las emociones como naturales y universales es muy importante la influencia del discurso científico, especialmente de la biología y psicología (Esteban, 2008, 2011).

²²⁷ Agradezco a Natalia Alonso la sugerencia de pensar de esta manera el rol jugado por la confianza.

mayor flexibilidad laboral, y con ello, su invisibilización. El discurso emocional muchas veces puede contribuir a ocultar relaciones profundamente desiguales. Las emociones, tal como sostiene Mari Luz Esteban, “generan y refuerzan ideas que consolidan el orden social desigual imperante” (2008:158).

De hecho, la confianza, por muy absoluta que sea, tiene sus límites. Unos límites socialmente construidos de los cuales me ocuparé a continuación.

Capítulo 6. Los límites sociales del espacio doméstico: la relación entre empleadores/as y trabajadoras

Uno de los aspectos más ampliamente estudiados en la literatura especializada sobre trabajo doméstico remunerado es la relación que se establece entre la empleadora y la trabajadora. Partiendo del carácter fuertemente desigual que caracteriza a esta relación laboral, la misma ha sido analizada en perspectiva histórica, por ejemplo por Mc Bride (1976) para el siglo XIX, pasando por el ya clásico trabajo de Judith Rollins (1985) centrado en la relación entre las empleadoras de blancas de clase media-alta y las trabajadoras negras en Estados Unidos, a otros más recientes realizados en distintos contextos nacionales (Brites, 2007; Goldstein, 2003; Gorban, 2012, 2013 en ámbito latinoamericano) hasta llegar a aquellas investigaciones que se inscriben en el contexto de la creciente internacionalización del trabajo reproductivo registrado a nivel mundial (Anderson, 2000; Colen, 1993, 1995; Hondagneu-Sotelo, 2007; Lan, 2003; por nombrar solo algunas autoras). Definida como una relación entre mujeres, con ello no solo se ha querido subrayar la desigual distribución en términos sexuales del trabajo reproductivo realizado en los hogares sino también dar cuenta de las desiguales relaciones de poder que se configuran en ámbito doméstico entre mujeres en base a diferencias de clase, raza y ciudadanía.

La relación que se establece entre la parte empleadora y trabajadora encarna mucho más que un mero intercambio económico (Goldstein, 2003). Es una relación en la que las nociones de superioridad e inferioridad basadas en el género, la clase y la raza son (re)producidas. Los polos de la división de clase son exhibidos y actuados, estando siempre presente la dimensión racial. No importa qué color de piel tenga la trabajadora, la misma se asocia simbólicamente con el trabajo sucio realizado en el hogar, lo que denota su baja condición social, y por ende, su inferioridad. Algo, ulteriormente reforzado actualmente por el origen extranjero de muchas de ellas.

La definición de esta relación laboral como un asunto de mujeres ha sido criticada en la medida que invisibiliza el hecho de que los varones sean los beneficiarios últimos de esta desigual e injusta distribución del trabajo doméstico. Cabría añadir además, que no son siempre mujeres quienes se erigen como empleadoras, algo que el trabajo de campo realizado da cuenta. De todas maneras, para el caso de las parejas heterosexuales es sin dudas la mujer adulta del hogar quien tiene un rol preponderante en la interacción con la trabajadora. Lo cual no implica que los varones estén ausentes.

Sus parejas, como se ha visto, en ocasiones participan en el proceso de selección de la trabajadora. Además, pueden asumir aspectos burocráticos ligados a la contratación, imponer los parámetros de contratación (que sea o no regular, el régimen de contratación – horas, interno o fijo) u opinar a favor o en contra de la trabajadora.

A continuación, en base a las entrevistas realizadas a empleadores/as y trabajadoras analizaré cómo se configura la relación entre las partes.

6.1. La construcción de los límites de la intimidad familiar

El trabajo del hogar arrastra consigo la carga histórica de la servidumbre. El peso de la construcción histórica de una relación profundamente asimétrica entre la parte empleadora y trabajadora se hace explícita en los discursos de las personas que entrevisté que provienen de familias en las que no se contaba con una empleada del hogar y que como adultos han pasado a ocupar la posición de empleadores/as, mayoritariamente en la modalidad por horas pero no exclusivamente. Así lo expresaba Daniela:

“Hombre, a mí me daba un poco de apuro, un poco porque era como decir de repente yo soy superior y tengo a una persona que mando a limpiar... y me daba un poquillo de apuro porque... entonces siempre era como tratarla de igual a igual, no, nada de en plan de aquello... entonces, pues, eso, hasta que te acostumbras, me daba un poquillo de...de que hubiera una persona... de que hubiera alguien así en mi casa.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

En este sentido, es interesante observar cómo la realización de entrevista los/as obligó a ubicarse y reconocerse en la posición de empleadores/as, algo que les procuró una cierta incomodidad y que se manifestó en frases del tipo:

“Bueno, espero que te sirva de algo. Y que no te haya parecido un burguesito estúpido ni nada.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“Entonces yo sé que soy privilegiada y sé... y me suena hasta feo cuando yo lo digo. Y sé que soy tan privilegiada que puedo decir no hago trabajo doméstico y puedo decir me aburre el trabajo doméstico.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)

Una incomodidad, que espontáneamente en mis notas de campo denominé “esquizofrenia de clase” pero que no se distancia del sentimiento de culpa que otras autoras en diversos contextos nacionales han encontrado entre los/as empleadores/as de

clase media, quienes temen verse atrapados en su propio hogar en relaciones jerárquicas que perciben como contrarias a su identidad de clase (Goldstein, 2003; Lan, 2003). Notablemente, dicha incomodidad o sentimiento de culpa se desvanece en las entrevistas que realicé a personas que provienen de familias en las que sí se contaba con una trabajadora del hogar. Y si en el primer grupo es recurrente la alusión a la importancia que adjudican a mantener relaciones igualitarias – aunque, como se verá, no siempre sea así –, en el segundo grupo llega a naturalizarse la construcción de la relación en términos profundamente desiguales:

“Yo, como ya había visto en mi casa no lo veía tan problemático porque de alguna manera ya vi que cada uno tenía su rol.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Se perfila entonces aquello que Jurema Brites (2007) denomina “didáctica de distancia social”, es decir, la socialización desde la infancia en una lógica profundamente asimétrica que naturaliza la posición subordinada que ocupa la trabajadora en los hogares. En este caso, se trata de personas –todas mujeres– cuyas familias contaron con trabajadoras del hogar en la modalidad interna y que, a su vez, en algún momento de su trayectoria como empleadoras repitieron esta modalidad de contratación, algo sin duda facilitado por la disponibilidad de recursos económicos.²²⁸ A diferencia de sus madres, estas mujeres trabajan fuera de sus hogares. De todas maneras, se delinea una continuidad de una generación a otra en el modo de organizar el trabajo reproductivo de los hogares, y con ello, de la construcción de la femineidad entre las clases más acomodadas. Como ya se ha visto, las principales responsabilidades del ama de casa burguesa consistían en la buena dirección y manutención del hogar, dentro de las cuales se incluía atender las demandas emocionales de los demás miembros de la familia. Esta construcción del rol femenino en el hogar (y por contrapartida, del masculino, liberado de dichas responsabilidades), se actualiza en la medida que las mujeres siguen desligadas de la realización de las labores domésticas manuales, del trabajo sucio (Anderson, 2000), siendo las principales responsable de su supervisión, ahora compatibilizadas con el trabajo remunerado fuera del hogar. Y cabe preguntarse

²²⁸ Quienes en algún momento dispusieron de trabajo doméstico remunerado en la modalidad interna, en lo específico tres mujeres, se ubican en los niveles de renta más alto entre las/os entrevistados/as. El análisis que se desarrolla en este apartado para la modalidad interna excluye el trabajo del hogar cuando el mismo supone la atención a personas ancianas. Ello se debe a que las tres mujeres que entrevisté formaban parte de unidades domésticas nucleares constituidas por la pareja adulta heterosexual y sus hijos/as. En consecuencia, dada esta característica de la muestra, las dinámicas que adopta la relación entre la parte empleadora y trabajadora en la modalidad interna cuando incluye la atención a personas ancianas solo será revisada desde la perspectiva de las trabajadoras.

si este no es un modelo en expansión, en la medida que son más numerosas las familias que acceden al trabajo doméstico remunerado.

Al margen de que la presencia de la trabajadora en el hogar constituya o no una novedad para quien la emplea, ha quedado claro que la misma genera una serie de tensiones que inclusive pueden llegar a adoptar la forma de verdaderos temores. Un miedo socialmente construido que encuentra su fundamento en la percepción de amenaza que la trabajadora comporta para la privacidad e intimidad del espacio doméstico. He de señalar que entre quienes entrevisté es justamente la importancia adjudicada a la intimidad familiar y, en variable medida, el rechazo a las relaciones marcadas por elementos jerárquicos, lo que contribuye a que la modalidad fija/por horas sea mejor valorada y que la trabajadora interna pierda posiciones. Así, en el caso del trabajo por horas, donde la contratación está más fuertemente determinada por los recursos económicos disponibles, ante la pregunta de si cambiarían de régimen en caso de que se lo pudiesen permitir, buena parte los/as empleadores/as respondió que aumentaría el número de horas, inclusive a jornada completa, pero mayoritariamente dijeron que no pasarían a la modalidad interna. Asimismo, otra empleadora prefería contar con una trabajadora fija y otra por horas antes que una interna, un arreglo que creía era menos conveniente en términos económicos pero en el que se sentía más “cómoda” ya que a sus ojos le permitía conciliar la intimidad familiar con la presencia de las trabajadoras sin por ello tener que establecer una relación jerárquica y distante. Finalmente, una ex empleadora de trabajadoras internas explicó el pasaje del régimen interno a fijo, en su caso precipitado por la renuncia de la última trabajadora interna, también en función de poder preservar la intimidad familiar:

“Es decir, ya nos habíamos acostumbrado a estar un año sin nadie y aunque yo ya lo había vivido ya era otra historia porque claro, es verdad que mi casa es grande y yo vivo en un chalet y (las trabajadoras) tienen su espacio pero no es lo mismo. Claro, porque cuando los niños son bebés el horario que llevan los bebés es otro, entonces a lo mejor ellas a las ocho de la tarde, el bebé ya está bañado, cenado, pues a lo mejor dejan la cena preparada ahí y ya está. (...) Pero claro, los niños también van creciendo, cuando tú llegas de trabajar a las ocho tus hijos te apetecen que estén, entonces claro, llega un momento que estás tú, el niño, ella. Entonces era, claro, cuando es bebé, también puedes tener más... por el propio horario de los niños. Y luego claro, te acostumbras a estar un año sin nadie y piensas ¿ahora volveré a coger (interna)? No.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Cada relación puede adoptar una forma diferente. La entrada y permanencia en el hogar de la trabajadora, el “otro íntimo” (Lan, 2003), exige que las tensiones que genera sean negociadas. En dicha negociación participan ambas partes de la relación laboral pero

indefectiblemente es quien emplea quien tiene mayor poder. Débora Gorban (2012, 2013) propone la noción de repertorios de demarcación para dar cuenta del conjunto de prácticas que los/as empleadores/as ponen en acto en su relación con las trabajadoras con el objeto de establecer los límites y distinciones entre las partes. Es a partir de estos repertorios -desplegados en torno al control sobre la comida, el uso de los espacios, objetos, vestimenta, entre otros- que se sostiene la diferencia y la distancia social cuando lo íntimo es el objeto del trabajo. En una línea similar, a partir del caso concreto de de las trabajadoras filipinas empleadas en Taiwan, Pei-Chia Lan (2003) analiza lo que denomina las micropolíticas del trabajo del hogar. Tomando en consideración la intersección de dos ejes a partir de los cuales se negocian los límites con las trabajadoras, a saber, inclusión/exclusión de la trabajadora en la familia y énfasis/minimización de las desigualdades de clase y étnicas, elabora una tipología de las posibles relaciones interpersonales que pueden darse en el marco de esta relación laboral. Lan identifica cuatro: aquellas más jerárquicas y distantes; otras de tipo maternal; aquellas personalistas; y finalmente, las concebidas en términos más estrictamente profesionales. De manera similar a Gorban, revisa como en cada una de las categorías propuestas se construyen los límites en torno al consumo de alimentos, el uso del espacio, el trato, etc. La autora aclara que las categorías que componen la tipología, a modo de los tipos ideales weberianos, nunca se dan de manera pura en la realidad, siendo más común que se presenten entremezcladas o que cambien según los contextos. A su entender, son tres los factores estructurales que orientarán un posicionamiento más pronunciado hacia alguna de las categorías señaladas: la posición de clase (similitud o diferencia entre empleadores/as y trabajadoras antes de la migración), las tareas asignadas (en el arco que va desde los cuidados a la limpieza) y las disposiciones de tiempo-espacio (tiempo y espacio del que disponen los/as empleadores/as y que comparten con las trabajadoras).

En base a las entrevistas que he realizado, el despliegue de los repertorios de demarcación efectivamente se acentúa cuanto mayor es el tiempo y espacio que los/as empleadores/as comparten con las trabajadoras. Es en el trabajo en la modalidad interna o fija, en coincidencia con el trabajo que incluye lo que comúnmente se entiende como cuidados y limpieza, donde pareciera exacerbarse los elementos más netamente jerárquicos y distantes. Si la confianza es un común denominador que atraviesa a todas las relaciones laborales, la misma se articula variablemente con el respeto, noción que adquiere un matiz más pronunciado a medida que la relación se desplaza hacia el polo más distante y jerárquico, y que como se verá adquiere un

sentido diferente al que le adjudican las trabajadoras según lo revisado en el capítulo anterior.

Isabel, una de las empleadoras que entrevisté, podría circunscribirse dentro de lo que Lan (2003) identifica como una empleadora que establece una relación jerárquica y distante. Por muchos años contó con empleadas internas y recientemente había pasado a la modalidad fija a jornada completa. Rotundamente expresó:

“(...) una de las cosas que yo insistía o intentaba que quedara muy claro, era, claro, yo no incorporaba un nuevo miembro a mi familia. Y eso se lo decía muchas veces así.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

No incorporar “un nuevo miembro a la familia”, exigía a su parecer dejar “bien claro al principio” cuáles eran las “reglas”, “antes de que se estableciera otro tipo de relación”. Aconsejada por su madre, las reglas consistían fundamentalmente en una neta separación socio-espacio/temporal entre la trabajadora y la familia en el marco de la convivencia diaria en el hogar. Algo que se materializaba mediante el uso del uniforme, la comensalidad separada, la restricción en el uso de los espacios de la casa, entre otros repertorios de demarcación.

Comenzando por el uniforme, así explicó por qué para ella era importante:

“Si no que si no dependería del gusto o manera o cultura, que a lo mejor podía chocar con la nuestra. Entonces la manera que era más fácil es que buscáramos algo *standard*, que se pudiera acomodar, que fuera discreto, que fuera cómodo para trabajar... pues bueno. Que en su momento ya la mantuve porque me fue bien. Y realmente alguna vez que no, me arrepentí enseguida (...) desde alguna chica llevar unos pantalones que dejaba la mitad del trasero al aire como ropas que cuando me levantaba por la mañana me hacían daño a los ojos... por colorido, tal... entonces decidí... de la misma manera que yo le digo a un hijo mío “no quiero que estés sin camiseta, quiero que en casa estés con la camiseta puesta” (...).” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

El uniforme en cuestión consistía en:

“(...) que no era tanto el que llevaran el uniforme típico que puedan llevar las asistentas, el delantal y tal (...) El uniforme, te hablo de muchos años, más han sido oscuro, negro, una camiseta negra, pantalón oscuro, en plan, como muchas camareras o peluqueras de muchos sitios, que pensaba que podía variar de tejido en función de verano o invierno, que tuviera una chaquetita. Oscuro. O a veces he jugado con azules marinos y grises, depende.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

La familia, como ya he señalado, no está exenta de jerarquías en su interior, que corren en las líneas del género y la generación. Es mediante la incorporación de la trabajadora en el escalón más bajo de dicha jerarquía que se opera su inferiorización. Cuando Isabel, en función de lo que considera el correcto comportamiento dentro del hogar, asimila la imposición del uso del uniforme a las indicaciones sobre la vestimenta que daría a un hijo suyo, infantiliza a la trabajadora y, por contrapartida, refuerza su autoridad sobre ella. Pero además, recuérdese que se trata de la misma empleadora que expresó abiertamente el temor que le provocaba la posible competencia que la trabajadora puede representar con respecto a su posición como mujer en el hogar. En un juego entre la invisibilidad y visibilidad, el uso del uniforme neutraliza el cuerpo femenino de la trabajadora al tiempo que denota su posición subordinada. Sin olvidar además cómo el uso del uniforme representa un signo de distinción para los/as empleadores/as (Gorban, 2012).

De todas maneras, he de señalar que entre quienes entrevisté el uso del uniforme no aparece muy extendido. En cambio, son otros los repertorios de demarcación que aparecen más comúnmente, que caen dentro de lo que Goffman (1956) entiende como la conducta deferencial que le debe un subordinado a su superior²²⁹, extensamente analizada en el contexto del trabajo remunerado del hogar por Judith Rollins (1985).

La conducta deferencial, como toda conducta ceremonial, puede adoptar formas muy variables. Puede ser lingüística, gestual, espacial, inherente a las formas de realizar una tarea o formar parte de la estructura de la comunicación (Goffman, 1956). Goffman la subdivide en dos grupos: los rituales de presentación y los rituales de evitación. Los primeros se refieren a las prescripciones que regulan la forma de interacción y destaca entre ellos cuatro formas muy comunes: los saludos, las invitaciones, los elogios y los servicios menores; los segundos, en cambio, toman la forma de proscripciones, interdicciones y tabúes, aquellos actos de los que el individuo debe abstenerse a fin de mantener la debida distancia. En buena medida, los repertorios de demarcación pueden ser analizados en términos de rituales de evitación, que se materializan en una compleja organización diferencial en el uso del tiempo y espacio en el hogar a partir de la cual se construye la intimidad de la vida familiar en relación con la trabajadora del hogar.

²²⁹ Goffman (1956) aclara que la conducta deferencial no sólo es una obligación que deben los subordinados hacia los superiores sino que lo contrario también es cierto. Además, hay formas de deferencia que se pueden dar entre personas que ocupan igual rango social. Es decir, las formas deferenciales pueden estar presentes tanto en relaciones simétricas como asimétricas. Cabe añadir, que la conducta deferencial no se restringe a la interacción entre personas. Por ejemplo, el receptor de dicha conducta puede ser un objeto o un ídolo.

Comúnmente la privacidad del hogar ha sido discutida en contraposición al espacio público. Sin embargo, tal como señalan Munro y Madigan (1999), el modo en que las personas utilizan el espacio en sus hogares está condicionado por las ideas asociadas a la unidad familiar y privacidad individual, nociones contradictorias que dan lugar a (no siempre fáciles) negociaciones cotidianas en relación al uso del espacio en el hogar. En dichas negociaciones, el espacio físico disponible y su distribución son elementos que condicionan la configuración del espacio social dentro del hogar, y con ello, de la construcción de la privacidad entre los miembros de la familia.²³⁰ En función de la posición que ocupen en relación al género y generación, distintas serán sus responsabilidades y derechos sobre los espacios disponibles, dando lugar a variables arreglos espacio-temporales para su uso. Así por ejemplo, la sala, espacio común que simboliza la unidad familiar, en el que se puede compartir un programa de televisión también es un espacio sobre el que los miembros adultos de la familia pueden tener más derechos según las circunstancias o momentos de la jornada. Estirando este razonamiento para incluir a la trabajadora del hogar, se puede pensar cómo se construye en relación con ella la intimidad familiar, poniendo en evidencia la posición inferior que ocupa en la jerarquía del hogar. En este sentido, Isabel comentó:

“(...) entonces pues les decía, pues que claro, que nosotros también lo que no queríamos perder era nuestra parte de intimidad, que sabíamos que tener una persona, que sí que teníamos que dejar claras una serie de cosas. Entonces, claro, que ella podía comer antes o después de nosotros, por ejemplo. O le explicaba que las áreas que nosotros teníamos no eran áreas que... o sea, que no se podía sentar. No se lo decía así pero se lo dejaba... o sea, no se podía poner con nosotros a ver la tele porque no era el papel.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Y agregó:

“Entonces, sí que hay unos espacios con los niños, ella con los niños puede estar. Pero cuando entrábamos en juego o toda la familia o fundamentalmente nosotros (los adultos), pues es otra historia. En ese sentido, cuando comíamos o cuando cenábamos.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Cristina, otra empleadora, apuntó:

“Y yo siempre lo decía, a mí la gente me pregunta, ¿Pero no te molesta? Digo, bueno, a ver, es que yo me voy a las ocho y media, vuelvo a las siete de la tarde, es que tampoco estoy tanto... o sea, a mí cuando la gente me decía, yo a las siete y media yo suelo estar haciendo la cena, acuesto a los niños mientras ella tal... sirve la cena, después ella se va y yo me quedo en el salón con... porque ella tenía tele, música, su baño, su habitación, por lo tanto... quiero

²³⁰ Asimismo, el nivel socioeconómico y los valores asociados también juegan un rol importante en la configuración de los espacios sociales dentro del hogar.

decir, y los fines de semana, como el sábado por la mañana, yo siempre, normalmente, mi marido y yo salimos a jugar al golf y tal, no sé qué... cuando venimos está la comida y después de comer se va. O sea, yo cuando me decía la gente ¡Ay qué agobio! Decía, es que objetivamente no me la encuentro. No me la encuentro mucho.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Para la empleada, el acceso a las zonas íntimas y sociales de la casa está permitido siempre que se encuentre trabajando. En cambio, debe retirarse a la zona de servicio - conformada básicamente por la cocina y su habitación- para preservar de esta manera la intimidad de la vida familiar. Son fronteras móviles (Gorban, 2012), en función de una organización diferencial del uso del tiempo y espacio atendiendo a la posición que cada uno ocupa en el hogar. Se delinean así tres áreas socio-espaciales (Goldstein, 2003) -el área social, el área íntima y el área de servicio- a partir de las cuales se construye la privacidad de la vida familiar. O al menos esta es la distribución deseable cuando la trabajadora es interna, tal como lo expresaba otra de las empleadoras:

“Mi madre tuvo (trabajadora del hogar interna), mi madre tuvo. Nosotros somos seis hermanos, entonces, claro, yo bueno... estaba acostumbrada también a tener una persona en casa que no era de la familia. Dormía en casa de mis padres, también tenía una habitación para ella y su baño. Mi madre aún lo tenía mejor ¿Por qué? Porque tenía un baño, tenía una habitación suite para ellas. Yo en mi caso no pero ella compartía lavabo con los niños pequeños. Eran tan pequeños que daba igual, esto no...” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Así, si las características físicas de la vivienda obligan a compartir los espacios íntimos, resulta más admisible que sea con los/as más pequeños, nuevamente dando cuenta de cómo la inferiorización de la trabajadora sigue la línea de su infantilización.

Algo similar sucede con la comensalidad. Isabel, por ejemplo, señaló:

“Yo... cuando yo por ejemplo les decía antes, después tal (de comer), los niños van aparte. Pues si llegaban a la una, comían todos juntos. Y a mí me parecía muy bien y tenía que formar parte. Era la parte que podían... era más cuando estábamos nosotros que marcaba yo porque no me apetecía el tener...” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Otra empleadora, Silvia, explicó que a la hora de la comida la trabajadora solía comer con sus hijos/as. Más tarde llegaban los adultos, momento en que la trabajadora “descansaba un poco en su habitación”:

“No, porque ella tenía una habitación. Vale. Con una tele en su habitación. Ella, bueno, después de comer descansaba un poco en su habitación y luego, no sé, nosotros nos íbamos a trabajar y ella reprendía y tal. Aprovechaba si el niño hacía la siesta...” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Se podría argumentar que si la trabajadora se sienta a la mesa con los/as niños cuando los adultos no están presentes, ella sigue trabajando. Ahora bien, puede suceder que trabajadora y empleadora coman juntas, algo que en cambio no pareciera ser tan frecuente con el empleador:

“Nosotros no solemos comer en casa, entonces desayunamos por la mañana, ya ha desayunado antes normalmente (la trabajadora). Ahora bien, yo te digo, si alguna vez yo me he quedado en casa trabajando, y yo he estado, yo no tengo ningún problema a sentarme y comer con ella. A veces, son más ellas las que ya directamente no lo hacen. Mi marido, por ejemplo, eso no lo hará. Ni ellas yo creo que lo harían tampoco. Es un tema más de tal.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Así, en torno a la comensalidad quedan claramente delineadas las distintas posiciones jerárquicas que cada quién ocupa en la familia y, en función de ello, el grado de intimidad que se considera pertinente mantener con la trabajadora. Por maniqueo que pueda parecer, y a pesar de las formas contemporáneas más igualitarias en la organización familiar, el varón adulto emerge como la autoridad última en el grupo familiar y en consecuencia, con quien más acentuados son los rituales de evitación. En este sentido, otro ejemplo lo constituye la estructura que adopta la comunicación, es decir, quién puede o no empezar una conversación, cuándo y con quién.²³¹ Y aquí, el respeto se hace explícito en los discursos. Con Isabel mantuve el siguiente diálogo:

“(...) el problema está en aquellas personas que se les olvida cuál es su rol o su sitio. El problema no está en que se establezca esto, porque tú puedes tener... ser un muy buen trabajador, tener mucho cariño, tener tal y no haber ningún problema porque tú sabes cuál es tu rol. Y la otra persona sabe. Si esto está claro, no hay ningún problema.

- *¿Y en qué cosas se transgrede? ¿O qué experiencias has vivido tú que has sentido que se estaba transgrediendo estos roles?*

Bueno, cuando estoy hablando con mi marido se te meten en la conversación. Esas cosas. En ese momento por educación no dices nada pero tal... que si pasa una vez no pasa nada, pero cuando se convierte en rutina... ó eh, en cosas como por ejemplo, sin venir a cuento, yo creo que una cosa que le fastidiaba mucho a mi marido era alguna vez pues que, “¿Vas a venir a comer?” “¿Vas a venir tal?” “¿O vas a venir cual?” (Le pregunta la empleada al marido). No tengo por qué dar... o darle... ¿no? entonces esto después yo lo tenía que

²³¹ Generalmente los/as empleadores/as que entrevisté prefieren no utilizar la manera más formal de “usted” en la interacción verbal. Sin embargo, e irónicamente este es un formalismo muy arraigado en algunos contextos latinoamericanos, una forma de respeto que suele ser rechazada por la parte empleadora.

reconducir como podía y decir, o sea, yo un poco... me iba muy bien el bueno y el malo. Mi marido siempre es... pues cuando yo le tenía que decir una cosa, “oye, mira, esto tal, mi marido ¿sabes? como es un poco serio”... (reímos) (Dice en voz muy baja, casi inaudible, que al marido le da igual, no le importaba que lo pusiese en ese papel).” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Cristina lo expresaba de manera similar a Isabel:

“Y luego por ejemplo, es decir, yo creo que sin estar reñido yo he tenido muy buena relación con ellas y me he preocupado mucho por sus cosas pero cada uno en su lugar. Es decir, esto también sobre todo cuando son internas es fundamental. Es decir, a mí me puede... y yo me preocupo y los problemas de sus hijos que ese es un clásico, los tienen allí y ahora pasa de... es normal, te lo tiene que contar, llega un momento que, si yo estoy hablando con mi marido, lo que no puede ser...” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

Que “cada uno tiene su lugar”, no olvidarse de “cuál es su rol o su sitio” deja poco lugar a las interpretaciones y expresa explícitamente las bases sobre las cuales se construyen la relación, lo que no excluye que estén cargadas de afectividad tal como se lee en los fragmentos arriba citados. Enseguida volveré sobre esta última cuestión. Primero quisiera concentrarme en cómo la idea del respeto también se asocia a la discreción, a un modo de realizar el trabajo en el que la presencia de la trabajadora se hace ausencia, se torna invisible (Gorban, 2012; Rollins, 1985). Gemma, otra empleadora, valoraba justamente eso de la trabajadora fija que acude a casa de su suegra:

“Y no de hablar mucho, muy... muy callada, sus cositas y bien, sí, sí, sí. También es muy importante que no sean de estas que hablan, hablan, hablan (reímos), que todo lo quieran saber (...) me gusta mucho la discreción (...)” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Y agregó, “(es muy importante) el saber estar (...) A mí, estos que hablan tanto y liantes, no.” Anais, hizo un comentario en términos similares con respecto a la trabajadora por horas que va a su hogar:

“Y ella (la trabajadora) es muy así. Sí, su lugar y no se está inmiscuyendo en nada ni dando conceptos de nada ni nada (...) es tranquila, no está “ay no sé qué” (gritando), no, es tranquila. Está haciendo lo suyo.” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“Callada”, “tranquila”, “haciendo lo suyo” son todos atributos que remiten al respeto en términos de la discreción, a la invisibilidad de la trabajadora en el hogar mientras realiza las tareas que le son asignadas (Gorban, 2012; Rollins, 1985). Y como se

aprecia en los fragmentos arriba citados no remiten solo a la modalidad de trabajo interno. De todas maneras, el despliegue de los repertorios de demarcación hasta aquí revisados va perdiendo fuerza a medida que disminuye el tiempo/espacio compartido. Ello porque entiendo que no tienen razón de ser: la evitación espacio-temporal es total (o casi). Así, cuanto menor es el tiempo/espacio compartido, más fácil es que se configuren relaciones más orientadas hacia el polo profesional e impersonal, algo que suele ocurrir con mayor facilidad cuando en el trabajo es por horas y las tareas asignadas a la trabajadora son estrictamente de limpieza. Ejemplo paradigmático de ello es el caso del empleador mencionado en el apartado anterior que ni siquiera reconoció a la trabajadora cuando se la cruzó en la calle. Su pareja directamente no conocía a la trabajadora. De todas maneras, que la relación sea de tipo más impersonal no supone un mayor reconocimiento de la misma como actividad laboral. Es justamente en el trabajo por horas para tareas de limpieza donde he registrado una mayor informalidad en la contratación y un menor reconocimiento de la trabajadora en cuanto tal. Ello no implica que la relación necesariamente sea concebida en términos simétricos.

Al margen de que la relación laboral implique compartir más o menos tiempo/espacio con la trabajadora, la misma muchas veces puede ser pensada en términos afectivos, no en pocas ocasiones cargada de un fuerte tinte maternal. Las dinámicas que adoptan las relaciones maternalistas según Rollins (1985) se basan en la asunción de una relación asimétrica entre superior y subordinado/a, en la que quien ocupa la posición superior puede tanto proteger y nutrir como degradar e insultar. En el marco de la relación que aquí se analiza, la falta de respeto por la trabajadora se expresa fundamentalmente en el no reconocimiento de que es una persona adulta capaz de gestionar autónomamente su propia vida y su visualización como una persona necesitada. Lo que, como ya he señalado, lleva a la persona empleadora a pensarse como benefactora. Marta, por ejemplo, se expresó de la siguiente manera:

“Yo creo que también transmito el hecho de que soy buena persona y eso ella, ellas también lo ven ¿no? (...) y eso es lo que yo quiero transmitir a ellas, que cualquier cosa que necesiten ¿no? que sea también... pueden contar conmigo.”
(Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

En este caso se trata de una relación laboral por horas con cadencia quincenal. Rollins define al maternalismo como una actitud típicamente femenina. Debo decir que efectivamente la actitud maternal pierde fuerza entre los varones que han participado en la investigación. Se necesitarían más entrevistas para poder discernir si

efectivamente existe un patrón diferencial en la configuración de la relación según quienes emplean sean hombres o mujeres. De todas maneras, al menos entre quienes entrevisté, se perfila este contraste, que entiendo se corresponde con la diferencial construcción de hombres y mujeres, y la especialización emocional de estas últimas a la que ya he aludido. Lo cual, de todas maneras, no implica que se disocien por completo de la inferiorización de la trabajadora. Algunos elementos en este sentido ya han sido revisados en torno a la cuestión de la selección de la trabajadora y la formalización de la relación laboral. Otra práctica muy extendida es el uso del término “chica” para referirse a la trabajadora, al margen de la edad que ésta pueda tener (Rollins, 1985). Un uso tan naturalizado que inclusive es adoptado por algunas trabajadoras cuando se refieren a otras empleadas del hogar y que pocas han impugnado abiertamente en las entrevistas.

La visualización de la trabajadora como una persona necesitada se expresa en la recurrente alusión a que son “pobres”, muy especialmente aquellas de origen extranjero. Una pobreza que excede lo estrictamente material y que se extiende a varias dimensiones existenciales, como por ejemplo, que tienen “vidas complicadas” o son “buenas” e “ingenuas”. Una de las empleadoras llegó a utilizar en la entrevista hasta 11 veces la palabra pobre/s – o sus derivados pobrecita/s, pobrecilla/s – al hablar de la trabajadora por horas que acude a su hogar y de las empleadas del hogar en general.

Dentro de las dinámicas maternalistas, uno de los aspectos sobre los que se ha hecho énfasis es la extendida práctica de dar regalos a las trabajadoras, muchas veces artículos de segunda mano que enuncian aquello que la empleadora considera que es apropiado para la trabajadora en función de su consideración como una persona necesitada (Rollins, 1985).

Desde que Marcel Mauss (2009) escribiese su célebre *Ensayo sobre el don* sabemos sobre el papel de los dones en la producción y reproducción de los vínculos sociales. Mauss definió a los intercambios como fenómenos sociales totales en la medida que condensan múltiples aspectos de la práctica social y de las instituciones que caracterizan a una sociedad. Maurice Godelier apunta a la definición de Mauss otro sentido: los intercambios son fenómenos sociales totales no solo porque combinen múltiples aspectos de la sociedad sino porque “permiten que la sociedad se represente y reproduzca como un todo” (1998: 64). En el caso que aquí se estudia, los intercambios se inscriben en una lógica fuertemente estratificada, desde la cual se piensan a la vez que se refuerzan.

A partir de las entrevistas realizadas a empleadoras/es y trabajadoras, aparecen los regalos junto a otros dones que los/as primeros/as dan a las segundas. Inclusive, si se recuerda lo revisado anteriormente, ciertos derechos laborales como la regularización de la relación laboral o las pagas extras, adoptan la forma de dones. Y si bien no han sido frecuentes las referencias a objetos usados, en cambio, los regalos en dinero han sido más mencionados. Asimismo, la asistencia –inclusive financiera- para resolver cuestiones jurídicas y/o relacionadas con la salud de la trabajadora o de un familiar suyo u otros posibles percances. También, los préstamos de dinero. Por ejemplo, una empleadora comentó:

“También es verdad que bueno, yo de vez en cuando yo bueno, me ha pedido dinero por ejemplo algún mes, tipo lo del coche (que se estropeó) pero... luego no descuento, es decir, hago de más en ese sentido. Yo qué sé, también llega su cumpleaños, por supuesto le dejo a parte de un regalo, le doy un sobre, es decir, cosas de este tipo las hago.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

El supuesto “hacer de más” señalado por la empleadora remite a la idea de su benevolencia como benefactora. Recuerda, además, el análisis realizado por Eric Wolf (1980) sobre las relaciones de patronazgo, en las que las partes que conforman la díada hacen intercambios no equivalentes de bienes y servicios configurados en una lógica recíproca asimétrica. Los dones entregados por el patrón son más inmediatamente tangibles, en la forma de ayuda económica o la protección frente abusos de la autoridad. El cliente, en cambio, da en pago bienes más intangibles, como la demostración de estima mediante la lealtad o la provisión de servicios. Todas estas cuestiones quedan bien ejemplificadas en el siguiente fragmento de entrevista. En este caso, se trata de la respuesta de una empleadora a mi pregunta de por qué había intercedido y asumido el coste financiero que implicó un largo proceso judicial para intentar anular la orden de expulsión y regularizar la situación jurídico-administrativa de la trabajadora extranjera empleada en su hogar:

“Bueno, era... era muy buena, era muy buena, era muy buena chica. Era muy buena chica... yo creo que había tenido muy mala suerte en muchas cosas... por ayudarla. A ver, luego por otro lado, es que era una persona... yo siempre he tenido la sensación que le debo mucho. No, porque fue... extrapolaba un poco el tema. Era muy buena. Era muy buena. Le podía pedir cualquier cosa. A veces no hacía falta pedirle que ella ya estaba antes de la cosas...bueno, también de alguna manera se establecen, por eso digo, relaciones. Ella tenía libre normalmente el sábado por la tarde y el domingo. Y si yo la necesitaba algún día, pues lo cambiábamos. Eso siempre lo había hecho igual y no había problema. Pero por otro lado, también me parece que hubo un momento que como económicamente quería arreglar... estar mejor y tuvo problemas en el

sitio en donde sabía quedar, yo le dije, después de que ya había pasado tiempo, digo, a mí no me importa que te quedes, o sea, si te quieres quedar, te puedes quedar y entras y sales. Que luego no fue efectivo prácticamente nunca. Porque luego lo empalmaba con un novio o lo empalmaba con una amiga. O sea, no volvió a tener un sitio, una habitación pagada pero ya entró luego, porque tuvo dos relaciones en el tiempo que estuvo, con chicos, uno que estaba en Barcelona y otro que estaba por aquí pero nunca (lo subraya) me faltó. Nunca. En todos los años, nunca me quedé colgada.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Esta misma empleadora inclusive le ofreció a la trabajadora hacerle de “banco”:

“A mí me da mucha pena. Me da mucha pena. Yo llegué recuerdo, en una tuvo un follón muy grande y yo llegué por ejemplo a decirle que yo le hacía de banco porque además ella no podía abrir una cuenta. Porque además es que tuvo una historia con la hermana también... yo te hago de banco ¿tú te fías de mí? Yo no te quitaré nada ni te haré... te hago yo si quieres, pues cada mes y tal o cual. Y recuerdo que al principio me dijo que sí pero luego que no.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Ahora bien, es notable como dicho ofrecimiento se enmarca en la idea antes apuntada de la incapacidad de las trabajadoras para gestionar autónomamente su “complicada” vida. En este caso en concreto, además de la “mala suerte” también porque son “manirotas”:

“(...) muchas veces a mí me ha dado mucha pena. Por ejemplo con... porque tanto de la que te he dicho primera (trabajadora) colombiana, que yo creo que ganaron bastante dinero pero de la misma manera que les entraba lo gastaban. Gastaba mucho (...) tenían mejor tele, tenían mejor tal. Bueno, tenían mejor... o sea, nos comprábamos lo último ¿no? Yo tengo la tele de hace... pues mira, mi hijo tiene... 16 años. Mis hermanos vienen a mi casa y me dice ¿pero tú? ¿esta tele? Digo, yo para qué me voy a comprar una. Tampoco miro tanto la tele tal. Pues, yo no tenía cámara de video y tenía cámara de video. Y yo no tenía no sé qué y teníamos la pantalla, unas ultra... se compró un piso, lo tuvo que acabar dejando. Y se han ido después, te puedo hablar, después de 14 años casi con una mano adelante y una detrás a Estados Unidos. Y... esto por un lado. Entonces, qué pasa. Irene (otra trabajadora) también mandaba dinero, no sé qué pasó con el dinero que si la hermana... muchos líos familiares (...) y si son un poco manirotos, que me he encontrado bastantes que son manirotos, pues a lo mejor se han pasado un montón de años y han dejado la infancia de los niños y entonces... y se encuentran luego, se deprimen. Yo creo que mucho se deprimen. Se deprimen porque toodo el sacrificio, toodo el esfuerzo no les ha servido de nada. Si... yo es lo que veo.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Tal como se lee más arriba, la idea de que tienen “vidas complicadas” está estrechamente vinculada a la gestión de la maternidad transnacional y las remesas en el caso de las trabajadoras de origen extranjero, especialmente aquellas latinoamericanas. Como dijo Cristina más arriba, “los problemas de sus hijos” son “un clásico”.

Hondagneu-Sotelo (2007) sostiene que los/as empleadores/as pertenecientes a núcleos familiares a doble ingreso que disponen de poco tiempo libre debido a las exigencias laborales pueden percibir el establecimiento de relaciones de tinte personalista como una carga y pueden preferir evitarlas, algo que de todas maneras difícilmente se puede alcanzar cuando la trabajadora se ocupa del cuidado de sus hijos/as.²³² En este sentido, es ilustrativo lo comentado por Silvia:

“Yo me acuerdo Mirta me explicaba todos sus problemas ¡Hacia terapia conmigo! Que yo... claro, porque estábamos las dos y yo llegaba y entonces ya tenía la cena y nos poníamos ella con un niño y yo con otro. Las cuatro en la mesa de la cocina ¿no? entonces cada día me explicaba lo que... bueno, cosas ¿no? problemas que tenía, tal, que yo empatizaba, claro. A veces empatizas y bueno, siempre empatizas si tienes sensibilidad. Y claro, luego de extrañas nada porque sabes toda su vida. Te la cuentan. Y tiene necesidad de...

- *Entonces esta relación que se establece con la trabajadora puede llegar a ser...*

Muy estrecha, sí. Estrecha, sí.

- *¿Y eso cómo lo vives? ¿Con naturalidad o...?*

Sí, sí con naturalidad. Sí, sí. Sí, a ver, a mí a veces lo que... con estos problemas, a veces... (piensa) no sé cómo decirte, claro, pensaba yo, yo tengo muchos problemas ahora me... ¿sabes? era como una suma, una carga (...) A veces sí que me suponía, esto, dices, ostias, ya tengo mil problemas y bueno, aquí haciendo un poco de psicóloga y... a veces me podía saturar un poco. Porque no era lo que yo necesitaba. Lo que pasa que dice, bueno, pobres. Claro, era bastante complicada su vida ¿no? Lo que pasa que complicada pero luego pensabas, que son tan inocentes y se fían tanto ¿no? porque luego va allá y todo el dinero había volado (...) Son buenas, son tan buenas que les toman el pelo ¡su hijo! ¡su hermano! La última persona que les tendría que tomar el pelo. Dices ¡qué barbaridad, tú! Pero, bueno...” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Maternalismo y personalismo están divididos por una fina raya. El personalismo se diferencia del maternalismo en la medida que si bien también se enmarca en una relación asimétrica reconoce la dignidad de la trabajadora (Hondagneu-Sotelo, 2007; Lan, 2003). Según Lan (2003), es común entre las empleadoras de clase media situarse en relaciones de tipo personalistas, inclusive estableciendo analogías de parentesco, para aliviar la ya mencionada culpa de clase. En este sentido, el caso de Elena es ejemplificativo. He aludido a la incomodidad que le produce el establecimiento de relaciones jerárquicas entre ella y las trabajadoras, que de todos modos percibía como más plausibles con aquellas de origen extranjero. También a su definición de la relación laboral en términos familiares. Inclusive, llegó a decir que las trabajadoras suelen parecerse mucho a ella:

²³² Es más, Hondagneu-Sotelo (2007) sostiene que pueden desarrollar un personalismo estratégico mirado a garantizar el buen cuidado de sus hijos/as.

“Pero fijate que ahora pienso que justamente la gente que tengo acostumbra a ser gente que se parece mucho a mí. Pues, fijate, las dos (trabajadoras), Lina y Teresa tienen mi edad. Y Lina es una persona que... Teresa también, no tanto pero también. Pero Lina podría estar aquí perfectamente sentada contigo y conmigo y haríamos un café y hablaríamos de los mismos temas de interés y... es una persona que veo mucho de mi generación y mucho como yo.” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/contratación informal)

Sin embargo, no dudaba en aconsejar a Lina, quien hace 18 años trabaja en su casa, que debía buscarse un trabajo (¡!). Y si bien, como se verá a continuación, el consejo no deja de ser bienintencionado, tampoco está exento de una deriva maternal:

“Yo desde hace muchos años le digo a que tiene que buscar trabajo. Y le digo muy en serio porque claro, yo la aprecio mucho y yo veo que la situación... es decir, yo veo que lo que yo le ofrezco a Lina a ella le va muy bien, sinceramente, porque le da mucho margen, mucha flexibilidad, sobre todo con la educación de sus hijas en estos últimos años, cuando las niñas han estado enfermas ella puede venir a casa, si un día no viene no pasa nada... o sea, la flexibilidad, como hay esta relación de confianza es máxima, por tanto... a nivel de sueldo, ella... ella me lo ha dicho incluso ¿dónde puedo yo ir a trabajar que haciendo las horas que hago en tu casa me paguen más de lo que me pagas tú? Con mi cualificación, claro, con mi cualificación ¿no? Es cierto. Pero yo le he insistido muchísimo, desde hace muchísimo años, que se prepare, que estudie. Porque es una niña que hizo hasta primero de BUP, o sea que es que... y yo le he insistido, o sea, porque pienso en ella, porque pienso que llegará un momento en el que necesitará sustentarse... y llegará un momento, somos mayores, ya vamos hacia los 50 y cuando ya tenga que jubilarse, ella se está... ella tiene un plan de pensiones. Es una mujer inteligente, por tanto ya está haciendo cosas como para... prevenir ese momento ¿no? pero como yo pienso que es una persona que tiene capacidad sobrada para hacer mil cosas diferentes, pues yo le he insistido mucho. Nunca he conseguido (ríe).” (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/contratación informal)

Cuesta pensar que una conversación en estos términos pueda darse invirtiendo a las interlocutoras. Anais, por su parte, daba consejos muy similares a los de Elena a la trabajadora que acude a su hogar:²³³

“Entonces yo le digo, “póngase a estudiar, haga algo que usted está súper mal de la espalda, no, m'hijita, haga algo porque usted...” y además que es súper inteligente “usted con la inteligencia que tiene, con la capacidad que tiene, póngase las pilas”. Pero claro, como es fácil ganar dinero así... entonces... y también su trabajo, saber que, pa'qué vine yo al mundo y que es lo que voy a hacer y qué es lo que me gusta y qué me voy a formar y poderse proyectar de aquí a cinco o diez años ¿no? Más fácil una vez que... ya pagar el alquiler pues me pongo a hacer limpieza.” (Anais, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

²³³ En realidad se trata de la nuera de la trabajadora, quien no es raro que acuda a casa de Anais para sustituir a su suegra.

En ambos casos es interesante cómo ambas empleadoras al tiempo que reconocen que las trabajadoras son inteligentes también cuestionan sus decisiones vitales. No menos interesante resulta la consideración de que el trabajo remunerado del hogar no es una ocupación para personas inteligentes. O al menos, que quienes son inteligentes pueden aspirar a algo mejor.

Tal como señala Elena, ella aconseja a la trabajadora porque la “aprecia”. No son pocas las empleadoras que se han referido al “cariño” que media en su relación y la de otros miembros de la familia con la trabajadora, si bien hay que puntualizar que no todos/as lo hicieron.²³⁴ Nuevamente los varones entrevistados quedan excluidos de esta cuestión. Ninguno de los dos hizo mención al establecimiento de vínculos afectivos con las trabajadoras. Resta el interrogante de si su identidad de género los lleva a concebir y configurar diferencialmente la relación o si ello influya en que sean menos propensos a hablar sobre estas cuestiones en las entrevistas. Para complicar el panorama, cabe señalar que la trabajadora contratada por uno de los empleadores es una pariente política, la mujer de su primo. Este empleador no “flipaba” con la performance profesional de la trabajadora y vivía el sostenimiento de la relación en términos de una obligación hacia un familiar que estaba atravesando problemas económicos. En sus palabras:

“(…) ahora esta última también es un compromiso. Entonces, me gusta, está bien, no es para flipar, pero bueno, está bien.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

Entre las que sí hicieron referencia a la relación afectiva, hay quien ha dicho que la trabajadora es un “ángel”, quien la ha descrito como “especial” o como “cómplice”, todas caracterizaciones que han sido halladas en otras investigaciones (Anderson, 2000; Gorban, 2012). En relación al cariño, Marta se expresó de la siguiente manera:

“(…) porque simplemente, es que prácticamente no hay... no hay relación en cantidad de horas y de estar viviendo esa relación. Simplemente, es por el hecho de que cada quince días viene aquí y prácticamente no la ves pero se genera una relación automáticamente ¿no? que es... que es, no sé, es diferente a las que has podido tener y que hay confianza total y cariño. Es que definitivo cariño, es cariño.” (Marta, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

²³⁴ El establecimiento de vínculos afectivos en ocasiones lleva a que algunas empleadoras mantengan contacto con las trabajadoras inclusive una vez finalizada la relación laboral.

Silvia, argumentó que:

“Porque... al final... a ver, muchas veces, sí, muchas veces sí, todos los miembros de la familia quieren a esa persona. Los niños y tal se les tiran a los pies ¿no? bueno, todos. Es...” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Finalmente, Isabel, comentó:

“No, el cariño nace siempre cuando tú tienes a una persona que es buena, que cuida de tus hijos, el cariño siempre aparece. (...) Y el cariño es fácil, el roce hace el cariño. Si tienes una persona con la que te levantas, que encima ves que está haciendo para agradar y tal, es fácil. Tienes que ser muy insensible para no generar un cariño. Y de hecho está. Y bueno, el cariño es por parte nuestra que somos más... de alguna manera, más racionales. Digo, mis hijos, cariño incluso mucho más porque ellos son libres, son libres de querer.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

Es interesante en las dos últimas citas la alusión al diferencial vínculo afectivo que se establece entre la trabajadora y los distintos miembros de la familia según las diferencias generacionales. Sobre todo en las palabras de Isabel se expresa con claridad la imposibilidad de concebir la relación en términos simétricos por más cariño que medie. Algo de lo que, al menos a juicio de los adultos, las criaturas estarían exentas, siendo “libres de querer”. Lo cual, a su vez, no está libre de tensiones, ya que la relación que se establece entre niños/as y trabajadoras a la vez que esperada y apreciada, garante de buenos cuidados, puede despertar los celos de la empleadora (Gorban, 2012). Silvia lo relataba de la siguiente manera, dando cuenta de los contradictorios sentimientos experimentados en su relación con las trabajadoras:

“Me acuerdo con la primera (trabajadora) que el niño se tiraba a ella, en algún momento tuve algún tipo de celos. Pero luego dices ¿es que no puedo estar más contenta de pensar lo que la quiere! (...) Aquel niño era para ella el más listo... es que, mi hijo la quería... bueno, en fin, pues no iba conmigo. Claro, para una madre es duro porque... pero luego piensas ¿es lo mejor que me puede pasar! ¡Pero elegía a ella! (...)

- Tú me comentabas el otro día que para ti era difícil inclusive esa situación de sentir que estabas trabajando y dejando...

Sí, a mí lo que a veces me angustiaba un poco es... cuando cambiabas de una persona a otra, claro, a esa persona casi no la conoces ¿no? entonces, dejar lo que más quieres en manos de una persona cuasi extraña. Luego no es extraña porque tiene una confianza contigo brutal.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

Donna Goldstein (2003) ha acuñado el término de “ambigüedad afectiva” para dar cuenta de las tensiones inherentes a la relación que se establece entre las partes. Una relación configurada y actuada desde la desigualdad, en la cual, como se ha visto,

confianza y respeto se articulan variablemente, y en la que el cariño no es incompatible con los celos ni con las fronteras socio-espacio/temporales arriba descritas. Sin embargo, no estoy tan segura de la pertinencia de etiquetarla como afectivamente ambigua, no porque no lo sea, sino porque me pregunto qué relaciones afectivas no comprenden un cierto grado de ambigüedad. De hecho, no son pocos/as quienes ya han señalado que las relaciones sociales representadas y definidas en términos íntimos y emocionales, que corren por las líneas del parentesco o la amistad, guiadas por la reciprocidad y los dones (que pueden incluir formas variables de transferencias monetarias), no están libres de ambigüedades, conflicto, desigualdad y/o instrumentalismo (Constable, 2009; Esteban, 2011; Wolf, 1980; Zelizer, 2000). Y además me pregunto, las relaciones mercantilizadas ¿siempre y solo se rigen por una lógica puramente pragmática en la que la afectividad está completamente ausente?

El trabajo doméstico remunerado justamente pone de manifiesto aquellas dimensiones que aparentemente se presentan como incompatibles, de allí que las ambigüedades se expresen con tanta fuerza. Sin embargo, distinguir esta relación laboral en función de su ambigüedad afectiva creo que entraña el riesgo de continuar reificando su especialidad y se inserta en la lógica de concebir los vínculos de tipo amoroso como desprovistos de desigualdades y dominación (Esteban, 2011). Con ello, por supuesto, no estoy negando los vínculos afectivos que pueden crearse en el contexto específico de esta relación laboral. Los asumo como posibles aunque no necesariamente siempre presentes. Ahora bien, dichos vínculos afectivos, y en esto sí que coincido con Dona Goldstein, se configuran desde la desigualdad. Y es más, pueden contribuir a ocultarla, y con ello, a consolidarla.

Pero veamos cuál es la visión de las trabajadoras sobre las cuestiones hasta aquí tratadas.

6.2. Aceptación, impugnación y negociación de los límites: la experiencia de las trabajadoras

La gran mayoría de las trabajadoras que he entrevistado han hecho referencia a los repertorios de demarcación hasta ahora revisados, muy especialmente en relación a su experiencia en régimen interno o fijo pero también en algunas ocasiones en las relaciones por horas. Frente a la imposición de los repertorios de demarcación por parte de las/os empleadoras/es, que varían según las distintas relaciones laborales, las

trabajadoras tienen posicionamientos diversos: pueden aceptarlos asumiendo que es parte de su trabajo o pueden impugnarlos. En este último caso, algunas soportarán mal estos aspectos de la relación laboral mientras que otras intentaran buscar modalidades de empleo menos marcadas por elementos jerárquicos y personalistas, algo más factible en la modalidad por horas siempre que los/as empleadores/as no estén presentes cuando realizan su trabajo.

Las trabajadoras son también parte activa en la configuración de las relaciones interpersonales con sus empleadores/as, si bien desde una posición subordinada (Lan, 2003). Dentro de los márgenes de los que disponen y en función de su valoración subjetiva sobre aquello que es aceptable, también establecen límites. Para ilustrarlo me centraré principalmente en cuatro casos -Francisca, Ada, Meri y Susana-, si bien en ocasiones también incluiré las experiencias de otras trabajadoras.

Francisca constituye un ejemplo de una trabajadora que aceptaba como parte de su trabajo el abanico de repertorios de demarcación que he venido revisando. Ello ayuda en parte a explicar que haya mantenido relaciones laborales de muy larga duración (la última, de 20 años), algo que ella misma reconocía al expresar: “yo siempre he sabido estar en mi sitio”. ¿Qué significaba estar en su sitio? Así se explicó: “significaba que yo sabía que este era... yo era la trabajadora y ellos los señores.” Y agregó: “(...) era mi trabajo. Una vez que salía de ahí era otra cosa.”

Parfraseando a Goffman (1997) se puede sostener que Francisca cuando estaba en su lugar de trabajo interpretaba el papel esperado por su audiencia, los/as empleadores/as, adoptando el repertorio de conductas deferenciales esperadas, que cabe aclarar, han marcado su experiencia laboral. En sus palabras:

“(...) siempre yo he dicho que yo he tenido señoras, señoras de dinero de dinero de toda la vida que es diferente al rico nuevo, porque el rico nuevo... las señoras de toda la vida, las chicas comen en la cocina, no comen en la mesa con los señores.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Tal como Francisca introduce en la cita anterior en relación a la comensalidad separada, sus relaciones laborales han estado fuertemente marcadas por la segregación socio-espacio/temporal a la que me he referido en el apartado anterior. De todas maneras, que conviniese en actuar el rol deferencial esperado no significaba que aceptase sumisa ni pasivamente cualquier tipo de actitud o conducta por parte de

quienes la empleaban. Como se verá en las próximas páginas, dentro de sus posibilidades, también ella ponía límites.

Francisca tenía claro que su “sitio” en la casa empleadora era la zona de servicio:

“Y entonces, claro, mi sitio era la cocina, cuando estaba fija, mi habitación y la cocina eran mi sitio. Mi sitio, sí.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Y agregó:

“(...) trabajaba con señores de antes, que el servicio es el servicio y ellos, los señores son los señores. Ni ver la tele... sentarme con la señora (...). El salón era para limpiarlo, nada más. Sentarse ahí, nada. Teníamos la habitación y lo de nosotras de la habitación a la cocina, limpiar toda la casa pero nomás podíamos estar en la habitación y en la cocina.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En la cita anterior emergen claramente las divisiones socio-espaciales antes comentadas y la idea de que la trabajadora puede acceder a la social e íntima de la casa solo cuando se encuentra trabajando. Por lo general, Francisca contó con una habitación y lavabo para ella, inclusive cuando trabajó en la modalidad fija. Así hablaba sobre lo que hacía en su habitación en los ratos que tenía libre:

“Sí, entonces, a mí siempre me ha gustado leer y bordar y dibujar. Yo ahí (habitación en el trabajo) tenía mis... sí, yo tengo libretas y lápiz de colores y cosas y me ponía a dibujar o a leer... bordar he bordado hasta ahora, cuando era mayor. Pero leer y pintar.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Si la habitación y lavabo de la trabajadora pueden ser interpretados en términos de segregación social, también es verdad que representa para la trabajadora el único espacio donde poder operar una cierta evitación espacio-temporal con los/as empleadores/as para poder gozar de intimidad. Ahora bien, digo cierta evitación porque como se irá viendo no siempre tiene pleno control sobre ello.

No sorprende que debiese usar el uniforme, en su caso batas, algo que de todas maneras prefería porque así no estropeaba su ropa. Fue una compañera en su primer trabajo quien le recomendó que lo usase:²³⁵

²³⁵ Más adelante analizaré lo que las trabajadoras deben aprender para ser trabajadoras del hogar. En el caso de Francisca, en dicho aprendizaje fue fundamental una compañera de su primer trabajo.

“No, a la mañana llegaba, me cambiaba de ropa, porque yo siempre he pedido la bata para trabajar. Yo sí, porque no voy a trabajar con mi ropa. Entonces, cuando fui a trabajar allá (el primer trabajo) me enseñó un montón de cosas de esas. Nunca trabajes con... claro, porque cuando yo fui a ahí, yo aquel día me levanté con mi ropa. “¿No tienes bata” (le preguntó la compañera). “No” (contestó Francisca). “Pues pídele, tú no tienes que trabajar con tu ropa”.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Y tal como una de las empleadoras que entrevisté, la de Francisca también controlaba cómo debía ser la bata, e inclusive la mandaba a hacer a medida:

“Y últimamente, la señora, las venía a hacer aquí, a la calle Hospital, en una casa que hacen batas, ropa para trabajar, ahí venía a hacer las batas, a la medida. Porque como yo tengo mucha vuelta, tengo muy parado el culo, entonces (ríe) cuando me agachaba me quedaban levantados. La señora me dijo un día “estas batas están muy mal hechas”. Digo, “¿Por qué?” “Te quedan muy largas de adelante y cortas detrás”. Y digo, “no, si la que está mal hecha soy yo”. Entonces me dice, “pues entonces” dice, “por qué no vas a que te la hagan a medida”.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Tampoco han sido escasas las referencias a la presencia discreta que se esperaba de ella. Por ejemplo, en el momento de realizar el trabajo, en su caso con otra trabajadora, la empleadora pretendía que ambas permaneciesen calladas:

“Porque a ella no le gustaba que habláramos las dos chicas, no podíamos hablar. “Ya estáis de parloteo” (la empleadora). Yo le decía, “sí, con las manos trabajaba y con la boca hablaba”. Porque ella limpiaba los cristales y yo estaba limpiando las alfombras. Estábamos hablando pero... trabajando. Sí, y entraba ella, es una señora chiquita, y con aquella cara, y yo “se va a arrugar más de la cuenta” (risas) “Sí, porque siempre están de parloteo” (dice la empleadora). “Señora, pero si hablamos con la boca... y con las manos se trabaja”. “Sí, sí”.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En términos de la estructura que adoptaba la comunicación, siempre llamó a sus empleadores/as señor y señora. No esperaba recibir el mismo trato pero su límite era que la llamasen por su nombre:

“(...) esta señora (última empleadora) era un poco... aquí estoy yo. Sí, porque muchas veces “¡Ey, tú!”. Yo por eso cuando me hacía así no le hacía caso, para que me dijera mi nombre, “Yo tengo mi nombre, señora”.
- *Igual usted como que siempre...*

Me ponía en mi sitio y a ellas también las ponía en su sitio porque ¡hombre!, yo un día se lo dije a ella, “yo trabajo para que usted me pague, usted me paga para que yo trabaje. Y si yo le cumplo, pues también cumpla usted también. Y... yo no le llamo a usted por su nombre”. (...) Pero que no sea, cómo se llama... como si fuera una déspota, esta gente que te manda así como que eres lo último.

No, eso no, porque somos personas. Claro, no, somos personas.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Por otro lado, era muy consciente de que no podía participar en las conversaciones que se sucedían entre los miembros de la familia empleadora en su presencia a menos que explícitamente se lo solicitasen. Como ella misma dice, “ponía la oreja” pero se hacía la distraída, como si no hubiese escuchado nada, si la interpellaban:

“(…) yo escuchaba las pláticas. Sí, ponía la oreja (ríe) pero no preguntaba qué, ni me metía qué, si me preguntan, “Francisca, ¿qué te parece esto?”, yo opinaba. Pero muchas veces el hijo de la señora, el mayor que es médico, tal vez estaban hablando de las cosas y esto y lo otro, “Francisca, ¿tú entiendes de esto?” “¿De qué?” “De tal y tal cosa”...” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Lo cual recuerda la idea de respeto asociada a la discreción revisada antes. Judith Rollins (1985) ha apuntado que durante su trabajo de campo, en el que se empleó en diferentes casas como trabajadora del hogar, una de las experiencias que mayormente atentaron contra su dignidad fue la recurrente sensación de invisibilidad: el hecho de ser tratada como si no estuviese presente estando presente. Aquello que Goffman identifica como el rol característico del individuo “no existente como persona”, quien a pesar de estar presente mientras sucede la interacción no asume “ni el rol de actuante ni el de auditorio” (1997:162). Tal como señala el autor, “(…) el rol del individuo que pasa inadvertido como persona lleva casi siempre implícito cierto grado de subordinación y falta de respeto (...)” (Goffman, 1997:164). Junto a los sirvientes, los niños, ancianos y enfermos son categorías de personas que suelen ser tratadas como si no estuviesen presentes.

Tal como Francisca lo relata, debía ser invisible y silenciosa pero permanecer atenta a las demandas de sus empleadores/as. Demandas que en ocasiones puede incluir escuchar las confidencias de sus empleadoras. Así lo contó durante la entrevista, en relación a su primera empleadora:

“(…) comparte muchas cosas pero porque la señora va a la cocina a comentártelo. Porque yo con la señora, la primera, ella desayunaba... cenábamos las dos cuando no cenaba el señor en casa y ella cenaba conmigo en la cocina y la cosas de ella, muchas cosas que me contaba ella, pues yo a mi manera yo le decía porque ella tuvo el último niño que tuvo varón, era del señor que vive ahora... bueno, ahora está divorciada de este, que nació del primer marido. Y yo le dije que sabiendo que estaba embarazada de este por qué no lo dejó porque en mi país eso se llama ser puta (lo dice bajito) (reímos), dos hombres a la vez. Sí, sí, pero ellas venían a mí (lo subraya), no yo irme a meter al salón o donde estaban sentadas ellas. Hacía algo que tenía que hacer, ella venía a la cocina, que era mi sitio o a la habitación a buscarme y entonces así

me comentaba cosas.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

La asimetría de la relación se hace manifiesta en la cita anterior. Francisca sabía perfectamente que ella no debía empezar la conversación ni podía preguntar u opinar libremente: es la “señora” que “va a la cocina a comentártelo”. Sobre la última empleadora, dijo:

“Sí, no, me contaba cosas de ella, de cuando conoció al señor. Incluso tengo una foto, me la regaló, (de) cuando se casó y otra foto de cuando era más jovencita ella. Se casaron con veinticinco años los dos. Y sí, que hablaba cosas del señor, que ella tenía muchos... porque el señor tenía muchas... chocaban mucho los dos. Y él tenía muchos... no era un hombre cariñoso, ni ella tampoco. Digo, ¿por qué se casó con él? Porque, porque ellos... “¡Por Dios, te juro que me hubiera divorciado!” (dice la empleadora). Le digo “¿Por qué no se divorció? ¿Por qué se casó si no le gustaba?” “¡Mi padre! Que como era médico” Como antes también te ponían... sí. Que era médico y tenía otros pretendientes, dice. Mira “¡Viuda, fueras hace tiempo!”.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Nuevamente, son interesantes las reflexiones de Judith Rollins (1985) con respecto al papel de confidentes que en ocasiones asumen las trabajadoras, evidenciando la distancia social existente en una relación que puede ser muy íntima. Las empleadoras pueden contarles a las trabajadoras secretos que no desvelarían a sus familiares o amigos/as justamente porque las perciben como muy distantes socialmente. Una distancia que les lleva a pensar que sus secretos no corren el riesgo de ser divulgados en el propio universo social. Además, no les importa demasiado lo que las trabajadoras puedan pensar de ellas porque difícilmente se sentirán heridas o insultadas por el juicio de alguien a quien considera inferior.²³⁶

Como ya he dicho, cada relación que se establece entre empleadora y trabajadora es diferente. Ello también supone que los bienes y servicios intercambiados también lo sean. Francisca apuntaba a las siguientes diferencias en la relación con sus dos últimas empleadoras:

“(con la segunda empleadora) Había dificultades para poderme quedar (no ir a trabajar). Pero en cambio no había problemas para que me prestara dinero. Con la otra señora que he trabajado 20 años, no había problema de horarios de médicos hasta que ella se puso mala. Pero prestarme no me ha prestado. No, decía que lo que ganaba, tenía que tener para mis gastos y para ahorrar todavía.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

²³⁶ Cabe puntualizar que en su relato, Francisca no manifestó sentirse ni particularmente molesta ni honrada por las confidencias de sus empleadoras. Lo contó como algo que formaba parte del trabajo.

Una empleadora le prestaba dinero pero no le daba días libres, ni siquiera para ir al médico. Es elocuente lo que sucedió cuando tuvo un serio problema de salud:

“Con aquella señora no podía. Porque tenía que ser con horas que no fuera su servicio. Entonces, tenía que buscar médico a la hora de la tarde. A partir de las seis, siempre hay un médico... a veces tiene un día que trabaja por la tarde, entonces iba por la tarde. Y yo tuve un embarazo ectópico y tuve unos dolores muy fuertes... tenía 42 años, no pensé que estaba embarazada y entonces. Y entonces yo se lo decía que tenía ir al médico “usted no puede ir al médico ahora; si eso es normal, eso es porque se le va a suspender la regla”. Porque no me había venido ese mes porque no soy mujer que tengo vómitos, mareos, no tengo nada ¿Entonces si no estoy embarazada por qué no tengo menstruación? Entonces me fui al Clínico, en el Clínico me dijeron que si me quedaba para hacerme una prueba tenía que... me hicieron una prueba, no me salió el embarazo. Entonces me tenían que hacer otras cosas, otra prueba pero y tenía que quedarme, si no me darían hora a saber hasta cuándo. Yo con el dolor que iba, en el autobús, así... entonces, cuando le llame por teléfono dice: “mañana en cuanto salga se viene”. Pues cuando llegó la mañana, me dijeron que me tenía que quedar porque tenían que hacerme un estudio. Y entonces la volví a llamar, “¿Y entonces qué hago yo?” (dice la empleadora). Le digo “¿Que quiere? No puedo salir de aquí.” Estuve una semana así porque estuvieron con tratamiento y entonces estuve dos semanas ingresada. Hasta que me hicieron... me operaron.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Con la otra empleadora, en este sentido nunca tuvo problemas.²³⁷ Inclusive, dado que se trataba de una familia de médicos, mientras trabajó allí, por ejemplo le facilitaron la realización de una intervención quirúrgica en la clínica privada de la cual eran propietarios. Pero, en cambio, la empleadora no le prestaba dinero. La descripción de la última empleadora recuerda a Isabel y su idea de que las empleadas son “manirotas”. Pareciera que si la trabajadora no dispone de cuantiosos recursos económicos ello no estaría relacionado con el salario que percibe por su trabajo sino con su incapacidad para administrarlo. Esta empleadora, por ejemplo, no dudaba en cuestionar las elecciones de consumo de Francisca:

“Y entonces, eso de que yo me compré un ordenador a ella le sentó fatal. Porque así yo le comentaba, “me he comprado una cámara de video”. “¿Para qué te compras eso?! (le responde la empleadora).” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Tampoco el monto de las remesas que Francisca enviaba mensualmente a Honduras para la manutención y cuidados de su madre:

²³⁷ La situación cambió en los últimos años cuando a partir del envejecimiento de la empleadora Francisca asumió sus cuidados. De ello me ocuparé en el capítulo dedicado a la salud de las trabajadoras.

“Tenía que ir a hacer alguna cosa, a veces yo le mandaba a mi madre dinero con tarjeta pero por el BBV... iba a Montaner y se lo decía a la señora “ahora me bajo para Montaner y voy a mandar el dinero a mi madre”. Porque a veces lo hacía, si me pagaban el viernes, para no esperar el lunes entonces yo el sábado me iba... “pero no lo puede hacer por la noche” “señora, es el banco aquí al lado, qué me cuesta a mí, diez minutos ir para arriba y para abajo” “pero si a esta hora no hay banco, está cerrado el banco” “pero si yo voy al cajero”, ella no entiende de estas cosas. “Vale, vale”. Ya cuando venía, “¿cuánto has mandado?” “Tanto”. “¿Tanto has mandado!” “Señora, si es una miseria lo que he mandado. Justo para que mi madre se compre sus cositas y pagarle a la chica que la cuida...” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

A lo largo de su trayectoria laboral en España Francisca tuvo cinco empleos. Tres fueron relaciones laborales de larga duración. Dos, en cambio, muy breves. Sobre una no se explayó mucho pero los motivos apuntarían a la mala conducta de los/as niños/as que debía cuidar. La otra, como interna en casa de la propietaria de una conocida editorial catalana, lo abandonó a las pocas semanas. Así explicaba sus motivos:

“Entonces, gracias a Dios, las casas que he estado siempre he tenido... lo único en donde no he tenido qué comer era en esa casa que no había nada... yo se lo dije a la secretaria. Le digo... me dice “¿Por qué te vas?” Le digo, “porque no hay nada de comer aquí”. Yo me tenía que traer los yogures. Encima me dijo, “Ah, comes yogures”. Entonces me dijo, “¿Qué desayunaba?”, digo yo, “Café... con la señora (anterior) comíamos pan tostado porque al ser una torre fuera pues el pan del día anterior lo tostábamos y con mantequilla, con mermelada, con lo que fuera”. “Ah, bueno, bueno”. ¿Qué nos daban? Un Cola Cao que parecía... no tenía ni sabor a Cola Cao. Y unas galletas María que no ponían ni un cartoncito para las cuatro. A cinco cada una. Y por la tarde nos comíamos un... había huertos ahí, acelgas con patatas y los huevos... había unas gallinas, un día me fui a chafardear, unas gallinas negras, así con unos huevones que ponían. Los que se cascaban eran para nosotros. Pero esto lo vendían. Una vez hice un estofado de una comida para perros que había. Me dijeron que tenía que hacer la comida para los perros. Yo miré aquel trozo de carne. Le digo a la... al jardinero “¿De qué es esta carne?”... me dice, es catalán... “*esta carne és bona...*” le digo, “¿podemos hacer un estofado?”. Me dice, “si no le vas con el chisme”. Y le corté, la parte de la carne, cogí los trozos, hice estofado con patatas y zanahorias ¡Comían mejor los perros que nosotros! Y hacían una olla de comida para la noche y era para los perros.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Cuando la trabajadora vive la mayor parte de la semana donde trabaja, “el lugar de trabajo se transforma necesariamente en el lugar de sustento cotidiano” (Hondagneu-Sotelo, 2007:33)²³⁸. Si por un lado, algunas empleadoras hicieron referencia a la comensalidad separada, por otro lado, buena parte no dudó en señalar que en su casa las trabajadoras “han podido comer lo que han querido”. La sola mención de ello da

²³⁸ La traducción es mía.

cuenta de que el establecimiento de distinciones en torno al consumo de alimentos es una práctica asociada a esta relación laboral. Lamentablemente, el testimonio de Francisca y numerosas investigaciones han mostrado que no se trata de una simple asociación y que la misma puede llegar a ser muy real (Colen, 1993; Gorban, 2013; Hondagneu-Sotelo, 2007; Lan, 2003).

La circulación de alimentos se inserta en la lógica de los intercambios antes revisada, enunciando aquello que la empleadora considera que es apropiado para la trabajadora según el lugar que cada uno ocupa en la jerarquía (Gorban, 2013). Ya he mencionado el caso de Marlene, a quien le tocaba comer los restos de la cena y la acusaban de “abusiva” cuando, estando sola en la casa al mediodía, se preparaba la comida, algo sobre lo que la empleadora no dejaba ningún tipo de indicación. También he hecho referencia al caso de Ada, quien llegó a “pasar hambre” dada la escasez de alimentos en casa de una empleadora. Por supuesto, la falta de comida o las restricciones sobre su consumo no es una característica endémica a todos los hogares en los que se emplean las trabajadoras. Sin embargo, cuando sucede, llegando a los extremos aquí ejemplificados, estas prácticas expresan la cosificación de las trabajadoras, su deshumanización, en la medida que ni siquiera se les reconoce sus necesidades vitales mínimas. Frente a ello, las trabajadoras no permanecen pasivas y operan variadas formas de resistencia. Pueden preparar un estofado con la carne destinada para los perros, como relataba Francisca, llevarse sus propios alimentos y/o directamente renunciar al trabajo en busca de mejores condiciones laborales.²³⁹

Volviendo al caso de Francisca, las restricciones sobre los alimentos en este trabajo se combinaban con otras formas de control que precipitaron su renuncia:

“-¿Y había gente que trabajaba hace mucho ahí?

Sí, el jardinero se crió ahí. Aguantaba nomás, sí. Dicen que hasta le pegaban. Sí, ese señor tiene ochenta y pico de años... hasta le pegaba al pobre hombre. El filipino, era tan tacaña la señora que los... cómo se llaman, las bolsas de la aspiradora se sacudían y se volvían a colocar. Y no... no usaba bragas, llevaba un braguero y eran unos lienzos de tela de lino que son los que se ponía ella y el filipino los lavaba a mano con jabón de coco. Y solo comía cuando venía la gente, sus nietos, había que irle a servir allá al fondo, como ir allá al final de la cocina, allá... allá se le servía. Y era el día que comía bien ella porque normalmente comía cositas... y había que ir y decirle buenas noches... allá, hasta el fondo. Estaba mirando la tele y a las nueve ya oíamos que estaba, “clack” “clack”, la puerta, nos echaba (el pestillo de la puerta de la habitación). Yo le pregunté al jardinero por qué. Es que una vez, una *noia* salió embarazada.

²³⁹ En otro capítulo volveré sobre los efectos que los constreñimientos laborales tienen sobre la alimentación de las trabajadoras, y consecuentemente, su salud.

De ahí se cerraban. Sí, la única casa porque de ahí las demás... y esta otra por los niños porque no, la comida era bien, el trato era bien, eran los chavales.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Debo decir que es la única que ha mencionado prácticas tan extremas de control y además, que solo han estado presentes en este empleo en particular. Más frecuentes son otro tipo de repertorios de demarcación, con los que por ejemplo Ada, quien siempre ha trabajado en régimen interno, también ha debido lidiar. A diferencia de Francisca, diría que Ada los malvive. Francisca, he de apuntar, provenía de un entorno rural bastante humilde. De joven migró a la capital de Honduras, donde trabajó como costurera. Con respecto a su trabajo en España, no tenía dudas en autocalificarse como “sirvienta”. Ada en cambio, provenía de un sector medio y trabajó como periodista antes de jubilarse y migrar a Cataluña. Ella se define a sí misma como una “señora”, y en términos laborales intenta realzar su posición actual mediante su especialización como “cuidadora”, muchas veces refiriéndose a las personas ancianas empleadoras como “enfermas/os”. Sin embargo, siente que estos/as últimos/as la tratan como una “sirvienta”:

“Una cierta distancia, sí ¿por qué? porque es verdad que yo soy una sirvienta. Entonces como tengo... soy mayor y tengo un poco tipo de señora... también a veces eso cuesta ¿no? y mi mente también.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

La distancia a la que Ada alude se expresa en el conjunto de repertorios de demarcación que vengo revisando. Según los hogares en los que ha trabajado dicho repertorio ha variado, desde situaciones más marcadamente jerárquicas y distantes a otras de tipo más igualitarias pero en las cuales no siempre han estado ausentes ciertos elementos de diferenciación.

En términos ideales, Ada preferiría ser una “amiga” de la persona que cuida. Pero ha aprendido que ello no es posible:

“Y hago muy bien mi trabajo y todo pero... y me gustaría ser más amigas de las enfermas pero no puedo. Yo quisiera que fueran mis amigas y de decirme “oye, a ver si estoy sucia” “a ver, no, no, no tienes nada”. Pero eso no se puede.
- *Pero es usted misma que pone esa distancia.*
No, ellos, ellos.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En este sentido Ada agregaba:

“Tengo un poco de culpa. Es mi carácter también (...) entonces a veces me digo, oye, niña, tranquilízate... a veces doy una opinión... o algo de... puede parecer mal al... a los hijos le puede parecer mal... aunque no, ya te digo, yo no... lo poco o lo mucho que he trabajado, muy bien.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Algunas autoras (Hondagneu-Sotelo, 2007; Lan, 2003) han señalado que el estatus de clase anterior a la migración puede influir en que la trabajadoras busquen un tipo de relación más personalista, intentando establecer relaciones más igualitarias en las que se ubiquen como pares en términos de clase con sus empleadores/as, algo que pareciera ser más factible en los casos que el trabajo incluya tareas de cuidado. Para ello, por ejemplo, pueden entablar conversaciones en las que den cuenta de sus conocimientos o gustos (Hondagneu-Sotelo, 2007), tal como da cuenta el siguiente fragmento de entrevista:

“Y yo llegué y empecé... él tenía un piano... y yo le dije, yo sé tocar piano... yo nunca toqué el piano de él pero hablábamos de música que él aprendió a tocar, él tocaba piano y se ponía a tocar el piano... se puso muy bien.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Además de intentar establecer relaciones de corte más personalista, Ada también opera algunos mecanismos de resistencia, como por ejemplo cuando se negó a utilizar el clásico uniforme de trabajadora del hogar. Esto sucedió en casa de una ex-empleadora “muy pija, muy pija”, una “vieja acostumbrada a tener criadas con uniforme”:

“Yo me ponía la... el uniforme me quedaba grandísimo y horrible, entonces como yo tenía mi traje del geriátrico, tenía una chaqueta blanca y un pantalón blanco como de enfermera, yo me ponía aquella chaqueta blanca y el pantalón o a veces otro pantalón con la chaqueta blanca.

- *Y el uniforme ¿cómo era el que le daban ellos?*

Era un uniforme de esos de delantalito que se compra en las tiendas de... de estos azules.

- *Con un delantal*

Así es, sí. Entonces yo me ponía como el de enfermera porque aquel me quedaba grande, el que había ahí me quedaba grande. Dije, “y no me lo compres”. Y me ponía unos zapatos de enfermera.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En el resto de los hogares que Ada ha trabajado, siempre lo ha hecho con su ropa y una bata encima para protegerla cuando debe limpiar, algo que ella prefiere. La siguiente anécdota, siempre con la misma empleadora, expresa con claridad la experiencia de inferiorización vivida:

“Entonces esta señora del Alzheimer quería que la dejara en la peluquería y que yo me fuera. Un día me fui, me quedé afuera al frío con un abrigo. Otra vez fui a la casa y cuando vine ya la vieja se había ido. Entonces casi me da un ataque. Entonces cuando le digo a la hija, la hija me dijo “¡Pero tú estabas en uniforme!” ¡Fíjate tú! “¡Tú llevabas el uniforme!” A la peluquería sí. Pero entonces cuando yo le digo eso de la peluquería me dice que si yo estaba con... como la señora, para establecer las... la diferencia. Sí.

- ... *que no quería que entrasen juntas a la peluquería...*

A ese lugar donde ella va, que es la peluquería, donde la conocen a ella como clienta excelsa y yo soy un... yo era un... una cosa cualquiera. Y la hija, muy buena persona pero también como que le hacía un poco de caso a eso, a la madre.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En la experiencia de Ada se produce una cierta contradicción. En parte ella prefiere trabajar en casas de un nivel socio-económico alto porque ello le permite disfrutar de lo que denomina ciertas “comodidades”. Pero a la vez, es más factible que en estas casas deba lidiar con comportamientos y actitudes sumamente jerárquicas por parte de los/as empleadores/as, como el uso del uniforme o la comensalidad separada, que como he dicho soporta mal. En este sentido señaló:

“(...) me gusta que las casas estén bien montadas, disfruto mucho eso, los adornos, las comodidades (...) la paso divinamente yo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Así describió su experiencia en uno de los últimos empleos que había tenido cuando la entrevisté, en casa de “una señora de bajo perfil” que no se ajustaba a lo que ella estaba “acostumbrada”, trabajo al cual renunció bastante rápido porque se sentía “incómoda”:

“Ahora esta señora que tuve en negro, este trabajo que estuve 15 días ahí en Horta, es todo lo contrario. Es más bajo el perfil. La señora tienen una mesa plegable, entonces ella desayuna en la cocina de pie, se toma la leche y qué se yo ahí de pie. La mesa, nos sentamos las dos en la mesa plegable aquella pero entonces por la noche cenaba sentada en un sofá delante del televisor ella y yo también. Teníamos una mesita chiquita y comer ahí. A mí eso no me gusta. No estoy acostumbrada eso ¡Será que soy más pija que nadie! ¡Yo no sé! ¡Pero estoy acostumbrada a sentarme en una mesa y comer! Y hago a comida y pongo la mesa y pongo servilletas porque yo tengo esa costumbre. Y con ella me sentía incómoda.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

He mencionado que al contratar a una trabajadora se espera que la misma se adapte a las costumbres de la casa. Según los distintos hogares, dichas costumbres varían y tal como se desprende de la cita anterior, no siempre coinciden con las de la trabajadora, algo sobre lo cual no parecieran tener mucho margen de negociación. Lo mismo puede suceder con las condiciones de la habitación para la trabajadora, único espacio

(parcialmente) privado con el que puede contar. En este último trabajo, por ejemplo, Ada estaba muy disconforme:

“Y el cuarto estaba incómodo ¡Chiquito! ¡No tenía nada! Una camita pequeña, medio malo el colchón y entonces, un armario bueno pero lo tenía lleno de ropa de ella. Entonces, yo no tenía ni un cajón allí. Los zapatos no tenía donde meterlos. La tele, tenían una ahí en el cuarto de ella y otra en la sala. Y entonces, me sentaba en la sala y ella venía y me apagaba la tele porque decía que le molestaba.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Y agregó:

“(...) la casa estaba bien pero no había calefacción. La señora estaba con una estufa pero yo en mi habitación no tenía nada. Me la pasé con catarro y tosiendo. Además en mi habitación no tenía ni un armario. La tele estaba en la sala. Y no sé si pido mucho pero yo estoy acostumbrada a tener mi espacio, mi intimidad, donde yo pueda descansar.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

A pesar de que las malas experiencias que ha tenido Ada, también es cierto que ha habido algunos trabajos en los que se ha sentido más a gusto, logrando conciliar condiciones laborales que considera buenas (alta en la seguridad social, salario por encima de la media, días y horarios de descanso respetados), las “comodidades” a las que se refería antes y un trato menos marcado por elementos jerárquicos. Su primer empleo, por ejemplo, en casa de una pareja de ancianos lo recordaba de la siguiente manera:

“Pero muy bien. Muy organizados en el trabajo, muy respetuosos de los tiempos de uno, muchas comodidades... yo tenía mi habitación y mi baño, yo me acostumbré a eso y me pagaban ¡1.265 euros! El sueldo era perfecto.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

De todas maneras, ello no impedía que no tuviese ciertos conflictos con la pareja empleadora. En este caso, se sentaban todos juntos a la mesa pero aparece el ya mencionado control sobre el consumo de alimentos:

“Y se comía lo que él me decía que comprara pero... siempre, a veces, “no, me gusta esto” o “no me gusta” pero... que me costó mucho adaptarme a eso, al tema de la comida. Porque ellos fueron los primeros que... y yo pasé hambre allí, en el sentido que no comía lo que yo estaba acostumbrada a comer. Tuve que adaptarme al jamoncito y al poquito (...) Y entonces, acostumbrada a comer más y chocaba un poco con ellos por eso. Por la comida. Porque te decían “¡Oye, eso no es para llenarse! Y compraban un poquito y uno se quería comer una fuente. Pero bueno.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Es interesante además lo que le sucedió en otro empleo, con una pariente lejana, que era donde trabajaba cuando nos conocimos. La pariente en cuestión migró hace muchos años a Cataluña y Ada la describía como “una catalana pija, bueno, cubana casada con catalán pija”. Ada se había mostrado inicialmente reticente a trabajar para ella:

“Mi mamá me decía “hija, ¿por qué no cuidas a Berta?” “Mami, yo no le voy a decir nada, no sirve ligar el negocio con la familia”. Pero entonces me puse a trabajar con esta señora del Alzheimer y casi me muero ¡Muchacha! El Alzheimer qué malo es. Y aquella señora muy pija, muy pija... y con uniforme y comiendo en la cocina...” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Finalmente, cansada de trabajar para la empleadora con Alzheimer a la que ya he hecho mención más arriba, habló con la hija de su prima y empezó a trabajar allí. En una conversación que mantuvimos me comentó que cuando “su prima era su prima” la invitaba a tomar un café con pastas, aludiendo a cómo había cambiado la relación a partir de que empezó a trabajar para ella. Si bien se sentía mejor que en otros empleos, el trato era en términos generales bueno, igualmente dejó entender que “cada uno está en su lugar” (Diario de campo, 04/12/2014). O mejor dicho, que se esperaba que cada uno estuviese en su lugar ya que, por ejemplo, le habían reprochado una excesiva familiaridad en su trato hacia la empleadora:

“(...) ya te digo, a veces quiero que sean mis amigas, a veces quiero conversar más temas, a veces... no, no, no va, no va. La hija de ella, es prima mía, prima cuarta, qué sé yo, pero lo es. Y... y me decía “no, no” un día me dijo “tú no la puedes tratar como la trato yo” “¡ay, pero no! ¡No la trato como la tratas tú!”. Porque como yo discutía y... tal vez discutiendo “¡no, porque tú eres muy cubana!” porque yo hablo muy fuerte. Yo hablo alto, no sé si será el problema este de la operación que me ha dejado la voz más afectada pero a veces me noto como si estoy..., me dice “ay, estás gritando”. Sí, hablo fuerte, puede ser que se piense que yo estoy peleando... he pensado eso también ¡Todo es muy complicado!” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Ada, a regañadientes, ha llegado a la conclusión que “lo que hay es eso. Nada. Respetar y callarte la boca. Callarte la boca. Y, (decir) “sí”, “está bien””. Si hay una expresión recurrente en el discurso de las trabajadoras entrevistadas es justamente que deben permanecer calladas – o decir a todo que sí -, y ello con respecto a una amplia variedad de situaciones. Susana, por ejemplo, se expresaba en los siguientes términos en relación a la manera en la que debe desarrollar su trabajo: “hago lo que puedo y... y me callo”. José, con respecto a la sobrecarga de trabajo en su actual empleo, dijo:

“No, según ella, ella todo lo hace en cuatro horas ¡Ella no hace nada! ¡Nunca lo ha hecho! ¡Nunca lo ha hecho! Entonces, me viene a decir a mí que ella todo lo hace en cuatro horas. Yo la veo a ella y yo me cago de la risa, o sea, yo la miro... como yo todo a ella le digo que sí, yo, “sí señora. Bueno. Sí. Claro. Por supuesto.” Ya. A todo le digo que sí.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Meri me comentó lo siguiente, con respecto a las exigencias una antigua empleadora y la sorpresa que se llevó cuando tras unos años volvió nuevamente a trabajar para ella por unos días en ocasión de una sustitución:

“En julio estuve una semana. La chica que trabaja en la casa de ella se fue a visitar una santa... la de julio ¿cuál es?... bueno, fui saltado, miércoles, jueves, viernes y sábado ¡Cómo tenía la casa! No lo podía creer, con lo exigente que era ella. Se ve que la que tiene ahora le sabe contestar. Los armarios estaban hechos un desastre. Las puertas... los artefactos para encender la luz, sucios. Para mis adentros no lo podía entender. Con lo que exige. Porque yo tengo paciencia, ella me decía: Fanny que esto... y yo ya le contestaba: bueno, ahora voy. Se ve que la de ahora le contesta y se enoja más que ella.” (Diario de campo 15/10/2015)

Mónica, por su parte expresó, que a fin de evitar problemas – y no poner en riesgo el puesto de trabajo – no queda otra que quedarse “calladas”. En este sentido, vale la pena reproducir el siguiente fragmento de entrevista:

“¿Un día sabes que hizo (la empleadora)? Ay, es... es una persona muy abierta, que ha viajado, yo pienso que es así, pero un día me echa en cara, “Ay, tú estás aquí como una reina, no haces nada, solamente somos dos personas, estás ahí, no haces nada, estás tranquila y además tu sueldo lo recibes limpio, no tienes que pagar impuestos, mandas el dinero todo tal cual a tu país, no pagas ningún tipo de impuestos.” Y además, yo me había puesto enferma. Me había puesto enferma y me mandó a mi casa. Que tenía gripe, o sea, un resfriado muy fuerte, me encontraba mal. Y entonces me dice... esa semana, justo esa semana, (el hijo) se fue a Francia y ella me dio, me dijo “mira Mónica, si tú quieres solo vienes por la mañana a limpiar y luego te vas”. Yo digo, vale, mira, voy a preguntar si puedo quedarme porque solo he contratado la habitación, solo puedo quedarme los fines de semana. Yo me puse a pensar, siempre te echan en cara ellas. Entonces, dije ¿Qué hago? Bueno, no pasa nada, no creo, dije yo, no creo. Vale, le dije. Entonces vine yo en las mañanas, en las mañanas limpié y todo esto, fui a las cuatro, llegué a las nueve y me fui a las cuatro, y escribí una notita porque yo me encontraba mal, una notita: “señora creo que me encuentro mal... no, no me encuentro bien, estoy un poco resfriada pero no se preocupe que mañana vendré. Gracias.” Le dejé una notita ¿no? diciendo que me encontraba un poco mal. Y luego ella, y luego ella, me llama al teléfono “Mónica, no te preocupes, si te encuentras muy mal no vengas.” Vale, un día no voy. Y al día siguiente voy. Y pasa esa semana y a la otra semana me empieza a reclamar, “ay”, me dijo, “como tú has faltado un día, si tú faltas un día en una empresa te descuentan.” Lo dijo, o sea, ella me echó en cara que yo había faltado un día pero ella no me está descontando el dinero. Y luego me dijo, me

dice, como yo estoy de fija²⁴⁰ ahí y he trabajado solamente siete horas u ocho horas, ella me dice, “ah, por horas yo te descontaría porque si tú, todo lo que has venido por la mañana y lo demás no has trabajado, tendría que descontarte porque en mi empresa esto es así”, me dice. Yo me callé, me callé, no dije nada, no quería problemas, me callé. Y luego empezó eso con el dinero, “tú no pagas ningún tipo de impuestos, tú mandas el dinero todo limpio” empezó a decir cosas, en realidad, empezó a decir tonterías. Me dijo todo. Yo, me callé totalmente, me callé, me callé y lo único que le dije a ella era, vale, le dije, bueno, está bien, son... yo me callé, le dije, lo único que no quiero es deberle nada. Porque ella quería que ese día que no pude venir quería que le pague con otro día. Eso es lo que quería ella. Yo le dije a ella, pero indirectamente, yo le dije a ella, yo a usted no quiero deberle nada. Yo se lo dije eso, se lo dije eso, nada más. Pero ¿has visto cómo son?” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Es interesante cómo en el relato de Mónica se delinea nuevamente la lógica de intercambios asimétricos, en la que un derecho laboral –faltar al trabajo por enfermedad- se transforma en un don que debe ser devuelto en forma de servicio, algo que ella evidentemente cuestiona. Ante ello, dada la desigualdad de poder entre estas dos mujeres, Mónica reconoce los riesgos que implica dentro de esta lógica mantener lo que la otra considera una deuda. Aceptar un don sin tener la posibilidad poder devolverlo es enfrentarse a la subordinación más extrema. Como ya señalase Mauss (2009), un don no devuelto sitúa en una posición de inferioridad a quien lo ha aceptado. De allí la importancia de no “deberle nada” a su empleadora, un modo para mínimamente reequilibrar la situación y agregaría, último resquicio para salvaguardar su dignidad. La otra opción posible a sus ojos era renunciar al trabajo:

“Yo estaba... o sea, a nosotros, a mí me afecta esto ¡Somos personas! Que venga alguien y que te venga a decir esto, somos personas y a mí me afectó. Yo ya me estaba pensando de dejarlo. Porque yo soy así. No puedo... ahora, yo soy persona, yo necesito un trabajo para vivir, yo no puedo soportar que me humillen, no puedo soportar. (...) Pero yo he estado tres, cuatro días con esto (dándole vueltas) ¿sabes? tres, cuatro días. Bueno, el lunes empecé normal... voy a dejar pasar, me da igual, no pasa nada (...).” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Por otro lado, tanto Susana como José dijeron que no hay más que callarse la boca ante la negativa de sus empleadores/as de dar de alta en la Seguridad Social la relación laboral. Reproduzco nuevamente un fragmento de entrevista con José:

“Y entonces me dijo (la empleadora), “es una lástima que todavía, por lo de la crisis, yo a usted no le pueda servir para los papeles porque nosotros antes declarábamos por separado, mi esposo por un lado y yo por otro, ahora declaramos juntos y entonces el gestor dijo que declarando juntos no me servía a mí para los papeles”, me dijo. “Bueno, señora, pues cuando se pueda”. Ya.

²⁴⁰ Por fija Mónica entiende interna.

Entonces yo nunca más le volví a decir nada y yo prefiero igual si por la asociación me pueden ayudar, hacerlo por la asociación.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Así se expresó Susana:

“Tú eres un puntito, un puntito que ni se ve. Sí, sí. Es que es un punto que no se ve. Porque para ellos, es primero lo de ellos, ellos, ellos, ellos, porque es gente que tiene mucho dinero. No estamos hablando de gente... yo con la mayoría con quien trabajo son gente con bastante dinero. Y los que más tienen es los que menos quieren hacer. Y son... si porque ellos lo que menos... como saben que hay opciones de mucha gente que inclusive le iría a hacer por más barato inclusive, total de tener el trabajo, se aprovechan de esa situación ellos ¿Y qué puedes decir en contra de eso? (silencio) ¡Te quedas sin trabajo! Entonces lo que puedes, lo único que puedes, lo mejor que puedes hacer es mantener la boquita cerrada y ya está.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Finalmente, Natalia aludió a que tiene que aceptar callada las condiciones laborales que le toquen, más allá de lo que establezca la legislación, porque se encuentra “sin papeles”. Esta es la conversación que mantuvimos:

“- Y sabe si hay una ley que regula lo que es el trabajo doméstico...”

Supongo que sí, tiene que haber pero... pues, por esto mismo que no tengo papeles y es un poquito difícil conseguir trabajo sin papeles, por eso creo que nos quedamos allí, calladitos.

- Usted siente que se queda calladita.

Sí, sí, sí.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Cuando la trabajadora se encuentra “sin papeles”, tal como señala Natalia, menores son sus oportunidades en el mercado laboral. Ello puede actuar como un factor de retención en sus trabajos (Anderson, 2007), a la espera –en ocasiones bajo la forma de promesa de sus empleadores/as- de poder regularizar su situación. La migración, sobre todo en los primeros años, en ocasiones puede suponer encontrarse en una situación de mucha vulnerabilidad. A la irregularidad jurídica-administrativa, se pueden sumar la disponibilidad de escasos recursos económicos, la necesidad de encontrar una vivienda y/o la falta de redes sociales, todo ello en un entorno poco conocido. Frente a esta situación, algunas mujeres empleadas en el trabajo del hogar pueden optar por buscar el patronazgo de sus empleadores, intentando establecer relaciones de corte más personal; lo cual puede convertirse en un arma de doble filo, ya que los/as empleadores pueden manipular a su favor el establecimiento de estos vínculos, exigiéndoles una mayor disponibilidad, a veces ni siquiera retribuida (Lan, 2003). Mónica ha expresado lo anterior con mucha claridad:

“Me he dado cuenta que, por ejemplo, nosotros cuando llegamos somos muy vulnerables, intentamos ganarnos el cariño como sabemos ¿sabes? haciéndolo bien o más ¿Y ellos qué hacen? No dicen gracias, quieren más, se aprovechan.”
(Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Asimismo, los casos de Susana y Meri son reveladores para ilustrar no solo los riesgos que puede entrañar establecer una relación de corte muy personalista sino también cómo los posicionamientos de las trabajadoras pueden modificarse a lo largo de los años. En este caso, se trata de dos mujeres que provenían de entornos socio-económicos humildes, algo que me parece importante remarcar, ya que en la bibliografía especializada suele hacerse hincapié en la pertenecía de clase antes de la migración para explicar los variados posicionamientos que pueden adoptar las trabajadoras. Con ello, no niego la importancia que dicha variable pueda tener. De hecho la he incorporado en el análisis de las páginas anteriores. En el próximo capítulo, cuando analice con detenimiento las trayectorias laborales de las trabajadoras a lo largo de la migración se verá cómo sus derroteros laborales se articulan con su ciclo vital y familiar, los cambios en el proyecto migratorio y las posibilidades que tienen en el mercado laboral. Es en este contexto más amplio que deben pensarse las decisiones que las mujeres toman con respeto a su trabajo, incluyendo permanecer o cambiar de empleo. Aquí sólo me limito a presentar lo concerniente al argumento en discusión, que entiendo cobrará un sentido más acabado cuando incorpore las demás cuestiones en juego.

Al margen de esta digresión, pasando al caso de Susana, en sus primeros años tras la migración a Cataluña, cuando aún no contaba con el permiso de residencia y trabajo, se empleó por horas en varias casas pertenecientes a un mismo grupo familiar, la madre y sus cuatro hijos/as. Con el tiempo, la relación con una de las empleadoras, la madre, se hizo insostenible. En sus palabras:

“Es demasiado absorbente, es una persona... yo soy muy exigente pero ella era mucho más. No sé, no sé. Ella... ya no podía con ella, entonces, como había mucha confianza, porque como te dije porque como te dije, a más que, a más a más, había a nivel familiar ya me trataban... comía allí, desayunaba, entonces, todo, esa relación no quería yo estropearla, no era justo.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y agregó:

“Es una persona un poco arrogante, es una persona más que arrogante ignorante sería lo más justo. Una persona con mucha ignorancia y con mucho dinero, también, que eso es una combinación bastante mala. Entonces, era lo que a ella... “haz esto”, “haz aquello” “haz esto” “Y ¿has hecho esto?” “¿Ya has hecho aquello?” Está continuamente encima de ti, si has hecho o no has hecho, si no has hecho... entonces, cansa mucho (...) es muy cansador porque es muy agobiante que vas haciendo tu trabajo y que encima te vayan diciendo una y otra y otra y otra y otra vez, que al final terminas diciendo, bueno, yo me voy (...). Y hacía notar en qué nivel estaba ella. Y según mi punto de vista eso es ignorancia. Porque pienso que una persona... todos somos iguales. Yo estoy haciéndote un servicio, yo estoy haciendo un servicio ¿no? te estoy haciendo un servicio, lo cual también ella sabía que yo lo hacía bien pero era demasiado, demasiado insistente en muchas cosas, lo cual cansa mucho, a mí me cansa (...)” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Dejar a esta empleadora no era tarea fácil. Como ella misma dice, se había entablado un trato “familiar”, “había mucha confianza”. Además, en sus palabras, eran “las personas que me hicieron los papeles”, y no menos importante, “le debía dinero”. Por último, se preguntaba, “¿cómo dejas la madre y a los hijos no?”. Todo un ejemplo en el que se condensan las lógicas que hasta ahora vengo comentado.

Susana me contó que le llevó un “tiempillo” encontrar “la forma más adecuada de salir”. Finalmente lo logró:

“Entonces, pues, empecé a quejarme mucho del brazo,²⁴¹ que ella tenía muchas, ya no podía más porque ahí se exigía demasiado, ella no quería que la dejara, pues entonces le dije “mira, yo no puedo sola ya. ¿Por qué no contratamos, no buscamos otra chica? Se lo dije a su marido, “buscamos a otra chica que me ayude, yo sola no puedo ya”. Pues buscamos a otra chica. Esperé un tiempo prudencial, hasta que la chica se adaptó a la casa y entonces fue cuando pegué el cambiazo (risas). Es que yo quería dejar a la madre pero no quedarme mal con los demás. No, no me... pues hice tal... bien calculado el tema lo dejé bien. Me quedé bien con ellos. Sí, sí. Me quedé con sus hijos, todos, trabajando.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y agregó:

“(...) ella (la otra trabajadora) también me ayudó bastante con su comportamiento porque ella intentó siempre ir por encima de mí, mejorar lo que yo hacía y me hizo un gran favor. Porque yo no necesitaba competir con nadie, yo necesitaba salirme... entonces lo único que hice fue, mira, un día pues discutimos por cuestiones de horarios, porque yo soy muy respetuosa de mis

²⁴¹ Susana sufre de tendinitis en el brazo derecho. Es interesante que ella misma ha dicho que hay que hacer el trabajo que toca, llamada y sin quejarse. En este caso, la queja entraría dentro de la estrategia desplegada para dejar ese trabajo: esperaba que fuese la empleadora quien tomase la iniciativa y la echase, algo que nunca sucedió.

horarios, si te digo a las 8, a las 8 menos cinco quiero estar, o sea que... un día discutimos, discutimos mal y dije que no quería trabajar con ella porque es muy informal, y la informalidad es de las cosas que no soporto tampoco. Entonces, claro, llegamos y discutimos y dije que ya con ella no trabajaba. (...) Quédese con ella que es muy buena. Es muy buena. Es muy buena. De lo buena, de lo buena, es la mejor. Le sobrevaloré a ella y quedé bien. O sea que, perfecto. Y me fui.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Cuando conocí a Susana, prefería mantener relaciones cordiales pero más distantes con su múltiples empleadores/as por horas. En este sentido apuntaba que no le gusta que “le conversen mucho”:

“Pero en mi trabajo y este tiempo que yo tengo que trabajar y que tengo que terminar, no me gusta ni el teléfono, ni... si es necesario, sí que... pero no me gustan que me detengan cada rato a conversar.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Además, prefiere no comer en casa de sus empleadores/as:

“(...) yo voy a trabajar de tanto... de una hora hasta cierta hora y lo lógico es que yo haga mi trabajo desde esta hora hasta esta hora... y si yo me tiro media hora comiendo o lo que sea, lo que fuera, es que luego tengo que ir más. Y a mí no me gusta retrasarme cuando tengo que terminar un trabajo. Me gusta terminar y irme a descansar, que es lo que quiero...” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Por otro lado, reivindica que el trato con sus empleadores/as sea igualitario y que en la comunicación no haya necesidad de poner “adjetivos”, ni para un lado ni para el otro:

“Para mí es la jefa. Y yo la llamo por su nombre. Si se llama Asunta, se llama Asunta. Yo me llamo Susana y yo quiero que me llamen por mi nombre, yo no soy ni señora, ni señorita, ni más ni menos. Y ellas tampoco son, ni más ni menos para mí. Son lo que son... si su marido se llama fulano, pues lo llamo fulano (...) no sé, para mí, son personas normales como yo... o sea que si ellos me llaman Susana, yo le llamo Raquel ¿me entiendes? Le llamo por su nombre porque para mí ese es su nombre y no le veo por qué ponerle más cosas ¿no? Más adjetivos ¿no? Yo en principio... para mí, el igual a igual...y yo entre ellos he visto el trato de igual a igual.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Meri ha seguido una trayectoria similar a la de Susana, si bien en su caso inicialmente combinando el trabajo fijo y por horas, luego pasando en exclusiva al trabajo por horas. En su empleo fijo permaneció once años. Así describe el vínculo con la empleadora:

“(…) la señora era muy buena, nos sentábamos a desayunar las dos, conversábamos y te vas adaptando y vas cogiéndole, bueno, yo le cogí mucho cariño. Era como familia, diría, como siempre le decía a ella, mi segunda familia, le sabía decir ¿no? porque estaba, aunque estaban mis cuñados pero ella era como más... a pesar de no conocerla años, era como más... no sé, más confidente (...) porque nos poníamos a conversar y... (risas)

- *¿Y de qué hablaban?*

¿De qué hablábamos? Bueno, me preguntaba de cómo era allá la vida, qué hacía, las cosas que... bueno, las cosas que hacía, o a veces cuando estaba yo aquí triste porque me pasaba algo o porque mis hijos estaban allá o porque mi madre a veces estaba enferma o cosas así, yo no conversaba con mis cuñadas, ni mis cuñadas ni nada, lo conversaba con ella ¡Sí!” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Debo decir que es la única trabajadora que expresó sentir cariño por su empleadora. Más común, entre quienes entrevisté, es la referencia a este tipo de vínculo con respecto a los/as hijos/as que cuidan.²⁴² Eso conlleva a que muchas veces mantengan contacto con las familias más allá de que la relación laboral haya terminado. Julia, por ejemplo, apuntó que visita “a veces, de vez en cuando a la niña” que cuidó en su primer empleo como trabajadora fija. Francisca, por su parte, comentó lo siguiente con respecto a un niño que cuidó:

“(…) ahora tiene 39 años. Y todavía me llama... me llama o lo llamo yo de vez en cuando. Y cuando viene, porque él vive en Colorado, cuando... fue a hacer un máster allá y se quedó trabajando. Cuando viene me llama.

- *Y ese fue su primer trabajo aquí.*

Claro, y bebé, sí... bueno, tenía dos años y medio y pesaba 20 kilos. Era un niño grande... un metro noventa y ocho mide.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En el caso de Meri, también el contacto con su empleadora se ha mantenido después que la relación laboral finalizó. Según su descripción, se trata de una mujer de mediana edad, profesora universitaria, casada con un médico, con una hija. Tal como se lee más arriba, mientras trabajó con esta empleadora, la relación adoptó una forma muy personalista. Ella misma es quien dice que era su “segunda familia”. Cabe tener en cuenta que en este empleo logró tramitar su permiso de residencia y trabajo. Meri no ha mencionado la entrega de regalos o el préstamo de dinero. En cambio, sí se ha referido a la asistencia que recibió para afrontar distintos problemas de salud. Por ejemplo, su empleadora, la visitaba cuando ella estaba enferma.²⁴³

²⁴² En el caso que hubiesen cuidado personas ancianas, entre quienes entrevisté no ha aparecido la mención del cariño, si bien también es frecuente que suceda (ver por ejemplo la investigación de Cristina Vega (2009)). Carmen, una de las trabajadoras, contó que trabajó para una pareja anciana sin hijos que la quería “muchísimo”. Al morir, según me contó, le dejaron “un dinerito, poquitito pero me lo dejaron...”.

²⁴³ La empleadora nunca le descontó los días no trabajados por enfermedad.

“Me fui al médico y me dijo que era varicela. Me mandó medicamentos y nada, la señora que trabajaba en la mañana, me dice: “Meri ¿dónde está para ir a ver?” Para ver qué tenía y todo eso ¿no? Entonces ya le comenté porque ella me sabía traer a casa, me dejaba y no, sí, es una buena persona.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

También, en otra ocasión, la llevó al médico en la clínica en que trabaja su esposo:

“(…) yendo ya por la plaza Cataluña, no sé, no me di cuenta, no sé, bueno, el pie se me torció. Me caí. Y en ese ratito, claro, el dolor, me senté en una banquita de esas que hay en la plaza y se me comenzó a hacer negro donde me... y no sabía, bueno, ya me regresé a casa porque me dolía mucho. Me puse agua con sal, calentita pero al siguiente día me apareció más hinchado. Me fui... porque al siguiente día ¡me tocaba ir a trabajar! Me fui al trabajo, le conversé a la señora. Me dice: “¿Qué le pasa Meri?” Le digo, “nada, que ayer me caí, no sé qué me ha pasado ¿no?”. Entonces me llevó al médico, me llevó al Terrasa creo que es, sí, donde trabaja el esposo, que es médico. Ella misma me llevó. Y me llevó y me enyesaron el pie porque se me había quebrado, se me había roto el hueso. Y entonces estuve enyesada seis semanas.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Meri dejó este empleo cuando logró hacer la reagrupación familiar de su marido e hijo. Durante los años que estuvo en Barcelona sin su familia siempre compartió la vivienda con sus cuñados/as por parte de su marido, con quienes, tal como se lee más arriba, no tenía una relación especialmente íntima. Tampoco es una mujer que contase con una red de amistades. Siempre me pareció una persona un poco solitaria. Su vida social se centraba fundamentalmente en el marco de su familia de orientación y de procreación, en función de lo que me comentó sobre su vida en Ecuador y tras la migración. En sus palabras:

“No, porque yo de mi casa (en Ecuador), salía a donde mi madre y de ahí regresaba, o sea, que amigas tampoco... como aquí (...). En los 12 años que llevo aquí no me he integrado a tener amigas, así por acá por allí. No. No, no, no.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Es este el contexto en el que la empleadora se volvió una “confidente”, su “segunda familia”. Notablemente, al menos a partir de lo que relata Meri, aquello sobre lo que conversaban versaba sobre su vida en Ecuador o los problemas que pudiera tener. Como se ha visto, los y las empleadoras pueden limitar a la trabajadora el inicio de la conversación y sus contenidos. Pueden también usarlas como confidentes, o bien, como en el caso de Meri, indagar sobre lo que asumen es un estilo de vida muy diferente al suyo (Rollins, 1985). En las relaciones interpersonales asimétricas, quien se encuentra en la posición superior puede permitirse formas de familiaridad hacia el subordinado -

como preguntarle por la vida personal- que a este último le están negadas (Goffman, 1956). Y si bien puede parecer inocuo, este tipo de intrusiones no dejan de ser una manera de reforzar la superioridad. Inclusive, como señala Rollins (1985) el “voyerismo verbal” puede funcionar para confirmar algunos estereotipos negativos sobre la vida personal de personas percibidas como muy distantes social y culturalmente.

Por otro lado, he apuntado más arriba cómo en ocasiones las migrantes recién llegadas empleadas en el trabajo doméstico remunerado pueden buscar el patronazgo de sus empleadores/as, fomentando el establecimiento de vínculos personales. Ello, para conseguir beneficios materiales, información u otros recursos dado su desconocimiento del nuevo entorno, o también para obtener recompensas emocionales (Lan, 2003). Sin embargo, en línea con lo revisado en las páginas anteriores, entablar este tipo de relaciones puede implicar también tener que aceptar una gran flexibilidad laboral, abriendo las puertas a la explotación de las trabajadoras. Esto último, no estuvo ausente en la relación laboral que aquí se analiza y llevó a que Meri finalmente renunciase. Es más, también la llevó a rechazar, tiempo después, la oferta de trabajar en casa de la madre de su ex empleadora, a pesar de que era muy tentadora. Dicha oferta, como ya he mencionado, tuvo lugar mientras realizaba el trabajo de campo. Es interesante cómo relató Meri el modo en que se realizó y la manera en que la pareja ex empleadora reaccionó:

“Se enfadaron. Ella debe estar enfadada y el señor también. Fue el señor el que me hizo la propuesta. Me dijo: “Meri si ahora no aceptas sí que me voy a enfadar”. Y sé que está enfadada, son muchos años, la conozco. Cuando dejé de ir a su casa, la llamaba y no me cogía el teléfono porque también se enfadaron mucho cuando dejé de trabajar para ellos. Ahora es su cumpleaños, yo la voy a llamar pero no sé si me cogerá el teléfono” (Diario de campo, 15/10/2014).

Es sorprendente la aparición del ex empleador, a quien Meri casi ni mencionó a lo largo de nuestras sucesivas entrevistas y encuentros. De todas maneras, ello da cuenta de que los varones también participan en la configuración de la relación laboral, y no estarían tan distanciados como en principio podría parecer. El enfado podría interpretarse como resultante del quiebre, por parte de Meri, de la lógica de reciprocidad que guía una relación que es asimétrica, como ya he dicho más de una vez, en la que se espera la lealtad de la trabajadora. Y todo ello, atravesado por el cariño. Un cariño que, al menos desde la perspectiva de Meri, subsiste pero no la lleva a someterse incondicional ni eternamente a la voluntad de quien la emplea(ba). Sin

embargo, no por ello es menos genuino, simplemente está configurado desde una situación profundamente desigual.

Capítulo 7. Ser una trabajadora del hogar (migrante)

Hasta aquí he revisado los estereotipos que circulan en torno a las mujeres latinoamericanas y cómo a través de éstos se las construye como personas adecuadas para desempeñarse como trabajadoras del hogar. También cómo se configura la relación entre la parte trabajadora y empleadora.

Ahora bien, ¿cuál es la experiencia de las trabajadoras en cuanto tales? ¿Por qué se emplean en el trabajo del hogar y permanecen en esta ocupación? ¿En qué consiste exactamente su trabajo? ¿Qué visión tienen sobre el trabajo que realizan? Estas son las cuestiones que revisaré a continuación.

7.1. Trayectorias laborales: entre los constreñimientos estructurales y las decisiones personales

Las formas que adoptan las trayectorias laborales en España de las mujeres entrevistadas se ven influenciadas por la articulación de distintos factores, desde aquellos más estructurales a otros de tipo más personal. Así, la estructura del mercado laboral segregado sexual y étnicamente, la legislación de extranjería, las dificultades para homologar los títulos extranjeros, el ciclo vital y familiar de las mujeres, los cambios en el proyecto migratorio y el grado de satisfacción con respecto al trabajo que realizan, se combinan de manera diferente según los casos y a lo largo de los años.

Lo anterior implica asumir, tal como señalan Oso y Parella, que más allá de las constricciones estructurales discriminantes que dan forma al vínculo entre empleo y migración femenina, “la realidad de la “mujer inmigrante” no puede ser abordada como categoría homogénea” (2012:18; comillas en el original). En este sentido, aún en el caso que aquí nos ocupa -mujeres que mayoritariamente han permanecido en el trabajo remunerado del hogar a lo largo de sus años de migración en España- sus trayectorias dan cuenta de su capacidad para diseñar estrategias en función de sus diversos proyectos de vida y de los recursos de los que disponen.

En este sentido, es importante tener en cuenta la diversidad en relación al origen social de las mujeres que entrevisté. En primer lugar, provienen de amplios sectores de las capas medias de la sociedad, algunas inclusive de entornos bastante humildes. Por otro lado, la mayoría residía en entornos urbanos pero algunas también de zonas rurales.

Asimismo, muchas de ellas cuentan con estudios medios o superiores, aunque algunas solo habían completado los estudios primarios. Finalmente, su migración entrelaza diversas motivaciones y se produce en distintos momentos de su ciclo vital, condicionando proyectos migratorios de índole más individual o familiar; y en algunos casos, la migración a España estuvo precedida por otras experiencias migratorias, ya sean internas o internacionales.

En lo concerniente a la experiencia laboral en origen, la mayoría de las mujeres entrevistadas estaba trabajando antes de llegar a España. Solo Roxana y Julia no tenían un trabajo remunerado antes de migrar. En ambos casos vivían en pareja, tenían hijos/as y se ocupan del trabajo reproductivo de sus hogares. De ellas, solo Julia había tenido un trabajo remunerado con anterioridad. Entre las que estaban activas en el mercado laboral, dos mujeres -Natalia y Mónica- trabajaban en el ámbito de los estudios universitarios realizados. Ada también había trabajado en el ámbito de su formación universitaria pero su migración se produjo tras su jubilación. Las demás mujeres se empleaban en fábricas, en el comercio, en tareas administrativas o comerciales. Tres de ellas -Meri, Rosa y Carmen-, las tres con bajos niveles de instrucción formal, trabajaban a domicilio en la economía informal, preparando y vendiendo comidas. Salvo Susana, ninguna de las mujeres entrevistadas había tenido experiencia previa en el trabajo doméstico remunerado. Es más, en algunos casos, ellas mismas o sus familias eran empleadoras de trabajadoras del hogar.

La gran mayoría de las mujeres que entrevisté llegaron a España en calidad de turistas transformándose luego en *overstayers*, lo cual determinó que permanecieran varios años (y algunas de ellas aún permanecen) sin “papeles” y limitó sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Solo dos mujeres, Julia y Ada, entraron en España con una autorización para residir y trabajar. En ambos casos, dicha autorización se vinculaba a una oferta laboral en el trabajo del hogar. Julia, consiguió en origen una oferta de empleo a través de su hermana, quien ya se encontraba en Barcelona y también trabajaba como empleada del hogar. Así pudo tramitar su visado y una vez en Barcelona efectivamente se incorporó a este trabajo en la modalidad fija. En el caso de Ada, se trató de un arreglo hecho con amigos de la familia para facilitar su migración. En consecuencia, una vez en Barcelona tuvo que iniciar la búsqueda de un empleo que finalmente encontró como trabajadora del hogar interna mediante una agencia intermediaria. Dado que su autorización inicial para trabajar se limitaba durante el

primer año al trabajo remunerado del hogar, éste fue el único ámbito al que pudo acceder de manera regular.²⁴⁴ Así lo recordaba:

“Entonces cuando llegué aquí... este mismo muchacho (amigo de familia) trabaja en el obispado. Entonces habló con un administrador del obispado para que la empresa de limpieza que tiene contratado el obispado, me contratara a mí, no para limpiar en el obispado sino para limpiar... en algún lugar. Y efectivamente, a los 15 días yo llegar aquí y habilitar mis papeles, recibir mi residencia, me llaman. Pero cuando yo voy en el autobús a la agencia donde me llamaron, a entrevistarme, me vuelve a llamar la mujer y me dice: “Ada, no vengas” digo, “¿Por qué? ¿Qué pasó?” “No, no, no, no vengas ¿Qué dice tu residencia? ¿Qué dice?” Digo, “Bueno, dice empleada del hogar” Dice “No, esta agencia de limpieza no te puede... tú tienes que trabajar de eso este año”. Entonces eso fue el primer golpetazo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Si las políticas migratorias y las mayores oportunidades de conseguir un empleo rápidamente orientan a las mujeres migrantes a insertarse en el trabajo doméstico remunerado tras la migración, tal y como la literatura especializada ha señalado insistentemente,²⁴⁵ la trayectoria de tres de ellas –Meri, Susana y Rosa- se diferencia de este patrón general. Para las tres su primer empleo fue en un bar.

En el caso de Meri, se trató de una muy breve experiencia como ayudante de cocina tras su llegada en 2002. Renunció al bar rápidamente, tan solo después de 15 días:

“En un bar. Pero no, no, no, no resistí (risas) (...) No resistí porque es muy pesado un trabajo en un bar. Yo era una ayudanta del cocinero (...) Era un horario de 11 a 2 me parece que... a ver, espérate... creo que era de 11 a 4 y de 8 hasta la hora que cerraran, que a veces... no, de 8 a 12. Pero nunca salía a las 12 porque siempre la chica que queda, o sea yo, tenía que quedarme ahí, limpiando, arreglando y todo eso. Salía a la 1 ó 2 de la mañana.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Y agrega:

“Mmmmmm, no (pagaban) tan bien eh. No, no tan bien, yo creo que cogí en ese, en esos 15 días creo que cogí 250 ó 200 euros. No, no era un buen sueldo.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Tras esta corta experiencia laboral, a través de su cuñada, consiguió un empleo como trabajadora del hogar fija, trabajo –como ya he mencionado- en el que permaneció durante 11 años y a través del cual pudo regularizar su situación jurídico-administrativa

²⁴⁴ Dicha limitación obedece a las restricciones que establecía la legislación de extranjería durante la duración de la primera autorización de residencia y trabajo tras haber ingresado con un visado de trabajo.

²⁴⁵ Es vasta la bibliografía existente que señala el trabajo del hogar como puerta de ingreso para el mercado laboral de las mujeres migrantes, tanto en ámbito internacional como local. Para una revisión de las investigaciones realizadas en el Estado español en relación a la migración, género y mercado laboral se puede consultar el trabajo de Laura Oso y Sonia Parella (2012).

en el proceso de regularización de 2005. En su caso, la migración de su marido se produjo a los cinco meses de su llegada a España. Desde los inicios, la pareja compartió un piso con parientes del marido de Meri. Los ingresos de él, sumados a los de ella en el trabajo fijo en combinación con el trabajo por horas le permitieron a lo largo de los años enviar importantes remesas destinadas a la manutención de sus hijos y a la construcción de una casa en Ecuador.

Pasados seis años, el marido de Meri volvió a Ecuador debido al empeoramiento de las condiciones de salud de su madre, que era quien cuidaba de sus dos hijos y que posteriormente falleció. En el ínterin, a su marido se le venció el permiso de residencia y trabajo lo cual impidió su vuelta a España. Hasta 2011, Meri no reagrupó a su marido y su hijo menor. Para entonces, su hijo mayor ya había cumplido la mayoría de edad por lo cual la reagrupación fue imposible.

Exhausta por las largas jornadas laborales que realizaba -lo cual, entre otras cosas, se manifestó con un dolor crónico en su rodilla- y de las exigencias de su empleadora en su trabajo fijo, con la llegada de su familia Meri decidió finalmente renunciar a éste último y pasar exclusivamente al régimen por horas. El paso del pluriempleo en el trabajo del hogar (fija y por horas) -que significaba trabajar de lunes a viernes desde las ocho y media de la mañana hasta pasadas las ocho de la noche y los sábados por la mañana- al trabajo exclusivamente en la modalidad por horas significó un notable cambio en relación a la disponibilidad de tiempo libre, tal como lo demuestra el siguiente cuadro:

Tabla 13. Horario laboral semanal Meri

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Mañana		9:00-12:00	9:00-12:30	9:00-11:00	9:00-13:00	Libre	Libre
Tarde	8:30/16:00	14:00-17:30	Libre				
Noche	Libre						

La reagrupación de parte de su familia se dio en el marco de un proyecto migratorio en el que se imaginaba un retorno al final de la trayectoria laboral de la pareja, justificado en la intención de incrementar ulteriormente los recursos económicos del grupo familiar. En este sentido, la regularización de las relaciones laborales por horas, asumiendo ella el pago de las cotizaciones, cobró importancia a fines de obtener una futura jubilación. También, ya con la nacionalidad española, esperaba poder reagrupar a su hijo mayor, intento que fracasó.

Para Susana y Rosa, en cambio, la experiencia en el bar se extendió por más tiempo. Susana trabajó sucesivamente en dos bares:

“Bueno, empecé a trabajar en un bar, me parece que no lo hacía muy bien. En la cocina, en la cocina, y el señor estaba un poquillo zumbado, era loquillo y ya me sacó de ahí, mira, me echó. Yo me quedé sin trabajo (...) Y pero que... luego fui, ves, la suerte a veces toca la puerta, no, porque fue esta amiga -que vino antes que yo- al supermercado y vio esta nota pidiendo una persona para trabajar en el club de Tennis de aquí del pueblo. Y me presenté yo.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Fue a partir de este segundo trabajo en el bar del club de tennis que Susana ingresó en el trabajo del hogar en la modalidad por horas:

“(...) pues van todos... gente con mucho dinero, y fueron contratándome porque era... no me sé quedar quieta, siempre estaba limpiando por ahí, por aquí y entonces las mujeres me veían siempre activita, así, no. Y empezaron a contratarme para sus casas (...) y fui cogiendo, uno, dos y así, poquito a poco, poquito a poco, y así, recomendándome uno a otro pues, dejé lo del... en tres años que estuve en el club de tennis lo dejé porque ya no podía llevar las dos cosas al mismo tiempo.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Durante estos años los ingresos de su trabajo le permitieron enviar remesas destinadas a la manutención de su hija e hijo y a completar el pago de la hipoteca de su casa en Paraguay. También, sirvieron para facilitar la migración de una de sus hermanas.

Así explica Susana las razones que la llevaron finalmente a decantarse por el trabajo del hogar:

“(...) yo he dejado lo del bar por las casas, que las he preferido a eso. No quise seguir en el tema de hostelería, es una cosa que a mí no... sí, porque es estar... ocho horas es estar en el mismo sitio... ¿sabes? Que de la barra de aquí pa'allí. Tampoco me gusta, según qué tipo de gente que te lleguen al bar ¿Entiendes? (por los borrachos) (...) del horario que lleves y todo eso. Y por otro lado yo soy...yo tengo a mi hija... yo aquí trabajo de día y de noche estoy con mi hija, a la tarde ya estoy con mi hija. De tarde noche sea que lo necesita, no lo necesita, estoy con ella. Para mí si yo no tengo eso tampoco es vida. Ni para ella ni para mí. O sea que no...yo en mi trabajo encuentro eso, que... el equilibrio de tener la libertad de decir, bueno hoy no voy y voy mañana porque hoy tengo que llevar mi hija al médico, tengo que hacer esto, tengo que estar pendiente de ella. Porque más que todo de lo que yo pueda tener o de lo que yo pueda hacer, lo más importante es mi hija. Y yo cuando estaba en el bar, qué hacía, trabajabas de noche, venías a las tantas. Y ya no son cosas para mí. Ya me estoy volviendo mayor (reímos). Sí.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Más adelante volveré sobre la valoración que hace Susana de las ventajas y desventajas que proporciona el trabajo del hogar, en su caso por horas. Basta por el momento señalar algunas de las que se delinearán en el fragmento arriba citado. La primera, relacionada con la flexibilidad y la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Su actual arreglo laboral suponía jornadas que por lo general iniciaban a las ocho de la mañana y no se extendían más allá de las cuatro de la tarde, con sábados y domingo libres. Por otro lado, Susana destaca la sensación de libertad que le proporciona el hecho de cambiar de espacio de trabajo a lo largo de la jornada laboral. Además, aunque no aparezca en la cita, el trabajo del hogar le proporciona mayores ingresos al igual que lo señalaba Meri más arriba.

Asimismo, fue en el trabajo del hogar que consiguió regularizar su residencia en España. Ello en el marco de un proyecto migratorio que se redefinió (Sanz, 2009), pasando a ser pensado como de más larga duración. De hecho, inicialmente, no estaba interesada en hacer los “papeles”. Así lo explica:

“Bueno, pues que me fui sintiéndome más a gusto, más que...bueno que he visto que las cosas ya estaban mejorando para mí y quise traer a mis hijos. Quise traer a mis hijos porque pensé, si tengo que estar un poco más mmmhh, tengo que estar unos años más aquí, lo lógico es que decida traer a mis hijos, porque yo no quería estar más separados de ellos (...)” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Pasados cinco años desde su llegada, realizó la reagrupación familiar de su hija e hijo, momento a partir del cual el envío de remesas menguó.²⁴⁶

Rosa, en cambio, nunca abandonó el trabajo en la restauración. Tras su llegada, trabajó en el mismo bar que Susana, lugar donde se conocieron. Al igual que Susana, en un segundo momento ingresó en el trabajo del hogar, incrementando paulatinamente el número de horas. Tal como he mencionado con anterioridad, cuando la entrevisté, se encontraba pluriempleada combinando el empleo del hogar por horas y el trabajo en dos restaurantes sin ningún día de descanso. Solo disponía de unas horas libres los lunes después de las cinco de la tarde, que fue el momento en que nos encontramos para realizar la entrevista. El siguiente cuadro resume su intensivo horario laboral:

²⁴⁶ Menos de dos años después de la reagrupación el hijo de Susana, ya adolescente, volvió a Paraguay debido fundamentalmente a las dificultades para continuar con sus estudios y la difícil relación con la madre.

Tabla 14. Horario laboral semanal Rosa

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	
Mañana	Trabajo doméstico remunerado					Restaurant 2		
Tarde	(hasta las 17:00)							
Noche	Libre	Restaurant 1						
		(desde las 18:00 hasta el cierre)						

Dicho arreglo laboral, que se había mantenido durante buena parte de sus años de residencia en España y que le proporcionaba unos ingresos de aproximadamente 2.300 euros mensuales, se correspondía con un proyecto migratorio que preveía la vuelta al país de origen y por tanto, la intención de maximizar la capacidad de ahorro antes del retorno. La migración de Rosa no se distancia de la de muchas de sus compatriotas que, como ella, provienen de entornos rurales y cuentan con menos recursos de clase, “con proyectos migratorios muchas veces contruidos desde la voluntad de retorno, que persiguen la acumulación de ingresos económicos para enviar a sus contrapartes en Brasil, o bien para ascender económica y socialmente a su regreso” (Parella y Cavalcanti, 2010:29).

A lo largo de los años Rosa ha enviado importantes y continuas remesas destinadas a la manutención de sus hijos/as (al cuidado de su madre) y la compra de múltiples propiedades. Además había logrado reunir una importante cantidad de dinero. En el caso de Rosa, la persistente idea del retorno, que se materializó a finales de 2012, la llevó a rechazar la idea de regularizar su situación jurídico-administrativa durante gran parte de su residencia en España. En sus palabras:

“Yo nunca estuve asegurada porque no tenía papeles. En teoría, ele (propietario del bar) me dio un contrato de trabajo para mi ir a Brasil, arreglar mis papeles ¿no? a través de (el contingente)... porque bueno, me conoce, gosto mucho de hacer mi trabajo ¿no? ... yo dije que no quería (...) porque me daba cosa... de ir a Brasil y tener que volver ¿entende? solo por los papeles ¿entende? Então, yo dije... mira, y era pleno verano y estaba ganando mucho dinero. Entonces yo dije, mira, más adelante lo haremos los papeles y... ¿entende? Então me quedé trabajando sin los papeles.” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

La regularización de la residencia se produjo a partir del matrimonio con su nueva pareja catalana, con quien convivía desde 2005, fundamentalmente para facilitar la residencia legal de él en Brasil. Antes del retorno en 2012, la pareja había hecho un intento de afincarse en Brasil, momento en el que se casaron. Una vez allí, consideraron postergar por unos años el traslado definitivo para poder juntar un poco

más de dinero. Volvieron a España en junio de 2011 con los/as tres hijos/as de Rosa y fue en ese momento que ella tramitó su tarjeta de familiar de ciudadano comunitario. Sin embargo, a los seis meses Rosa creyó conveniente que sus hijos/as volviesen al país de origen. Esto último debido principalmente a las dificultades que tuvo a la hora de conciliar su extenuante jornada laboral con el cuidado de sus hijos/os. Dado que la manutención de éstos/as en España supuso un gasto mayor, Rosa no consideró pertinente disminuir sus horas de trabajo. Pero trabajando tanto tampoco podía ocuparse de ellos/as. No consideraba ni justo ni pertinente que su pareja -que trabaja mucho menos que ella, sólo por las noches en un bar- tuviese que cuidar de sus hijos/as. A esto, se sumó el malestar de los/as niños/as que no les terminaba de gustar el nuevo entorno y el creciente temor de Rosa de que algo malo pudiese sucederles.

Estas tres mujeres junto con Julia, que como he dicho ingresó en el trabajo del hogar en régimen fijo, son las únicas que jamás han trabajado en régimen interno. Todas las demás consiguieron su primer empleo (más o menos) estable en régimen interno.²⁴⁷ Son ampliamente conocidas las ventajas que el trabajo en la modalidad interna ofrece a las recién llegadas: permite una rápida inserción en el mercado laboral maximizando los ingresos en la medida que se reducen los gastos de alojamiento y manutención. De todas maneras, el empleo como interna en el servicio doméstico no siempre resuelve por entero el problema del alojamiento. Las trabajadoras igualmente necesitan un lugar para pasar sus días de descanso y esta exigencia la resuelven generalmente alquilando una cama, y en el mejor de los casos, una habitación adonde poder ir en sus días libres. Es verdad que con esta modalidad de empleo logran una mayor capacidad de ahorro pero deben dedicar una parte de sus salarios al pago de su alojamiento, por precario y económico que éste sea. Por otro lado, también son conocidas las desventajas que presenta esta modalidad de empleo y, que en buena parte, ya he descrito en el apartado dedicado a las condiciones laborales. Por ello, es común que con el tiempo muchas de ellas lo abandonen. De todas maneras, ello no sucede en todos los casos y cuando se produce esta movilidad dentro del trabajo del hogar no siempre es de manera definitiva, tal como veremos a continuación.

En el caso de las mujeres que encontraron su primer empleo en el trabajo del hogar, a menudo sus trayectorias laborales presentan un camino inverso a las de Meri, Susana y

²⁴⁷ En algunos casos, antes de trabajar como internas, durante los primeros meses de búsqueda de empleo puede darse que realicen alguna "hora suelta" en el trabajo remunerado del hogar. Asimismo, como se ha visto en el apartado en relación a las condiciones laborales, puede suceder que el primer trabajo sea con pago en especie.

Rosa. No es raro que se muevan hacia otras ocupaciones en un segundo momento, generalmente una vez que consiguieron el permiso de residencia y trabajo y también, no en pocas ocasiones, en conjunción con la reagrupación familiar. El acceso a otras ocupaciones, según los casos, puede darse en forma de pluriempleo compatibilizando el trabajo del hogar con otra ocupación o abandonando el trabajo del hogar.

En el caso del pluriempleo, es común combinar el trabajo del hogar con el trabajo en empresas de limpieza, como ya he mencionado. Un arreglo que proporciona ventajas significativas en términos de los derechos y protecciones laborales a los que pueden acceder las trabajadoras. Cabría añadir además, que otra de las consideraciones es la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Por este motivo, este es un arreglo que puede mantenerse en el tiempo, como en el caso de Julia.

Julia llegó en 2005 de República Dominicana. Inicialmente combinó el trabajo del hogar en régimen fijo (de lunes a sábado, de 12 a 20 h entre semana y por mañana del sábado) y por horas en dos hogares (dos veces por semana en cada uno por la mañana). Cuando pudo, pasó al trabajo en una empresa de limpieza, manteniendo el trabajo por horas. Un cambio motivado por un lado, por la sobrecarga de trabajo en su empleo como fija,²⁴⁸ y por otro lado, por la intención de reagrupar a su hijo e hija:

“Y yo sabía que a la corta o a la larga tenía que dejarlo (el trabajo fijo) porque yo no iba a tener tiempo para mis hijos. Tenía que irme acomodando mis trabajos, que pasara más tiempo con los niños. Gracias a Dios me fui acomodando, acomodando, hasta que soy ahora más... que aunque tú veas que trabaje mucho pero tengo horas... o sea, puedo venir aquí, me arreglo los tiempos.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Efectivamente, las jornadas laborales de Julia son intensas. De todas maneras, había logrado concentrar la mayor parte del trabajo por la mañana y luego combinaba alternativamente otras horas por la tarde o noche. Ello le permitía disponer de horas libres a lo largo de la jornada y casi por completo durante el fin de semana:²⁴⁹

²⁴⁸ En la sección dedicada a las condiciones laborales he mencionado que este trabajo implicaba, entre otras cosas, que Julia se quedase hasta las 12 de la noche si había una cena con invitados y que en verano se tuviese que trasladar diariamente a la residencia que la familia empleadora tenía en Sitges.

²⁴⁹ Los fines de semana puede suceder que vaya a casa de sus empleadores para cuidar de sus mascotas cuando éstos están de viaje. Sobre esta cuestión volveré más adelante.

Tabla 15. Horario laboral semanal Julia

	Lunes	Martes	miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Mañana	Empresa Limpieza 5:30/9:30		Empresa Limpieza 5:30/9:30	Empresa Limpieza 5:30/9:30		Empresa Limpieza 6:00/10:00	Libre
	Trabajo del hogar 10:00/14:00		Libre	Trabajo del hogar 10:00/14:00		Libre	
Tarde	Empresa Limpieza 15:00/18:30	Libre	Empresa Limpieza 15:00/18:30	Libre	Libre		
Noche	Libre	Empresa Limpieza 18:00/21:00	Libre	Empresa Limpieza 18:00/21:00			

En su caso, la conciliación laboral y familiar en el marco de este esquema de trabajo era favorecida por la convivencia con su hermana. Así explicaba los motivos por los que prefería el actual arreglo laboral a, por ejemplo, emplearse en una tienda, que es donde mayormente había tenido experiencia en el país de origen:

“(…) pensé, mira, bueno, voy (a España), trabajo un tiempo con ellos (primer empleo en el trabajo del hogar) luego me pongo a hacer otra cosa, qué sé yo, bueno, una tienda, que era lo que me gustaba pero la verdad es que aquí no me gusta cómo funcionan las tiendas. Porque aquí tú trabajas de cajera en un supermercado pero tienes que limpiar, tienes que reponer, tienes que hacer esto, tienes que hacer lo otro. Tienes que ser cajera, reponedora, si tienes que ir a la carne es la carne, tienes que irte a la panadería, la panadería... en mi país no. En mi país tú eres cajera, eres cajera. Tú estás vendiendo, eres vendedora, eres vendedora. Un persona para la limpieza (...) Corriendo para dejar lo que está haciendo y venir a la caja. Entonces, tú trabajas con dinero, tú tienes que tener un... (se toca la cabeza). Si eres cajera, bueno, al menos las cajeras que no las muevan de su sitio. Aparte de que ganan casi menos que yo que estoy limpiando (...) Dependiendo. Porque hay sitios que sí que pagan mal (...) pero sea como sea, yo tengo una amiga que trabaja en una tienda de zapatos, muy buena marca, y ella gana 900... creo que 900 euros bruto. Entonces, digo yo, mira... aparte, tiene que ir con un control, que si el horario que si no sé qué más, que tiene que estar ahí, que tiene que aguantar las personas que van, que un zapato ¡Qué hay que tener una paciencia! (...) El sábado, el día entero también.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Otras mujeres en cambio abandonaron el trabajo del hogar por otra ocupación, o al menos lo intentaron. Una de ellas es Marlene, quien tras llegar en 2001 consiguió su primer trabajo como empleada del hogar interna sustituyendo a una amiga durante su período de vacaciones. A través de su empleadora consiguió su segundo trabajo, siempre como interna. Tras varias experiencias poco satisfactorias, en coincidencia con la última de ellas comenzó a trabajar en un bar realizando la limpieza los fines de semana. En esos años, reagrupó a su hijo, ya cercano a la mayoría de edad. Dado que

aún Marlene no tenía “papeles” su hijo entró con un visado de turismo. A partir de entonces no fue nada fácil compatibilizar el trabajo como interna con la vida familiar:

“(…) pero lo pasamos muy mal porque yo siempre trabajaba interna y el chico estaba recién llegado, entonces yo llamaba por teléfono, a veces de mi jefe me robaba alguna llamada porque mi primer móvil le dejé a él para cualquier cosa. Si se pierde y todo eso. En el piso que yo tenía alquilada la habitación que también lo pasamos mal porque se aprovechaban, le hacían limpiar porque teníamos por días y esto y le quitaban las ollas. O sea, hemos pasado muy mal porque llegas a un sitio donde compartes el piso con gente que no conoces, con gente que... que cuando tú estás te sonríen y después no porque venía yo y a mi hijo lo veía más delgado y encogidito (...)” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

Se empleó a tiempo completo en el bar como ayudante de cocina. Una vez que obtuvo a través de este trabajo los “papeles” comenzó a trabajar también los fines de semana y feriados en una empresa de limpieza, arreglo que no le dejaba tener ningún día de descanso semanal, pero que le permitió alquilar una vivienda para vivir con su hijo y continuar enviando remesas para la manutención de su madre, hija y nieta en Ecuador.

El cambio de ocupación no solo obedeció a los motivos antes señalados sino también a su gusto por la cocina, un trabajo que ya había realizado en su país de origen. Como ella misma dice:

“(…) siempre me ha gustado la cocina. Entonces, cuando hubo esa oportunidad en el bar la cogí.” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

Al momento de entrevistarla, el bar en cuestión estaba por cerrar debido a la jubilación de sus dueños y ella había obtenido un préstamo para abrir su propio negocio. Efectivamente, unos meses más tarde abrió una panadería-degustación en Barcelona. Una estrategia, la del autoempleo, no poco frecuente en las mujeres migrantes para promover su movilidad laboral (Oso, 2009; Parella y Cavalcanti, 2010).²⁵⁰

Carmen, Mónica, Roxana y Ada, en cambio, tras intentar trabajar en otras ocupaciones finalmente volvieron a emplearse en el trabajo del hogar. En el caso de Carmen llegó desde Ecuador en el año 2000. Tras un desencuentro en Valencia con una amiga, se trasladó a Barcelona donde ya residían otras mujeres provenientes de su mismo pueblo.

²⁵⁰ Más tarde, a través de una persona conocida supe que el negocio no funcionó y al parecer Marlene había migrado a otro Estado europeo. Es probable que haya sido así dado que me fue imposible volver a contactarla telefónicamente.

Las dificultades para conseguir su primer empleo las relaciona con su negativa a ejercer el trabajo sexual, ocupación que tenían sus nuevas compañeras de piso:

“Y como no hice lo que ellas querían... claro, yo llegué aquí con treinta y... cuatro, treinta y algo, sí, treinta y algo, treinta y cinco, por ahí. Estaba bien. No tenía ni una arruga ¿no? (ríe) (...) No usaba lentes ¿no? estaba, con carita, bien puestita estaba, me decían, “venga, vamos a trabajar a esto y a esto” Yo decía: ¿Adónde, no? Ah, porque yo los cabarets los conozco porque yo vivía en frente de los cabarets. Y yo... ellas comían en mi casa, de todo ¿no? O sea, ese era mi negocio, yo tenía restaurante y ellas comían. O sea, yo conozco, no voy a decir que no conocía ¡Sí! (...) Claro, los burdeles que había en frente de mi casa... y... pero aquí, esto como lo hacen en sus pisos, en sus cosas, yo no sabía ¿Estas dónde van, no? “¡Que vamos, vamos!” ¡No! (risas) Claro, pero tú vas viendo el dinero ¿no? Como que la cabeza se te da vuelta. Yo decía, ¡Ay, Dios mío! ¡No, no, no, no! Entonces a ellas no les gustó esto... entonces me quisieron botar del piso...” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

Finalmente, consiguió su primer trabajo estable como interna en Huesca a través de una agencia intermediaria. Después de cuatro años, con un poco de ahorros y ya con el permiso de residencia y trabajo en mano, renunció a este trabajo y volvió a Barcelona donde ya se había instalado una hermana suya. Se empleó como trabajadora del hogar en la modalidad fija. En ese momento comenzó la tramitación de la reagrupación familiar de sus hijos/as, con no pocas dificultades debido a las restricciones impuesta por la legislación de extranjería (Pedone et al., 2012).²⁵¹

En el ínterin, Carmen conoció a su nueva pareja, de origen ecuatoriano, con quien inició una convivencia. Dejó el trabajo como empleada fija y empezó a trabajar en una empresa de limpieza, donde seguía empleada cuando la entrevisté. Inicialmente trabajaba a jornada completa y ganaba unos 1.300 euros mensuales. Más tarde, le redujeron el horario a media jornada y comenzó a combinar este trabajo con el empleo del hogar por horas. Cabe mencionar que Carmen es de las mujeres más afectadas por el actual contexto de crisis económica. La reducción de la jornada laboral coincidió además con el desempleo de su pareja. El grupo familiar, compuesto por ella, su pareja,

²⁵¹ Carmen es colombiana pero antes de migrar a España había vivido muchos años en Ecuador, donde tuvo a sus seis hijos/as. Realizó dos procedimientos de reagrupación familiar. Primero el de su hijo mayor. Entre la primera solicitud y la siguiente, su segundo hijo varón cumplió la mayoría de edad y por ello ya no pudo reagruparlo. Para el segundo procedimiento, Carmen tuvo que operar una especie de “selección” de sus hijos/as, a favor de los que estaban más cercanos a los 18 años, porque no la autorizaron a traer a los/as cuatro por no cumplir con los requisitos económicos necesarios, quedando entonces en Ecuador dos hijos/as menores de edad. El segundo procedimiento de reagrupación familiar se precipitó por el abandono de sus hijos/as por parte de su segunda pareja. Quienes quedaron en Ecuador se encontraban en un internado público.

una hija y un hijo, subsistía gracias a los ingresos de Carmen y los de su hija, también empleada de hogar en la modalidad *part-time*.

Mónica, después de su llegada a Barcelona desde Bolivia en 2005, alternó distintos trabajos como empleada del hogar en la modalidad interna, fija y por horas. En sus palabras: “he trabajado en varias casas, yo no me he quedado en una porque siempre... si algo no me gustaba, bueno adiós.” Según su relato, a diferencia de otras mujeres, para ella era posible dejar los trabajos cuando no estaba satisfecha debido a que no tenía cargas familiares. Una vez que pudo tramitar su permiso de residencia y trabajo mediante el arraigo y gracias a la ayuda de un amigo, cambió de ocupación.²⁵²

“Luego pasó, cuando ya tenía los papeles, empecé a trabajar en un hotel de camarera de pisos y luego también, me decepcionó porque trabajas como un animal y no te pagan. Mira, yo no pienso, no pienso dar mi vida a este trabajo. Yo renuncio. Renuncié, estuve igual cuatro meses sin trabajo, luego conseguí por un amigo trabajar en el aeropuerto. Súper contenta. Para mí, decía, para mí era un logro trabajar en el aeropuerto. Pero ¿¿para qué?! Luego digo, ¿para qué? para qué si las condiciones de trabajo son lo peor, los horarios son lo peor, te ponen el horario que a ellos se les da la gana, te ponen por la mañana, por la noche... el horario que le da la gana, luego te pagan... ya te digo, un contrato de 20 horas y trabajas ocho horas, te pagan lo mínimo, 700, 800... si haces dos horas extras un poco más no más. Y yo dije, vale, basta, ya no... esperé... esperé a que se acabara mi contrato, el contrato... y luego, me encontré otro trabajo y luego me fui de viaje para Bolivia... para cobrar el paro. Me fui, luego regresé, entré otra vez al aeropuerto porque me ofrecieron, no encontraba nada, volví otra vez, luego el año pasado ya fue el último.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)²⁵³

Frente a la decepción en otras ocupaciones, ya de retorno a Barcelona tras su viaje a Bolivia, Mónica decidió volver al trabajo del hogar como interna con la férrea intención de poder ahorrar:

“Después de cinco años regresé a mi país. Regresé a Bolivia y todo está igual, todo bien, mis hermanos... mi hermano pequeño más grande, o sea, ya es un joven... y vi que cada uno tiene su vida, mis padres tienen su vida, mi hermana... yo me asombré de mi hermana. Tiene su agencia de viajes, un coche de 25.000 dólares. Yo en Europa, estando en Europa, seis años o siete

²⁵² En este caso, ante la negativa de la empleadora de Mónica a regularizar la relación laboral, la madre de un amigo simuló ser la empleadora y Mónica se encargó del pago de las cotizaciones a la seguridad social.

²⁵³ Ernest Cañada (2015) en su libro *Las que limpian los hoteles* da cuenta de las pésimas condiciones laborales de las camareras de piso en los hoteles, actividad también fuertemente feminizada. El autor remarca cómo las condiciones laborales se han precarizado en los últimos años, debido fundamentalmente a una degradación en las formas de contratación (temporalidad, externalización, bajada de salarios) y el aumento desmesurado de la carga de trabajo, todo ello con un fuerte impacto negativo en la salud de las trabajadoras. Esta situación ha adquirido mayor visibilidad últimamente gracias a la labor de Las Kellys, asociación conformada por las mismas trabajadoras, quienes vienen llevando adelante acciones de denuncia, movilizaciones, y de difusión de la situación laboral y social de las camareras de piso. Ver: <https://laskellys.wordpress.com/>

años que estoy aquí no he conseguido ni una bicicleta. Para mí ha sido un bofetón ¡¿Mónica qué has hecho?! Y claro, yo he estado cuatro meses en Bolivia, me he quedado cuatro meses y ... yo veía que yo no quiero empezar de cero, no quiero empezar de cero porque tampoco tengo dinero ahorrado porque no he podido ahorrar dinero, no he podido ahorrar dinero. Entonces como regresé de Bolivia a Barcelona, ese es mi objetivo ahora, por eso he entrado de fijo a trabajar, para ahorrar, mandar dinero y ahorrar dinero. Por esto.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Cuando la entrevisté, su proyecto era el de esperar la nacionalidad española para así poder migrar a otro estado europeo.²⁵⁴ Dentro de este proyecto imaginaba poder dejar finalmente el trabajo del hogar. Cabe recordar que Mónica tiene estudios universitarios completos y había trabajado en Bolivia como guía turística. Debo añadir que es de las mujeres que con más énfasis subrayó la dureza que supuso experimentar la descualificación profesional a raíz de la migración (Roca et al., 2013).

Ada, tras trabajar como empleada del hogar interna desde su llegada a Barcelona en 2008, también intentó cambiar de empleo y sacar provecho del curso de geriatría al que había asistido. Por un muy breve período trabajó como auxiliar en una residencia de ancianos, una estrategia de movilidad ocupacional no poco frecuente entre las empleadas de hogar (Escrivá, 2003; Moré, 2015a, 2016). En su caso no fue exitosa. En sus palabras, salió de allí “horrorizada”:²⁵⁵

“(...) y saca la basura y ven y vuelve y la comida la tienes que hacer tú y tienes que preparar esta papilla... ¡Lo hacían todo los auxiliares! ¡Todo, todo, todo, sin parar! Aquello parecía una máquina de moler... de triturar carne. Yo me hice la idea que era un avión... ¿sabes que las aeromozas no paran? En todo el viaje Van para allá, para acá y miran y vuelven otra vez. Aquello era un avión, así haciendo cosas y mientras más cosas yo hacía, más tenía que hacer. Y entonces, “oye, mira, la baranda que se la dejaste...” Y los viejos entonces me llamaban... (silencio) le hice una cruz a aquello, dije: yo no puedo con esto.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Tras un alejamiento del mercado laboral por más de un año debido a un serio problema de salud, período en el que solo se empleó en una portería para una sustitución en el mes de agosto, volvió al trabajo del hogar en la modalidad de interna, siempre cuidando ancianos.

²⁵⁴ Es probable que efectivamente haya dejado España ya que me fue imposible contactarla cuando lo intenté un año después.

²⁵⁵ Con respecto a la organización del trabajo y las condiciones laborales en las residencias de ancianos se puede consultar la investigación de Paloma Moré (2015a, 2016). La autora destaca su organización como un proceso de trabajo estandarizado en torno a la fragmentación de las tareas, siguiendo un ritmo marcado por objetivos de horario. Todo ello en un contexto de minimización de costes en el que las variables de ajuste son el tiempo que se dedica a cada tarea y la cantidad de personal disponible su realización.

La trayectoria laboral de Ada pone de manifiesto las precarias condiciones laborales en el trabajo del hogar. Cambia de empleo constantemente, esto por distintos motivos: disconformidad con las condiciones laborales, muerte de la persona empleadora o la pérdida del empleo por decisión de la parte empleadora (recuérdese el caso de la agencia intermediaria). Sorprende la rapidez con la que consigue un nuevo empleo, algo evidentemente favorecido por el hecho de que no siempre privilegia la mejora en las condiciones laborales sino evitar la desocupación. Valga a título de ejemplo el siguiente extracto del diario de campo:

“Cuando hablamos en enero (2015), estaba combinando dos trabajos. El de siempre de viernes a lunes y uno nuevo en Badalona de martes a jueves. La idea era que a partir de febrero se quedaría con el nuevo trabajo en Badalona. Esto porque por un lado, la mujer para la que trabajaba se veía que estaba muy enferma y era probable que la enviaran a una residencia; por el otro lado, porque la relación ya estaba bastante desgastada. Quedamos entonces que hablaríamos a mediados de febrero. En ese momento era imposible encontrarnos. No tenía ni un día libre. Cuando llegó febrero, dejé pasar unos 15 días antes de llamarla. Me pareció que si hacía un mes que no tenía ningún día de descanso, no era conveniente contactarla inmediatamente. A mediados de febrero la llamo y me dice que el trabajo de Badalona no resultó pero que ahora estaba en uno nuevo en Horta (...) Me comenta entonces que la señora para la que trabajaba hace dos años falleció (...). A través de la iglesia, consiguió el nuevo trabajo en Horta: “me tengo que adaptar, es una casa humilde, no a lo que yo estoy acostumbrada. Además, es una señora que está con Parkinson, muy bien de la cabeza pero esto es algo nuevo para mí así que tengo que aprender. Tiene dos hijas, todo muy bien con ellas pero son personas humildes”. El horario era todos los días, con el día festivo desde el domingo a la mañana volviendo por la noche (...) No estaba de alta en la seguridad social, tenía que dormir allí todas las noches y el sueldo eran 850 euros.” (Diario de campo, 05/03/2015)

Un mes más tarde ya había renunciado al último trabajo debido su disconformidad con las condiciones laborales. No tardó mucho en encontrar un nuevo empleo, siempre como interna pero esta vez con alta en la seguridad social.

La permanencia de Ada en el trabajo del hogar se distancia de las trayectorias de laborales seguidas por sus compatriotas a tenor de los resultados de la investigación llevada adelante por Cristina García (2015) con mujeres cubanas residentes en España. De acuerdo con la autora no es común que se empleen en el trabajo del hogar, y si lo hacen sólo permanecen en esta ocupación por un breve período de tiempo. Tras su llegada a España, con el tiempo, suelen acceder a un puesto de trabajo vinculado o próximo a su formación. Generalmente, las mujeres cubanas cuentan con estudios medios o superiores y con experiencia laboral acorde a sus estudios en su país de origen. Por otro lado, suelen tener proyectos migratorios que no contemplan el retorno

a origen y sin excesivas cargas familiares.²⁵⁶ Ada también tiene un alto nivel de formación, experiencia laboral en su ámbito de estudio y un proyecto migratorio no orientado al retorno, no especialmente marcado por las cargas familiares. La única diferencia destacable para explicar su permanencia en el trabajo del hogar pareciera ser su edad, muy por encima de los 46 años, edad máxima de las mujeres que entrevistó Cristina García. Algo de lo que Ada era plenamente consciente:

“Es que acuérdate que vine jubilada, vine ya con 55 años ¿A qué yo iba aspirar? ¿A homologar un título? ¿Para trabajar de periodista aquí? ¡Hombre, no!” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Y agregó:

“Muchísimas cubanas han hecho eso (trabajo del hogar interna) pero ya no están en eso. La única cubana que sigue en eso soy yo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Además de la edad, la particular situación que estaba viviendo Ada en ese momento la presionaba a mantenerse ocupada a toda costa. Desde su llegada a Barcelona, siempre compartió la vivienda con su hijo, quien había migrado años antes. Tras la migración de Ada, llegó un poco más tarde su marido pero al poco tiempo regresó a Cuba ya que no pudo conseguir un empleo estable ni se encontraba especialmente a gusto con la nueva vida. Posteriormente, el hijo de Ada se casó con una mujer cubana residente en Cuba. Su hijo reagrupó a su esposa y a la hija de ésta. A partir de entonces Ada comenzó a sentirse incómoda en el nuevo contexto familiar:

“Entonces yo me hice un poco también la ilusión de, bueno, si mi nuera... yo soy la... yo ya me hacía la idea de que soy la suegra perfecta ¡No soy ninguna suegra perfecta! (reímos) ¡Eso me hice la idea yo! Pero bueno, yo dije, cualquier cosa ella trabaja y yo le cuido a la niña.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Al revés de lo imaginado, la nuera en el primer año de estancia en Barcelona no trabajó. Ada prefería seguir trabajando como interna, en parte porque necesitaba el dinero y también porque su trabajo se transformó en una especie de refugio ante una sensación de pérdida de rol y una situación familiar que describía como “tensa”. Así, en la última entrevista que tuvimos dijo:

²⁵⁶ La orientación al no retorno viene determinada por la normativa migratoria cubana que, entre otras cosas, limita el tiempo de permanencia en el exterior. Si no se regresa a Cuba en el tiempo establecido se pierde el derecho a residencia en la isla y las propiedades que se puedan poseer. Cristina García (2015) los caracteriza como proyectos de “migración condicionada” para subrayar la complejidad que implica diseñar una migración en la que se puede correr el riesgo de perder la ciudadanía original.

“Es un trabajo metido en la casa. Entonces ya yo me he acostumbrado a eso. Por eso te digo, aprecio mi espacio y aprecio mi soledad pero por otra parte me gustaría, bueno, por ejemplo, voy al mercado, me encantaría que mi marido estuviera aquí conmigo, irnos juntos al mercado, hacer una vida de familia aquí él y yo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Su proyecto efectivamente era el de volver a reagrupar a su marido cuando las condiciones económicas lo permitiesen:

“Entonces, ahora con esta situación que quiero irme a otro piso le escribí y le dije, vamos a vender la casa (de Cuba) y vamos a venir para acá (...) ya yo creo que tiene que venir. Ya yo creo. Yo le mandé a decir ahora que la situación con mi hijo estaba un poco tensa, entonces él está muy preocupado. Yo le dije, bueno, que no ha pasado nada pero que hay que tomar determinación y que como el único que puedo contar es con él. Me doy cuenta que no puedo contar con nadie.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

La vuelta de su marido a Barcelona supondría abandonar el régimen de interna si bien pensaba seguir trabajando en el empleo del hogar o bien intentar incorporarse al SAD para lo cual se había inscrito en el programa *Acredita't* de la Generalitat de Catalunya.²⁵⁷

Por su parte, Roxana, al igual que otras mujeres, tras realizar alguna sustitución en el trabajo del hogar consiguió un empleo estable como interna en Andorra. Sobre este trabajo ha dicho: “(fue) el mejor trabajo que tuve y donde mejor me encontré (...) sino que ya iba pasando el tiempo y me empecé a sentir sola”. La soledad pudo más y finalmente abandonó este empleo y se marchó nuevamente a Perú para estar con su hijo. Tras unos meses volvió a Barcelona y poco después tuvo su primera recaída debido a un problema de insuficiencia renal. Este ha sido un problema que ha debido afrontar en los últimos 10 años y que medida que ha pasado el tiempo ha ido empeorando y afectando otras cuestiones, como por ejemplo, su vista. Cuando la entrevisté se encontraba en lista de espera para realizar un trasplante.

Fue justamente a partir de su contacto con el personal socio-sanitario y “gracias” a su problema de salud que Roxana pudo regularizar su situación en relación a la residencia en España. Obtuvo un permiso por circunstancias excepcionales que no la autorizaba a trabajar pero con el tiempo pudo convertirlo a un permiso de trabajo a partir de un empleo que consiguió como camarera en un restaurant. Una vez regularizada su

²⁵⁷ El programa *Acredita't*, es un proceso de acreditación de competencias en el trabajo de cuidado mediante la experiencia laboral y/o la formación previamente adquirida. La participación en el programa comporta la obtención de un certificado que habilita para trabajar en los servicios socio-asistenciales. Este programa se enmarca dentro del proceso más general de profesionalización del trabajo de cuidado.

situación legal, intentó realizar la reagrupación familiar a favor de su hijo menor pero le fue denegada por no cumplir con los requisitos económicos como consecuencia de su estado de salud que no le ha permitido trabajar de manera continuada. Vista la situación, decidió optar por la reagrupación a través del canal informal (Pedone et al., 2012): apoyada por su nueva pareja, viajó a Perú -a pesar de las contraindicaciones médicas- para buscar a su hijo que para ese entonces ya tenía cinco años, quien ingresó en España con un visado de turismo.

A pesar de su estado de salud, Roxana ha podido seguir trabajando en estos años, si bien de manera muy discontinua y en diferentes ocupaciones:

“Sí, mayormente he hecho de limpieza y luego, pues han pasado unos años, te hablo así, de limpieza, de doméstica y luego, poco a poco, otra vez, ya volví nuevamente a una fábrica de congelados, luego otra de... hice también de auxiliar administrativa porque yo también había estudiado, sí, también igual por medio de un amigo porque mi novio trabajaba, era transportista, y trabajaba en la empresa. También así entré ¿sabes? (...) Ahora ya no, ahora voy haciendo limpieza por horas y casas y ya está, pero no hago más ¿sabes? Bueno, hasta el año pasado que he estado en una empresa de limpieza también.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Poco antes de entrevistarla, Roxana se había separado de su pareja y vivía sola con su hijo ya adolescente. De su último trabajo, en una empresa de limpieza, la echaron con un despido improcedente mientras se encontraba gozando de una baja por enfermedad. Ha intentado tramitar la invalidez permanente pero le ha sido denegada por falta de cotizaciones. Tal como se ha visto en el apartado de las condiciones laborales, el caso de Roxana se asemeja al de Mirella. Para ambas mujeres, el empleo del hogar, en este caso por horas e irregular, constituye una manera de conseguir unos ingresos mínimos frente a la imposibilidad de realizar largas jornadas laborales debido a su condición de salud y a la espera de poder tramitar una pensión no contributiva.

En el caso de Mirella, su trayectoria laboral en España – también muy discontinua debido a sus problemas de salud – ha sido casi en exclusiva en el trabajo del hogar.²⁵⁸ Tras su llegada en 2001 desde Colombia, trabajó como interna durante varios años y más tarde –ya habiendo regularizado su situación jurídico-administrativa- por horas. En los últimos años, concentró sus esfuerzos en intentar mejorar las condiciones laborales en el trabajo del hogar mediante su participación en una cooperativa autogestionada, a la cual ya he mencionado en reiteradas ocasiones. Ello, en el contexto de un proyecto

²⁵⁸ Tal como ya he señalado, ha complementado sus ingresos en el trabajo del hogar con una infinidad de trabajos esporádicos, generalmente informales.

migratorio que no contemplaba la reagrupación familiar,²⁵⁹ fuertemente marcado por la debilidad de las redes familiares en el país de destino, una debilidad que ha sido contrarrestada a través de su implicación en el asociacionismo, en una comunidad religiosa evangélica y por el apoyo recibido a través de organizaciones del tercer sector y los servicios sociales públicos. En su caso, además mencionó que su edad (Mirella nació en 1951), limitaba actualmente las posibilidades de encontrar un empleo.

Junto a Mirella, solo Natalia, José²⁶⁰ y Francisca han realizado exclusivamente trabajo doméstico remunerado desde que llegaron a España. En los casos de Natalia y José, dicha inserción laboral está fuertemente condicionada por la falta de “papeles”. Natalia, quien es de las mujeres que más recientemente había llegado a España (2012), cuando nos encontramos aún no había llegado a cumplir los tres años de empadronamiento necesarios para tramitar el permiso de residencia y trabajo por arraigo. Ya he dado cuenta de su trayectoria laboral: inicialmente interna (con pago en especie o muy bajo salario), más tarde combinando la modalidad por horas y un trabajo fijo de media jornada. Al igual que Mónica, contaba con estudios universitarios completos, experiencia laboral en su especialidad en el país de origen y no tenía cargas familiares.²⁶¹ Su inserción laboral en el trabajo remunerado del hogar era pensada como una etapa transitoria dentro de su proyecto migratorio. Estaba esperando conseguir el permiso de residencia y trabajo y, a partir de allí, intentar convalidar su título y probablemente migrar a otro estado europeo:

“(…) de momento aquí encontrar mejores trabajos y más adelante, según esté la cosa, pues, tengo pensado que tal vez me vaya a Alemania o algún otro lado pero ya tal vez no estar aquí (…) hay que ir pensando a futuro también. Si aquí no hay salida laboral pues entonces voy buscando para otro lado (…) de momento, papeles no tengo entonces tengo proyectado que ya cuando tenga papeles si existe la posibilidad de salir fuera del país, salir fuera (…) Convalidar los estudios, aquí está un poquito difícil porque según me dicen aquí a veces tienes que volver a estudiar como que si nada y aquí es bastante cara la universidad. Entonces no sé, tendría que ver, tal vez convalidar fuera (…) Alemania, ahí está la cosa. Mi pareja, bueno, pseudo-pareja (reímos)… y otras chicas que he ido conociendo, que sí, que en Alemania están mejor. Tengo

²⁵⁹ Mirella es madre de un hijo y dos hijas. Su hijo falleció poco después de que ella migrase, en un incidente violento que nunca llegó a explicarme con detalle. De sus dos hijas, ambas mayores de edad, estaba distanciada. De una de ellas ni siquiera conocía con precisión su actual paradero, si bien creía que se encontraba en Italia. A pesar de su precaria situación económica, enviaba ocasionalmente remesas de no más de 50 euros para sus nietos/as, hijos/as de su hijo, que se encontraban al cuidado de su abuela materna en Colombia.

²⁶⁰ La migración de José a España estuvo precedida por un largo período de residencia en Holanda. Allí inicialmente trabajó en un hotel y luego pasó al trabajo del hogar. Dado que desde que reside en España siempre se ha empleado en el trabajo doméstico remunerado, lo incluyo en este último grupo.

²⁶¹ De todas maneras, ayudaba económicamente a su familia en origen (madre, hermana y sobrina), enviando remesas en función de sus posibilidades económicas.

unas amigas que se quieren ir para allá también. Sí, sí. Sí, dicen acá que de laboratorio clínico podría conseguir trabajo pero... sí, sé que está un poquito difícil. Lo difícil es lo de la convalidada del título.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

A pesar de no estar del todo satisfecha con su actual situación laboral para Natalia esto se veía ampliamente compensado por la sensación de poder “ir conociendo gente” y vivir libremente su sexualidad. En sus palabras:

“(…) me pongo a pensar cómo estaría allá (El Salvador)... y digo, no. Si, es cierto que falta la familia y eso pero creo que también uno tiene que desarrollarse como persona, ser uno mismo (...) (En Barcelona) puedo vivir como yo misma. No tengo necesidad de andar escondiéndome de nadie (...) es que allá eso ya... es que eso de llevar una vida que no es la de uno, no. Yo sé que tal vez allá lo haría pero es que... como le digo, esto de no conocer gente como uno... eso es lo que lo pone difícil allá (...)” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

En el caso de José, en cambio, su transexualidad²⁶² ha incidido fuertemente en su vulnerabilidad, tal como da cuenta esta nota de campo:

“Me dice: “en Amsterdam podría haber sido mi destape pero me metí más en el armario. Con lo libres que son allí, yo me tendría que haber destapado, pero no. En todos los años que estuve allí, solo salí una noche. Fui a una fiesta de colombianos que me llevó mi primo.” Me cuenta que terminó viviendo en una casa con un grupo de pakistaníes. Siendo ellos musulmanes, que no bebían y muy tradicionales y conservadores, dice que todo lo tenía que hacer a escondidas. Hace referencia a un cierto problema de alcoholismo. Que tomaba mucho y luego el día libre se lo pasaba en la cama.” (Diario de campo, 12/11/2014)

La irregularidad jurídico-administrativa lo ha acompañado durante los más de veinte años que ha residido en Europa, primero en Holanda y luego en España. En Holanda inicialmente trabajó en un hotel y más tarde en el trabajo doméstico remunerado por horas. Una vez en España, tras pasar por Madrid y Huerca-Overa, finalmente se estableció en Valencia, donde consiguió un trabajo en el empleo del hogar, primero interno con pago en especie y luego en la modalidad fija con un salario monetario. Tras su llegada a Barcelona volvió a emplearse en el trabajo del hogar en la modalidad fija *part-time*. A lo largo de todos estos años, cuando lo ha necesitado, ha recibido el apoyo económico de su hermano, quien reside en Estados Unidos.

José tampoco estaba del todo satisfecho en su actual trabajo pero consideraba que es “mejor malo conocido que bueno por conocer”. En este sentido, en uno de nuestros encuentros me comentó:

²⁶² Utilizo el término en el que el mismo se define.

“(…) uno no puede estar siempre cambiando de trabajo ni de casa, necesita cierta estabilidad. Cuando encuentro un lugar que más o menos me siento bien, allí me quedo.” (Diario de campo, 7/11/2014)

Además, en ese momento sus esfuerzos no se orientaban a mejorar su situación laboral sino a llevar adelante el tránsito a su masculinización. En este sentido, su vinculación a una asociación de migrantes LGTBI ha sido, según sus palabras, su “salvación”.

“Y entonces, pues, hablamos (con el presidente de la asociación), y yo le comenté cómo estaba y eso y entonces me dijo si yo quería que podría hablar con él porque él era psicólogo y que él podía ayudarme. Entonces empecé con él a más que todo... buscar la manera de salir yo de esa depresión que tenía. Yo llevaba cuatro años con depresión. Y entonces él me preguntó por eso lo de la tarjeta (sanitaria) y entonces ya empezó él a haz esto, haz lo otro... y después entonces empecé a reunirme con otras dos chicas trans y una de ellas dijo, “y por qué mientras le sale a José lo del Clínic, porqué no va a tal sitio”. Que es otra organización para transexuales, lo lleva una ginecóloga que es transexual y entonces fui donde ella y gracias a ella se me aceleraron más las cosas. Yo ya... conocí a un chico también, que también era colombiano, por el Facebook, me contestó, me dijo, “yo soy colombiano también, lo que no vivo es en Barcelona pero vivo en Cambrils y yo de todas maneras voy a Barcelona porque tengo que ir al Clínic y esto”, me dijo, “me gustaría mucho conocerte” y entonces, gracias a él empecé yo mi tratamiento hormonal y ya después... ya después fui al Transit y entonces ya ella me hizo la receta y entonces ya empecé a comprarlo yo y ya después cuando llegué al Clínic ya llegué hormonado.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Así, en la asociación no solo encontró un espacio donde establecer relaciones sociales, sino también recibir asesoramiento y apoyo para atender múltiples aspectos de su vida. Además de las cuestiones relacionadas con su tránsito a la masculinidad, accedió a una vivienda tutelada y asesoramiento en materia extranjería para tramitar su permiso de residencia y trabajo y recuperar su tarjeta sanitaria. Asimismo, comenzó a participar activamente en las actividades organizadas por la asociación, formando parte, por ejemplo, de una biblioteca humana itinerante por Cataluña en la que cuenta su experiencia vital.

Finalmente, Francisca también se ha empleado exclusivamente en el trabajo del hogar desde su llegada en a Barcelona en 1978. Proveniente de un entorno rural y contando solo con estudios primarios, así valoraba los pros y contras del trabajo doméstico remunerado:

“Por servicio doméstico que es lo que he trabajado toda la vida. Porque yo he dicho siempre que el servicio doméstico, vale, eres sirvienta pero tienes tu comida, el sueldo sale libre. Porque tienes, solo tienes... si trabajas fija (interna) tienes hasta tu casa ahí. Pero si trabajas interina pues tienes que pagarte una casa, un piso. Pero el sueldo te sale libre porque tienes la comida.

Desayunas si quieres ahí, meriendas, ya te sales merendada. Sí, porque comprarte la comida es caro.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Desde su llegada a Barcelona tuvo tres trabajos: el primero, como interna durante seis años; después, otro como fija por un período similar de tiempo, trabajo a través del cual pudo regularizar su residencia; el último, durante veinte años y hasta su jubilación, inicialmente como fija y más tarde en régimen semi-interno. Entre estos trabajos intercaló dos breves experiencias en otros hogares, empleos que abandonó rápidamente por no estar satisfecha con las condiciones laborales.

En su caso, el cambio del régimen interno a fijo coincidió con el inicio de su relación y posterior convivencia con Pedro, quien sería su pareja hasta 2010, año en que él falleció. Así relata el fin de la relación laboral en su primer empleo:

“(…) el problema fue con él (nueva pareja de la empleadora), que me quería cortar las salidas. Porque si la señora no cenaba en casa, yo podía salir a la noche. Y como ya andaba con Pedro. Y el Pedro, los gitanos, la gente de aquí le gusta andar por la noche, entonces me llamaba “Ey, niña ¿puedes salir?” yo “espérate, voy a llamar a la señora”. Y él un día, el señor me dijo, dice “te puedes quedar meses pero tienes que estar a prueba”. Digo, “después de cinco años me va a tener a prueba ¿usted de qué va?! Búsquese otra, de aquí me voy”. “Francisca, ¿qué? ¿te vas?” (le pregunta la empleadora) “Sí”, digo “porque mi trabajo es con usted, no con él. Yo a él le lavo y le plancho y usted no me ha subido nunca (el sueldo)”. Porque recuperé, ahí empecé... entonces, si me iba a aumentar el sueldo, me pagaba 16.000 pesetas ¡Una miseria! Y entonces, me dijo que no podía (...) porque mi trato era con ella, no era con él (...) yo con ella sí porque nos llevábamos bien con ella. Pero luego él me prohibió a mí, me dijo que me iba a poner a prueba... ¡sí, hombre, después de cinco años!” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Su trabajo como empleada del hogar fija le permitió a lo largo de los años cumplir con las obligaciones económicas en su país de origen destinadas a la manutención de sus hijos/as, llevar una vida familiar en Barcelona con Pedro y los/as hijos/as de él, y disponer de tiempo propio para el ocio, especialmente para ir a bailar:²⁶³

“(…) y además si te gusta salir, a mí siempre me ha encantado bailar. Yo no bailo desde que ha venido mi hija. Me iba con una amiga, sí, que ahora tiene 82 años (reímos). A un baile, aquí al otro lado de la plazoleta de *Sant Pau*, había un baile ahí. Entonces nos íbamos allá a bailar. Ella me hacía la cola para la entrada, cuando yo llegaba (del trabajo)... íbamos a bailar, sí.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

²⁶³ Cabe recordar que Francisca es de las mujeres que percibía uno de los salarios más altos en el trabajo del hogar.

Asimismo, su trabajo le permitió facilitar la migración de muchos miembros de su familia, muy especialmente de las mujeres. Francisca, pionera de la empresa migratoria, financió la migración de su hija, algunas nueras y sobrinas, además de sus hijos, nietos/as y un yerno. Salvo en el caso de sus nietos/as, la migración de sus parientes se realizó cuando ya se encontraban en edad laboral. Por este motivo, en muchos casos también facilitó la inserción en el mercado laboral de quienes recién llegaban, especialmente de las mujeres en el empleo del hogar. Su hija, los/as hijos/as de ella y su yerno desde su llegada a Barcelona pasaron a convivir en su hogar.

Es interesante notar cómo al final de su trayectoria laboral, pocos años antes de jubilarse, Francisca decidió emplearse en régimen de pseudo-interno. De manera similar a Ada, el trabajo como interna constituyó un refugio. En su caso, de una situación conyugal insostenible:

“(...) la señora Nuria, esta, que trabajaba también de 9 a 5 hasta hace ya cuatro años, que la señora necesitaba alguien para quedarse. Sí, cuando murió el marido... el señor murió hace doce años que murió el señor. (...) Entonces, luego... qué fue que le pasó. Sí, me parece que se cayó y luego tenía los vértigos y entonces el médico le dijo que no podía estar sola porque se caía. Entonces, ya lo buscamos... ella, buscamos una persona más para dormir (...) Entonces los fines de semana estaban pensando quién, porque ella como es una señora muy así... pero como él (Pedro) pasaba borracho el fin de semana, yo estaba cansada de no estar bien, entonces, fue mi escape. Sí, me fui para allá, para donde la señora el fin de semana. Yo se le dije, me tengo que ir a cuidar la señora por las noches los sábados porque no se encuentra bien. Él se pensó que era por X tiempo. Un día me dice: “¿Y la vieja esa cuándo se va a arreglar?””
(Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En la práctica el nuevo arreglo laboral supuso que durmiese en casa de su empleadora viernes, sábados, domingos y demás días festivos hasta el momento de jubilarse en 2013.²⁶⁴ Una vez jubilada, asumió el cuidado de sus nietas/as mientras que su hija trabajaba intensivamente como empleada del hogar por horas. Proyectaba el retorno a Honduras dentro de unos años, una vez que su hija estuviese “nivelada” y sus nietas/os hubiesen terminado sus estudios:

“No sé, cuatro, cinco años, algo así. Sí, sí, no es pronto porque esperaré que mi hija tenga trabajando y esté nivelada ella. Porque entonces así, yo me hago los trámites y que me envíen mi pensión allá. Que sus hijos trabajen o que se vayan y la dejen a ella, ella pueda trabajar para ella y para su marido porque son los

²⁶⁴ Tras su jubilación, continuó trabajando irregularmente durante un año para la misma empleadora. Como ya he mencionado, dicho arreglo se realizó para ayudar a su hija a obtener la residencia permanente.

dos que están.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En uno de nuestros últimos encuentros me comentó que su retorno a Honduras por el momento parecía inviable, fundamentalmente debido a razones económicas. Inclusive, estaba ponderando volver a trabajar unas horas a la semana, una vez que se recuperase físicamente de los efectos de la fiebre chikungunya²⁶⁵ que contrajo en su último viaje a Honduras:

“Bajando la escalera me encuentro con Josefa. Me dice que va al médico porque está fatal. Le pregunto qué tiene. Me dice que está engripada, que ayer se pasó todo el día en cama. Se levantó para desayunar y se volvió a acostar. Que ayer lo pudo hacer porque estaba su hija. Si no, se tiene que levantar sí ó sí para hacer la comida de sus nietos. Cree que la gripe la cogió el viernes cuando fue a sacarse unas radiografías. Supone que cogió frío apoyándose en la tabla de metal. Las radiografías se las hicieron porque sigue muy mal con lo del chikungunya. Los médicos le dicen que los efectos duran un año o más, según la persona. A ella se le cumpliría el año en julio. No da más de los dolores. Toma paracetamol. La hija le dice que se vuelva para Honduras si sigue así achacada. Ella dice que no puede, no le alcanza el dinero. Su madre, de 94 años está cada día peor. Ya no puede caminar y hay que ponerle pañales. El pago de la persona que la cuida, los pañales, las toallitas, los guantes que hay que comprar... todo eso le cuesta mucho. Pone 300 euros en su casa, su hija 900 y los gastos totales de la casa son 1200. Unos 200 manda para Honduras y a ella le queda “solo para la comida de los gatos”. Está esperando a recuperarse y ver si puede hacer unas horitas. Me aclara que no 8 horas todos los días. Unas 4 horas, unas 3 veces a la semana. Para intentar estar mejor de dinero. Inclusive piensa que los achaques le han venido por dejar de trabajar, que si continuase trabajando se sentiría mejor. Y me dice “si he trabajado con la lumbago y todo. Me ponía una faja y cuando el cuerpo ya se calienta no sientes nada”. Conversamos un rato sobre las posibilidades. Planchar sería una, porque no es muy pesado. Hay que estar de pie mucho rato “pero bajando la tabla uno se puede sentar”. Cocinar sería otra opción, porque a ella le gusta mucho.” (Diario de campo, 11/04/16)

A modo de síntesis, dentro del abanico de ocupaciones a las que las mujeres que entrevisté pueden acceder, la ponderación de las ventajas y desventajas que pueden tener en comparación con el trabajo del hogar, por lo general las orienta a permanecer en esta última ocupación, ya sea de manera exclusiva o en la forma del pluriempleo. Como adelantado, en la valoración de los pros y contras se entrecruzan una multiplicidad de factores que cambian según la situación de las mujeres, lo cual elude posibles generalizaciones. De todas maneras, queda claro que su triple condición de

²⁶⁵ La fiebre chikungunya es una enfermedad vírica que se transmite al ser humano a través de mosquitos infectados. Provoca fiebre, fuertes dolores articulares y produce otros síntomas, tales como dolores musculares, dolores de cabeza, náuseas, cansancio y erupciones cutáneas. En 2015 hubo un brote que afectó a varios países americanos. Véase: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs327/es/>.

mujeres extranjeras trabajadoras determina su inserción en los últimos peldaños del mercado laboral (Parella, 2003).

Al inicio de su trayectoria migratoria, el trabajo del hogar se perfila como casi la única opción de empleo. La restauración aparece como otro de los posibles nichos laborales. O si no, el trabajo sexual, tal como testimonia Carmen, si bien ninguna de las trabajadoras que entrevisté relató haberlo ejercido. No obstante, la literatura lo señala como otra posible vía de acceso al mercado laboral para las mujeres extranjeras, especialmente para aquellas “sin papeles” (Colectivo Ioé, 2001; Oso y Parella, 2012; Parella y Cavalcanti, 2010).²⁶⁶

La posibilidad de entrar regularmente a España o de obtener la autorización de residencia y trabajo las orienta hacia el empleo del hogar, lo cual da cuenta de cómo las políticas migratorias han contribuido a la concentración de las mujeres extranjeras extracomunitarias en esta ocupación (Gil y González-Fernández, 2014; Parella, 2003). Igualmente cabe señalar, que la irregularidad jurídico-administrativa en algunos casos (Susana y Rosa) aparece como una estrategia dentro de un proyecto migratorio que al principio se formula como provisional. Con el aplazamiento del retorno, la regularización de la residencia cobra importancia, especialmente cuando la redefinición del proyecto migratorio prevé la reagrupación de los hijos (Anleu, 2015).

No son pocas las mujeres que han tenido experiencias laborales fuera del trabajo del hogar. Ya sea al inicio de su trayectoria migratoria o en un segundo momento, emergen algunas cuestiones comunes en relación a las desventajas que encuentran en las otras ocupaciones en comparación con el trabajo doméstico remunerado. Como se ha visto, la movilidad es mayormente horizontal, concentrada en el sector de los servicios, en ocupaciones también muy feminizadas como camareras de piso, auxiliares de geriatría, limpiadoras en empresas o en la restauración, en línea con lo señalado en otras investigaciones (Escrivá, 2003; Parella, Petroff, y Solé, 2013). Por ello, no siempre están mejor pagadas, tampoco suelen ser mejores las condiciones laborales y los horarios pueden ser poco convenientes o directamente incompatibles con la vida familiar de las mujeres. Todo lo cual las torna poco atractivas. Algo similar a lo que encontró Pierrette Hondagneu-Sotelo (2007) entre las trabajadoras del hogar latinoamericanas residentes en Los Ángeles.

²⁶⁶ Recuérdese que la posibilidad de residir y trabajar regularmente depende de la demostración de la existencia de un vínculo laboral por medio de un contrato de trabajo. En el caso del trabajo sexual, dado que directamente no se lo reconoce como actividad laboral, queda automáticamente excluido de dicha posibilidad (Agustín, 2001; Juliano, 2002; López-Precioso y Mestre, 2006).

Asimismo, un aspecto no mencionado directamente por las trabajadoras pero que emerge del análisis de sus trayectorias laborales, es que la inserción en el trabajo del hogar les permite mantenerse siempre ocupadas o con muy pocos y cortos períodos de desempleo. Tal como señala Ángeles Escrivá (2003) en relación a las trabajadoras del hogar de origen peruano, el efecto combinado de la demanda existente en esta ocupación y el entramado de redes sociales en las que se hallan las mujeres minimiza los riesgos de desempleo.²⁶⁷ Algo para nada secundario, teniendo en cuenta la centralidad que tiene el trabajo en su migración (Sayad, 2002), el actual contexto económico y el hecho de que a menudo ellas son las principales responsables de la manutención de sus unidades domésticas.

La minimización del riesgo de desempleo se produce, claro está, a costa de no siempre mejorar las condiciones laborales y en la medida que sus condiciones de salud les consientan trabajar. En relación a esto último y con la movilidad dentro del trabajo de hogar, por lo general el acceso al trabajo por horas ha sido visto por la literatura especializada en términos de una mejora en la trayectoria laboral dado los mayores ingresos y margen de autonomía que permite. Los casos de Roxana y Mirella demuestran que esta forma de empleo también puede ser el último recurso al que apelar cuando las condiciones de salud no les permiten trabajar intensamente y no gozan de protecciones sociales suficientes para afrontar la situación. La extendida informalidad en esta modalidad de empleo lo favorece. Por ello, también Francisca imaginaba una posible re-incorporación al mercado laboral a través del trabajo por horas. Para Carmen, en cambio, constituía una opción concreta para paliar un momento de estrechez económica. En el caso de Julia, era un arreglo permanente para complementar los ingresos en otra ocupación.²⁶⁸

Como se ha visto, existe una importante movilidad dentro del trabajo del hogar entre sus distintas variantes, por horas, fijo o interno. Entre aquellas que inician su trayectoria laboral en España en el trabajo interno es común que en un segundo momento cambien al régimen fijo y/o por horas. Lo contrario, en cambio, no pareciera suceder. Al menos entre las trabajadoras que entrevisté, aquellas que no iniciaron su trayectoria laboral en el trabajo interno jamás se emplearon bajo esta modalidad. Para las primeras, el cambio al trabajo por fijo y/o por horas muchas veces coincide con la

²⁶⁷ Esto concuerda con los datos en relación al menor impacto que ha tenido la recesión económica en curso en el trabajo del hogar (Martínez-Buján, 2014)

²⁶⁸ Excluyo aquí el caso de Rosa ya que el trabajo por horas no constituía un complemento sino que era una parte muy consistente de sus ingresos.

necesidad de conciliar la vida laboral y familiar pero también puede obedecer al deseo de disponer de un mayor margen de autonomía. Sin embargo no todas las mujeres abandonan el trabajo en régimen interno de manera permanente. La vuelta al trabajo interno puede verse motivada por el deseo de maximizar los ingresos, como en el caso de Mónica, o como un refugio ante situaciones familiares conflictivas, tal como dan cuenta Ada y Francisca.

Estos dos últimos casos resultan especialmente interesantes debido a la edad de las trabajadoras, ambas al final de sus trayectorias laborales. Si al inicio de la migración el trabajo interno puede constituir un refugio frente a la irregularidad, la necesidad de conseguir rápidamente un trabajo y minimizar los gastos en vivienda y manutención, al final de la trayectoria laboral puede volver a cumplir la misma función pero en condiciones diferentes (con nacionalidad española, sin excesivas cargas familiares, etc.). Estirando el razonamiento, si las migraciones de las mujeres a veces se motivan en la intención de alejarse de situaciones familiares y/o conyugales conflictivas (Pedone, 2008), y es a través del trabajo interno en la sociedad de destino que lo pueden materializar, ello no es óbice para que en el nuevo contexto no se presenten situaciones similares y que para escapar de ellas recurran a una solución similar.

Si para la mayoría de las mujeres la migración supuso un proceso de movilidad ocupacional descendente, el nivel de formación y la experiencia laboral antes de la migración en combinación con el momento del ciclo vital y familiar de las mujeres, aun sin ser determinantes, parecen orientar sus expectativas de permanecer o no en esta ocupación. Mónica y Natalia, ambas menores de 40 años, con proyectos migratorios de tipo más individual, con formación universitaria y experiencia laboral en su especialidad, proyectaban abandonar definitivamente el trabajo del hogar. Algo nada fácil, como se ha visto con las idas y venidas de Mónica, pero no imposible tal como lo demuestra el caso de Marlene.

En consecuencia, su (no) permanencia en el trabajo del hogar resulta de la articulación de diversos factores de distinto orden, los cuales a su vez, inciden en la modalidad en la que las trabajadoras se emplean en esta ocupación, ya sea por horas, fijas o internas, de manera exclusiva o pluriempleadas. Más allá de las diferencias que sus trayectorias laborales presentan, una cuestión en la que todas coincidieron es que su ingreso al trabajo doméstico remunerado supuso un proceso de aprendizaje, en contra de la idea naturalizada de que las mujeres poseen capacidades innatas para la realización de las tareas reproductivas. De todas maneras, el aprendizaje al que aluden las mujeres excede

los aspectos estrictamente materiales del trabajo reproductivo y las posibles diferencias culturales existentes en relación con ello. Ser una trabajadora del hogar, tal como se verá a continuación, implica también aprender a relacionarse con la parte empleadora.

7.2. Aprender a ser una trabajadora del hogar

Salvo Susana, ninguna de las mujeres tenía experiencia previa en el trabajo doméstico remunerado antes de la migración. Su falta de experiencia, sin embargo, no obstaculizó su acceso a esta ocupación. Ello concuerda con lo revisado en el capítulo 5 en relación a la falta de referencias a la experiencia laboral por parte de los/as empleadores/as como criterio para seleccionar a una trabajadora del hogar.

Por otro lado, a pesar de que las trabajadoras entrevistadas por lo general eran las principales responsables o participaban del trabajo reproductivo de sus hogares, coincidieron en señalar que la experiencia adquirida en calidad de madres, esposas o hijas no pudo ser directamente transferida a su trabajo remunerado en la sociedad de migración.²⁶⁹ Así lo expresaban algunas de ellas:

“(...) al principio cuesta ¿no? porque tienen otras costumbres, tienen otras formas de hacer las cosas pero vas aprendiendo y ya una vez que lo coges todo vas llevándolo bien, ya está.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

“(...) era difícil al inicio porque yo estaba acostumbrada a trabajar de otra manera ¿no?” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

“El aspecto de hacer las cosas, claro, porque ellos hacen distinto que uno. Allá por lo menos yo tenía otra forma de hacerlas a como las hacen aquí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Son escasas las referencias a experiencias de formación profesional para el trabajo del hogar. Ada, como ya he mencionado, completó un curso de geriatría, esto a pesar de las dificultades que tuvo para lograr ausentarse unas horas de su trabajo:

“Y la camas, entonces después, hice un curso que me lo pagué yo misma, que ellos no querían que me fuera pa'l curso porque querían que yo estuviera todo el tiempo ahí con ellos. Y entonces hablé con ellos, “oye, sí, me voy al curso que eso me viene bien, que hasta para él me viene bien”. El curso, es el curso de geriatría... para trabajar en los geriátricos.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

²⁶⁹ Las trabajadoras del hogar migrantes entrevistadas por Pierrette Hondagneu-Sotelo (2007) señalaron esta misma cuestión.

Por su parte, Julia había accedido a través de su empleo en la empresa de limpieza a cursos de formación:

“(...) nos dan dos o tres cursillos para eso, para hablar lo de los productos, el riesgo laboral, cómo utilizar los productos, no mezclar, mezclar esto, mezclar lo otro y (...) enseñan esto sobre el riesgo laboral, cómo hay que agacharse para coger algo cuando se cae. Por ejemplo, con la electricidad, saber que donde hay ordenadores hay muchos cables, como ir por ahí y todo (...)” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Por norma general son otras mujeres las que les enseñan las maneras locales de realizar el trabajo reproductivo. Ellas pueden ser amigas que también son empleadas del hogar:

“(...) fui trabajando algunas veces con la Susana, no començo que conocí ella pero no tenía la amistad que tenemos ¿no? então ela, mira, es así y tal.” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

También compañeras de trabajo, en el caso que haya más de una trabajadora empleada:

“Pero como ahí habían guardas, porque son torres y entonces, la señora se llama Fina (esposa del guarda) que la primera vez... tortilla de patatas y no sabía, “lo que no sepa le pregunta a Fina” porque ella (empleadora) no se metía en nada en la casa, era hacer, bueno, limpieza, barrer, todo esto, huevo frito, arroz... pero, “tiene que hacer tal cosa, pregúntale a Fina”. Yo por la mañana, me voy pa’lo de Fina (risas).” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)²⁷⁰

Finalmente, en línea con lo revisado en un capítulo anterior, en muchos casos son las mismas empleadoras,²⁷¹ quienes les enseñan:

“(...) era mi primera experiencia porque nunca había trabajado, nunca había trabajado, y esta señora era... tenía madre alemana y padre catalán y era tan justa conmigo. Yo le había dicho que a ver, yo sé hacer cosas simples y ella tuvo la paciencia para enseñarme, no puedo decir que todas son así pero yo a ella siempre la voy a recordar porque no todas son como ella, tuvo la paciencia de enseñarme.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“(...) iba unas horas aquí a Paralelo pero solo era los viernes. Entonces ahí me fue explicando la señora. Me preguntó “¿Ya has hecho limpieza antes?” “Pues más que todo he trabajado de canguro”, le dije yo. Y empezó ella a enseñarme, “mira, se pasa un trapo seco para darle brillo a lo que ya está limpio...” esas cositas sí. Que el mocho, como había que pasarlo, que por pedacitos... cositas

²⁷⁰ Francisca llama torres a las viviendas que tienen más de una planta. En este caso se refiere a un conjunto de viviendas pertenecientes a una familia de la alta burguesía catalana ubicadas en un predio a las afueras de Barcelona. Las viviendas estaban ocupadas por núcleos familiares emparentados.

²⁷¹ En este caso no hay alusiones a empleadores que les hayan enseñado el trabajo. Ada, más adelante mencionará a un empleador pero en referencia a la organización del trabajo y no a los aspectos más materiales del mismo

así.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

“Bueno, pero ya ella (empleadora) me enseñó... y como yo iba haciendo la limpieza pues le gustó y mira, años que estuve ahí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

El acceso al trabajo del hogar en el marco de la migración exige aprender “otras formas de hacer las cosas”. Tal como se desprende de los fragmentos antes citados, entre las cosas que tuvieron que aprender, las trabajadoras señalan que se encontraron con nuevas maneras de limpiar. Las ideas y prácticas asociadas al trabajo reproductivo cambian según los contextos históricos, sociales y culturales. En relación con la sociedad europea, en el apartado histórico ya he mencionado cómo en el siglo XIX, el ascenso de la burguesía trajo consigo también nuevas ideas y valores que trastocaron profundamente su organización y la manera de realizarlo. Entre ellas, el lugar prominente que pasó a tener la limpieza, y aquello que a partir de entonces se entendió por limpiar: ordenar, desempolvar y lustrar (Douglas, 1973).

Así, por ejemplo, el uso del mocho o fregona es uno de los elementos que aparece recurrentemente como una novedad:

“Tuve que aprender ciertas cositas aquí, que el mocho, que no sé qué... pero porque nosotros es que hacemos allá la limpieza de otra forma. Una sola trapeada en toda la casa, lavar el trapeador o el mocho, dar otra pasada, lavar otra vez, y dar otra pasada... eso allá en El Salvador.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

“Ah, sí, muy. Muy distinto. Porque claro, cuando yo entré a trabajar, tienen otras costumbres. Allá el mocho no se utilizaba. Y aquí había mocho cuando yo vine. Allá yo mi casa con un trapo con agua y... arrodillada ¿no?” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) então claro, llegar aquí, aprender a hacer las cosas como son aquí, es muy difícil. Como se limpia aquí. Es que ahí tú es acostumbrada a echar agua, si tú vas a limpiar ese cristal, es con la manguera... si tú vas a limpiar el suelo es con cubo de agua ¿entende? então es totalmente diferente. Ahí (Brasil) echamos mucha agua para todo... echamos mucho agua, en todo ¿entende? então aquí no, aquí tienes que estar con trapo... eso (...) No sabía cómo... porque ahí (Brasil) ¡No existe la fregona! Y claro, no lo sabía para hacer ¡Por Dios! (risas)” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

También se hace referencia al aprendizaje en el uso de los productos de limpieza:

“Muy distintos (son los productos de limpieza). Yo creo que no utilizaba, después ponía un poquito de jabón de... de este de... lavar los platos y ya está. No de estos productos que hay aquí... ¡un montón! (...) eso sí que lo tuve que aprender aquí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“Y entonces... pero cuando llegué a la casa sí... pasé mucho con los productos de limpieza que no sabía para lo que era uno, para lo que era el otro.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Si bien pueda parecer un detalle, saber elegir y utilizar los productos de limpieza emerge como un elemento significativo a la hora de satisfacer las expectativas de limpieza de quienes las emplean. El “brillo” y los “olores” adquieren especial importancia en este sentido:

“(...) todo este lapso de tiempo que yo trabajé aquí en la casa de ella, la llave de mano o de ducha ha estado siempre desde que yo entré igual a este lapso de tiempo. No las arruina. Por eso digo, no como esos otros productos que tal vez compras, ni aún sea de la marca El bosque verde, tampoco. Le van quitando como el brillo.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) por ejemplo, en el cuarto de baño especialmente, que le deja un olor especial ¿no?” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

“(...) si hay algo que tiene buen olor, “eso Julia, eso huele muy bien, el piso lo deja muy bien ese producto que ha comprado” (le dice el empleador). Pues si le gusta, yo pues sigo comprando este. Sí, sí, principalmente él porque el más se fija...sí, el chico... el esposo. Sí, sí, él de más... si el suelo queda muy brillante con un producto de la mopa “Ah”, dice “ese me gusta como queda el suelo”. Pues siempre trato de comprarle lo que le gusta.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Con el tiempo, logran “controlar” los productos de limpieza y otros elementos que consideran que les permite hacer de manera más eficiente su trabajo. De esta manera, si al momento de su ingreso en el trabajo del hogar es frecuente que sean quienes las emplean quienes den las indicaciones sobre los productos a utilizar, con el paso de los años no es raro que sean las trabajadoras quienes soliciten algunos de éstos a sus empleadoras/es, si no es que ellas mismas son las encargadas de comprarlos.²⁷² Inclusive, puede suceder que con el tiempo algunos materiales pasen a constituir un equipo que llevan a las casas a las que acuden:

²⁷² En la elección de los productos de limpieza que realizan las trabajadoras también caben consideraciones en relación los efectos nocivos que pueden tener para su salud. Este aspecto será tratado en el próximo capítulo dedicado a la salud de las trabajadoras.

“Mi material de trabajo como trapos... mis trapos blancos para los cristales, mis guantes... me los llevo yo siempre. Yo me los llevo porque si te compran, normalmente te compran la talla mayor, una talla menor... igual no te... yo para evitar todos estos problemas, yo mis comodidades... mis comodidades me las gasto yo misma. Los guantes, los trapos y... prácticamente, el aparato para limpiar los cristales que es también, tengo yo un aparato especial. Lo que pasa es que le doy más uso al brazo que al aparato... es un aparato de la Karcher, que sale la propaganda...es solamente un aparato así que limpia cristales, es... aspira, tiene una goma y aspira y tiene una pequeña... es un aparato muy, muy bueno, buenísimo para limpiar cristales. Este también lo tengo, lo compré... sí, me salió... lo probé y lo compré porque son cosas que a mí me son útiles. Son muy útiles cuando tengo que hacer muchos cristales y todo eso, pues yo me lo llevo y me queda, me queda muy bien. Agiliza y aparte me ayuda mucho con el brazo porque es solamente pasar esto y aspira y te deja todo súper bien.”
(Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

A esto habría que agregar las mudas de ropa que también muchas trabajadoras llevan consigo. La adquisición de las competencias necesarias para limpiar llevaba a Susana, por ejemplo, a considerarse una “profesional” en su trabajo:

“Muy... es muy difícil, muy difícil que alguien me diga hazme esto o hazme aquello. Porque es lo que digo, y por eso me considero una persona profesional, porque yo sé lo que tengo que hacer, qué productos utilizar y cómo hacer cada cosa y yo me llevo todo, mis cosas y mis elementos, yo todo eso me lo llevo todo.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Limpiar aparece entonces como una competencia profesional circunscrita a un contexto socio-cultural concreto, para la cual resulta necesario conocer y contar con los materiales adecuados. Un aspecto que queda reforzado en el hecho de que muchas de las trabajadoras no utilizan los mismos productos en sus casas, no porque no los consideren de calidad sino fundamentalmente debido a razones económicas:

“No, no, por lo regular, no. Aquí utilizo... mi hermana es la que se encarga de comprar lo de aquí y compra uno del baño de aquí que venden en el Schlekler que va bien y esto (...) la misma marca no porque ella lo compra y no suele comprar la misma marca. El KH7 sí. Bueno, ahora venden uno en el Mercadona que va muy bien y es más económico, compra ese. Pero ellos (empleadores) pueden permitirse comprarse sus cosas de marca (...)” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

“¡No! (risas) ¡Yo sí utilizo marca blanca! (risas) Son caros, sí. Viakal te cuesta casi 3 euros o más, creo. Sí, depende, el recambio... claro, si lo compras ya con esta, con la válvula después puedes comprar solamente el recambio... y ahí te cuesta menos. Sí. Pero no, no utilizo...” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Por otro lado, también la preparación de alimentos emerge como algo que debe ser aprendido, en especial entre las trabajadoras internas y fijas:

“Yo sabía cocinar pero lo mínimo. Huevo frito, arroz, así, cocer frijoles, que es lo que cuece uno allá. O hacer un bistec a la plancha. Pero no, aquí me fui comprando libros y me aficioné a la cocina. Así que al final, salí una buena... sí.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Es interesante notar cómo Francisca ha incorporado a su cotidianidad la cocina local. Esto la distancia de su hija, trabajadora del hogar por horas llegada hace menos años a Cataluña, quien “de la nada” prepara una comida:

“(...) como yo le digo a ellos (sus nietos/as) “¿qué quieren que les haga?” “haz esto, hay sobras de esto y esto hay”, les digo “yo no sé arreglar como tu mamá”, a ellos les digo, esto de coger sobras y poner todo, no, digo, haré ensaladilla rusa, unos garbanzos, la carne que la piqué, ahí le hice un sofrito y esto es lo que hay que comer, le digo “yo no sé cómo tu mamá, tu mamá de nada les hace de comer, yo no sirvo para eso.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En el caso de Susana, también trabajadora por horas, justamente debido a la percepción de las diferencias culturales en la cocina y su poca afición a esta actividad, intenta no aceptar trabajos que la incluyan:

“No, cocinar no. Cocinar no. La cocina no. La cocina es algo totalmente fuera de mí... de lo que... primero, la comida aquí es diferente y no voy a cocinar, no es una cosa que me agrada mucho a mí tampoco. Para mí sí. Para mi hija, para mí, vale. Sí pero para afuera no es una cosa que me... pero después, todo lo que es limpieza en general y quehaceres domésticos, cualquier cosa.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Por otro lado, dado que casi todas las trabajadoras tienen como lengua materna el castellano,²⁷³ se podría esperar que no hubiese problemas de comunicación. Sin embargo, muchas de las mujeres señalan que tuvieron que aprender y acostumbrarse a las formas locales del habla, sutiles diferencias que pueden dar lugar a importantes malentendidos:²⁷⁴

“No entendía a la gente que me hablaba... las intenciones, por ejemplo, tú vas a saludar a una persona... ya no me pasa, a veces sí pero... vas a saludar a una persona y le dices una cosa y entonces... a lo mejor se queda así, como si tú le estuvieras diciendo una ofensa o un disparate o una bobería, no sé ¡hasta la comunicación! Costaba. Sigue costando.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

²⁷³ Solo una, Rosa, es de origen brasilero y por consiguiente habla portugués.

²⁷⁴ Ninguna de las trabajadoras mencionó el uso del catalán por parte de las/os empleadoras/es como factor que dificultase la comunicación.

“(…) las españolas tienen una forma de hablar muy... muy fuerte, no son delicadas, no saben decirte con manera, no sé, no me gustaba, yo estaba asustada de todo, pensaba que me estaba regañando pero no, me estaba hablando.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“(…) el trato con la gente de aquí, más cuando son catalanes, son nacidos aquí, son un poco más bruscos hablando o... o, eh, su forma de tratar es otra ¿no? no mal, simplemente son ellos así, son una palabra que por ejemplo para nosotros es ¡Uy, Dios! Que te digan ¡Y tira por aquí! ¡Oye, no sé qué...! Eso para nosotros es chocante, eso. Y eso a mí un poco me... me descontrolaba ¿sabes? Pero bueno, me iba acostumbrando, ya les iba entendiendo ya también cada vez más.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Finalmente, en el caso que su trabajo comporte la atención de niños/as o ancianos, algunas mujeres se encontraron con diferencias con respecto a su país de origen y con la necesidad de adquirir habilidades específicas.

En relación con las diferencias encontradas, las mismas se expresan en forma de crítica en relación a formas de crianza que consideran demasiado permisivas y que repercuten en un menor respeto hacia las personas mayores. Así lo refería Marlene, quien de todas maneras rescataba la no utilización de castigos físicos hacia los/as hijos/as:

“(…) yo también he cuidado a la abuela de este médico, a la madre de este médico, entonces “Cállate”, el respeto a los viejos, claro, te pone o los hijos cuando responden a los padres te pone... porque claro, yo donde mi, donde yo vengo mi padre era militar y mi padre cuando veía algo mal nos daba un revés (...) Nos enseñaron a agachar peero el cariño es más (...) Porque no nos han contado como aquí un cuento de... de cien años o de eso, nos hacían cuentos de que, iba siempre metido, el no mentir, el no robar, el no de esto porque cuentos de vida real, que ha pasado mi abuela, que decía: “Esto ha pasado porque ha mentido, porque han robado, porque...” Entonces, nos han educado así, con esa manera. Más estricta y yo siento que, que no quiero ser... que se debe de pegar a los críos, que aquí también hay cosas buenas pero sí un poquito más enérgicos porque yo veo gente muy joven que trata a sus padres como decir, yo te he criado y después tú me recalcas. O sea, cosas que yo no tengo porque yo tengo mi hijo también, que alguna vez nos agarramos, pero cuando... “ya está bien, eh” (dice ella), y me baja la voz, o sea, no me está ahí como aquí. “Papá no sabes, tú no sabes”, le contestan así. Entonces, aquí van cogiendo de que los hijos, entonces llegan los padres a un momento en que, en que aquí ya no manda el padre, manda el hijo. Entonces, claro, eso a mí me ha extrañado mucho porque mi abuela, ya te digo, ha tenido carácter desde que ha tenido y lo que ella le diga. Sí que se van de viejitos apaciguando, no, pero cuando te dice, dirigiendo las cosas, te lo han dicho. Entonces, nosotros... ha habido ese respeto. Entonces nosotros también, tratarle de usted, es un grado de respeto allá. Aquí no. Es un es un grado de que es una persona muy mayor, de que eso y, pero ya digo, en la educación aquí hay cosas que no me gustan, la verdad. Y eso es lo que yo me he extrañado aquí, el respeto.” (Marlene, ex trabajadora)

interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

Francisca, por su parte, se mostraba muy crítica hacia una de sus empleadoras:

“No estaba (en la casa), sí, no le gustaban los niños ¿No sé por qué había parido tantos? No los quería. No le gustaban. No era una madre... ¡Era peor que yo! (risas fuertes) Sí. Era peor que yo porque ella yo al menos mis hijos los eduqué ¿no? Ella no, ella los dejaba. Era una señora rica y dejaba que las chicas criaran a los hijos.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

De todas maneras, no todas las trabajadoras se muestran igualmente críticas. Ada, por ejemplo, discrepaba con respecto a la idea de que los cuidados a las personas mayores por parte de una trabajadora necesariamente implican un abandono por parte de los/as hijos/as:

“(...) en el curso este que hice había muchas muchachas buenas pero la mayoría que son estas ecuatorianas, colombianas... de Perú, son trabajadoras y lo hacen bien. Le dicen jefe y todo al viejito, así esté loco... pero... pero no... a ver, no sé, entonces ellos tienen un concepto “no, que estos hijos son más malos porque mira cómo dejan a la madre... dejar a mi madre...” Yo digo ¿Por qué no? Pienso yo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Por otro lado, en lo que respecta a las habilidades necesarias para el cuidado de personas mayores, Ada señaló que “siempre se aprende, siempre”. Así, en función del cambio de trabajo o del cambio de las condiciones de salud de quienes cuida, ha ido aprendiendo a poner pañales e inyecciones, hacer la cama y lavar a una persona en la cama cuando tienen movilidad reducida, a gestionar las recetas de los medicamentos además de familiarizarse con las maneras de limpiar y rutinas de cada casa. Sobre este último punto, el de las rutinas de la casa, Susana coincidía con Ada:

“Y es importante aprender cómo esa persona quiere que hagas el trabajo. Cuáles son sus preferencias. Si prefiere que le hagas las persianas o si prefiere que estén los cristales más limpios o si prefiere que el lavabo esté impoluto o si prefiere... quiere su habitación. Es importante tratar de adaptarse exactamente a lo que esta persona en lo específico quiere. Siempre hay algunos que quieren o la cocina, o la de esto. Entonces, es aprenderte... es adaptarte a la persona y aprender sus gustos (...)” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

La siguiente anécdota de Ada, que tuvo lugar al inicio de una relación laboral da cuenta de lo referido por Susana:

“(…) me levanté, cogí un plumero y empecé a hacer... y entonces, el señor en el cuarto, “¡no, no, no, no sacuda nada! Ay, digo, ¡Qué pasó! ¡Dios mío! “Usted tiene que venir aquí primero” Y entonces me fue enseñando...” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Lo cual recuerda lo revisado en un capítulo anterior, en el que se señaló que la parte empleadora entiende que la incorporación de la trabajadora a sus hogares comportará un proceso de enseñanza en el que la empleada aprenderá las costumbres de la familia para luego ceñirse a ellas. En este sentido, como ya señalase Judith Rollins (1985), ser una trabajadora del hogar implica conocer el trabajo pero, por sobre todo, conocer a las/os empleadoras/es. La autora aludía fundamentalmente al comportamiento deferencial que la parte empleadora espera de las trabajadoras, a lo cual me he referido en el capítulo anterior. Ahora quisiera detenerme en otra cuestión. Conocer a los/as empleadores/as, según algunas trabajadoras, consiste en aprender qué comportamientos conviene evitar a fin de prevenir demandas excesivas de trabajo, una posibilidad siempre presente. Francisca, por ejemplo, relata que fue una compañera en su primer trabajo quien le recomendó no asumir tareas adicionales por iniciativa propia:

“Entonces, ya... “y nunca hagas las cosas”, me dijo “que no te manden”. Porque un día quería lavar el coche de la señora. Digo, “Fina, ¿dónde hay una esponja y un balde?” “Que no tenemos balde en mi país”, dice “un cubo”. Entonces me dice “¿Para qué?” “Para lavarle el carro a la señora”. “¿Te lo manda doña Sofía (empleadora)?”. Digo “No”. “Entonces no lo hagas”. “Después te lo obligará a ti a hacérselo. Entonces” dice “no lo hagas”. (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Para Mónica, en cambio, fue un aprendizaje en base de la propia experiencia:

“(…) me he dado cuenta que, por ejemplo, nosotros cuando llegamos somos muy vulnerables, intentamos ganarnos el cariño como sabemos ¿sabes? haciéndolo bien o más ¿Y ellos que hacen? No dicen gracias, quieren más, se aprovechan. Y ahora no, ahora no soy así. Antes lo hacía pero ya he aprendido. Ahora no. Al inicio sí.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Lo referido por Mónica me recuerda una conversación que mantuve hace ya varios años con una señora ecuatoriana, Mabel, empleada del hogar en Milán.²⁷⁵ Tomando un café en su casa, Mabel me comentó que cuando iba por primera vez a una casa hacía

²⁷⁵ Como he dicho en la introducción, durante mis años de residencia en Milán trabajé como técnica, en distintos ámbitos (sanitario, educativo, jurídico). Parte de ese trabajo se centró en el acompañamiento de familias latinoamericanas cuyos hijos/as menores de edad habían sido reagrupados recientemente. Para ello, hacía visitas regulares a sus hogares y así fue como conocí a Mabel, madre de una niña que había sido reagrupada. En este caso, por distintos motivos, la intervención se prolongó durante varios años y llegué a entablar una muy buena relación con ambas, compartiendo momentos de cotidianeidad que desbordaron lo estrictamente profesional.

las tareas tomándose un poco más de tiempo del que en realidad necesitaba para realizarlas. Era algo que, como Mónica, había aprendido con el tiempo. De esta manera se evitaba que le adjudicasen más cosas para hacer.

Notablemente, un atributo de las trabajadoras muy bien valorado entre los y las empleadoras que entrevisté es que éstas tengan iniciativa. Así lo expresaba una de las empleadoras:

“Y la verdad es que poco a poco, también es cierto que he ido añadiendo cosas. Ella es una persona muy dispuesta, con mucha iniciativa, también es verdad que este año me pilla en un año muy encerrada, muy a tope, entonces en este sentido quizá ella, ya digo, por iniciativa cada vez va haciendo más cosas (...) la confianza también va rodando, es decir, al principio a lo mejor, todo empezó un día que era un viernes, yo estaba aquí (en el despacho) a las ocho de la tarde “Cristina, ya he acabado, tu marido ha llegado, está con los niños ¿qué quieres que te haga? Porque yo estoy en casa...” “Y, pues es que no sé porque lo único que me queda es mañana ir a comprar” “¿Pues quieres que te vaya a comprar?” “Pues sí”. Pues a partir de ese día compra. Y así pues un poco todo, poco a poco ha ido... “no me ha dado tiempo de...” “déjame que ya iré yo...” “No llego, la niña... me han llamado del cole que la niña está vomitando, hay que llevarla al pediatra, yo estoy en Barcelona” Te la lleva.” (Cristina, empleadora trabajadora fija/contratación informal)

A partir del relato de esta empleadora y lo expresado por las trabajadoras, queda claro porque las segundas prefieran no tomar la iniciativa. La experiencia de José en relación a la sucesiva adjudicación de tareas en uno de sus trabajos lo ilustra ulteriormente:

“La niña, sí, o sea, la niña ya estaba en el colegio y entonces yo entraba a las tres de la tarde a trabajar. Pero yo llegaba y me tocaba que lavar, limpiar todo el desorden que habían dejado de la noche anterior. Limpiar la cocina, hacer las camas, todo, todo, todo lo de la casa. A las cinco de la tarde llegaba la niña y entonces ya me tocaba que dedicarme a ella, darle de comer, ducharla, ponerle la ropa para dormir y estar con ella un rato. Y entonces ya, al principio, pues, me costaba mucho. Y entonces al principio me costó y ya después la dominé, digo, de una manera...o sea, yo no tenía que abrir la boca, solo la miraba y yo con mirarla ya ella ya sabía. Entonces, la mamá empezó a ver que... o sea, que no necesitaba estar tanto tiempo con ella, entonces ya me puso a hacer... ya me tiró todas las tareas de la casa, hasta cocinar, que mi trabajo no era cocinar.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Mónica, además agregó:

“Y voy a una entrevista, me dicen... era una entrevista para cuidar un niño y limpiar la casa, me dice “Mónica, queremos que te encargues de la limpieza de la casa, de la plancha y del niño.” Yo le dije, “¿Cuál es su prioridad el niño o la limpieza? Porque las dos cosas no puedo hacer” “Ah, claro, por supuesto, nuestro hijo” ¿Si le pasa algo quién va a pagar? ¡Yo! No, no, ahora... en ese momento me di cuenta que tenía el valor de decirle a ellos que, un momento, aquí hay dos trabajos, ¿de qué me encargo? ¿del niño o de la limpieza? Pero

hace dos o tres años atrás iba a decir sí, no hay ningún problema. Pero luego ya vas... vas aprendiendo.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

En efecto, si hay algo que caracteriza al trabajo reproductivo que se realiza en los hogares (de manera remunerada o no remunerada) es la multiplicidad de tareas que comporta y el hecho de que muchas veces las mismas se realicen de manera simultánea. Tal es así, que por ejemplo, el convenio 189/2011 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos proporciona una definición tan amplia como la siguiente: “trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (art.1, a). Sobre qué es lo que hacen las trabajadoras en sus trabajos me ocuparé en el siguiente apartado.

7.3. El trabajo de las trabajadoras

Del análisis de las entrevistas, se desprende que son múltiples las tareas que realizan en sus trabajos. De todas maneras, en línea con lo señalado por los y las empleadoras (cap. 4) y otras investigaciones (Anderson, 2000; Hondagneu-Sotelo, 2007), se delinea un patrón diferencial según se trate de trabajo en la modalidad interna/fija o por horas. En el primer caso, es común que las trabajadoras digan que hacen “todo”; en el segundo caso, en cambio, las tareas aparecen un poco más definidas si bien no exentas de cierta flexibilidad.

Comenzando por la modalidad interna y fija, las trabajadoras suelen emplearse en hogares en los que hay personas dependientes (ancianos/as, niños/as). Ello da cuenta de que el trabajo del hogar se ha convertido en una de las principales formas de privatización y mercantilización del llamado trabajo de cuidados, en un contexto caracterizado por una fuerte tradición familista y el raquitismo de las políticas públicas para dar respuesta a estas necesidades (Martínez-Buján, 2009, 2014; Williams, 2012) De todas maneras, tal como se verá a continuación, el trabajo que realizan excede la mera cobertura de las necesidades de atención de las personas dependientes, o en todo caso, aquello que se considera que forma parte de las tareas de atención puede variar notablemente según el hogar en el que se empleen. Y por supuesto, no todos los hogares en los que trabajan siempre cuentan con personas ancianas o niños/as.

Entre todas las trabajadoras entrevistadas, he identificado un solo caso en el que las tareas asignadas se circunscribían exclusivamente a lo que se suele entender como

trabajo de cuidado sin incluir la realización de tareas de limpieza. Se trata de Natalia, empleada *part-time* como “canguro”:

“Por las tardes estoy de canguro con un niño de cinco años que lo empecé a cuidar en enero de este año. En enero. Ir a buscarlo al cole a las, qué, a las 4 y media digamos, 4 y 45, y luego cuidarlo, bueno, llevarlo a casa. Es aquí en Collblanc el colegio y entonces tengo que llevarlo hasta El Clot a su casa y me estoy con él hasta que llega su padre (...) solamente es el padre y el peque pero ahorita está de visita la madre, entonces sí, ahorita, igual, igual, solo cuidar al niño y darle de comer.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

En el trabajo interno, tal como señaló Mónica, “(...) eres la primera en despertarte y la última en dormir (...)”. Cuando la entrevisté trabajaba en un hogar monoparental, compuesto por la madre y un niño de 9 años:

“(...) me despierto a las 7 y media, o sea me encargo solamente del niño casi de la señora no. Lo despierto, desayunamos, nos vamos al colegio, vuelvo, hago la casa, y de compra, compro, cocino, luego voy al colegio y eso... venimos, comemos (...)” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Ya he mencionado las dificultades que tienen las trabajadoras internas para poder disponer de sus horas de descanso (capítulo 4). En su caso, ello se debe a que la empleadora a menudo vuelve a su casa a comer al mediodía. Una vez que termina la comida, el horario casi se solapa con el momento en que Mónica debe ir a buscar al niño a la escuela. Su jornada laboral finaliza por lo general a las 9 de la noche.

Ada también trabaja en la modalidad interna, en su caso en el cuidado de mayores. Al igual que Mónica, cumple una larga e intensiva jornada laboral. Vale la pena reproducir el (extenso) relato en el que describe una jornada laboral típica:

“Parece que no pero te pasas el día haciendo cosas (...) a independencia de la hora que la señora se levanta yo pongo el despertador. Entonces yo me ducho, siempre, siempre me he duchado. No me gusta ni limpiar en bata de casa ni en shorts. Yo estoy ahí en un centro de trabajo. Yo me ducho por la mañana y me visto (...) con esta última señora a las ocho y media. Pero yo me he levantado a las seis y media de la mañana en otros lugares para estar a las siete y media, que yo les llevaba el zumo de naranja, se los hacía, acabadito de hacer a estos señores de allá de (nombre de la calle). Y ahí empieza la vida. Entonces, si hoy toca lavar, pues, pones la lavadora y vas limpiando las habitaciones. Tienes que hacer las camas, lo primero que se hacen son las camas. Una ducha de... es que hay que combinar las dos cosas. Yo allá en (nombre de la calle), en casa de Francisco (empleador) lo tenía muy... se levantaba, le llevaba el zumo, entonces se levantaba Francisco, iba para el baño y Eulalia (empleadora) se levantaba e iba a la cocina a buscar no sé qué. Entonces, en ese medio tiempo, en lo que él se aseaba, cuando se aseaba solo, yo tendía una cama. Que tender

una cama te lleva 10 ó 15 minutos. Tender una cama como les gusta a ellos. Que la marca aquí de la colcha (que llegue hasta el cuello), te lo enseñan en los cursos hasta dónde dónde que doblar la sábana y cómo ponerla y la bajera y todas esas cosas. Entonces, después yo iba y ayudaba a Francisco y lo duchaba. En esta última señora, con la Berta (empleadora), la Berta sola se duchaba. Se iba pa'l baño, se levantaba sola y se iba pa'l baño. Por eso te digo, depende la situación del enfermo. Entonces, todo primero él, primero el enfermo, ya yo cuando dejaba a Francisco vestido y Eulalia y entonces iban para la mesa y les servía el desayuno. Pero ya yo había hecho café temprano, ya había tomado un poco de café yo y les había hecho los zumos y entonces, vacías el lavavajillas que lo tienes limpio de la noche anterior, si no te dio tiempo. Así, vas así. Y ya recoges la cocina y ya tienes las camas recogidas. Y entonces, después el baño, la ropa que cuelgas o que hechas a lavar. Ellos se controlaban su ropa más o menos pero yo era quien se las lavaba y quien se las planchaba y quien... y la ropa de cama y eso el control lo lleva uno. Que si cambias una vez a la semana, que si pones... después ya por último a él se le ponía el empapador y estaba usando pañales. Depende si usan pañal, si no lo usan. Es medio complicado. Entonces, por la mañana, cuando ya está viendo televisión el señor o va a salir a hacer la compra contigo. Hay quien sale a hacer la compra, toca hacer la lista, hacer la compra. Ya la casa la dejas y defines lo que vas a comer y lo que vas a cocinar ese día (...) El que está enfermo de la cabeza cuesta un poco más de trabajo porque... yo les sigo las manías. Tienen una manía de tomar en este tazón, bueno, pues este es tu tazón. Y les respeto esas cosas. Pero entonces hay que estar pendiente de las medicinas. Haciendo lo que estés haciendo, de pronto te acuerdas y vas pa'l pastillero para que se tomen las pastillas (...) después que hago los mandados, ya me cogen las doce del día, la una de la tarde. Entonces vienes y haces la comida. La comida. Y montas el lavavajilla o friegas, con independencia si hay lavavajilla o no lo hay. Y entre una cosa y otra llegaron las cuatro de la tarde. Ya la señora está viendo su televisión o está durmiendo la siesta o lo que haga y tú trabajando haciendo eso. Si lavaste, pues entonces a tender también en ese tiempo porque fuiste en lo que lavaba la lavadora, fuiste a hacer los mandados. Eso es cuando no hay médico. Cuando hay médico hay que levantarse tempranito y corre a vestirse y entonces vamos a la consulta. A esta última, la hija la llevaba pero muchas veces la llevaba yo. Y en todos los demás los he llevado yo. Hay también que dar un viaje al médico a buscar las medicinas del... como le llaman ellos, el seguro que son recetas gratuitas. Que ahora ha cambiado eso, que te dan una lista y tú vas y te las compras más baratas. Pero en aquella época el médico daba las recetas y yo iba y me daban veintipico de recetas. Entonces, mandaban al cuidador, no va... el anciano no va. Y entonces, mucho médico, los tienes que acompañar a arreglarse los pies, a la peluquería (...) y pasa todo el día, entonces ya, ya después que se acuesta la persona, ya, a las diez de la noche o a las once, ya si se tomó un poco de leche o... casi ninguno cena (...) Y entonces... me acostaba, me dormía muy tarde... me entretengo con la televisión ahí y ya ella está durmiendo y así más o menos haces eso. Y esa es la rutina." (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En la "rutina" descrita por Ada las diferentes tareas no solo se realizan en el hogar, sino también fuera de él. En este sentido, además de hacer la compra, buscar y comprar recetas médicas, acompañar los/as ancianos/as al médico, a la peluquería o al podólogo,

puede suceder que la trabajadora deba permanecer en el hospital con la persona cuidada, lo cual es particularmente desgastante:

“Pero, pero... esta situación es muy dura, esto en el hospital. Ya yo estoy cansada de ir al hospital todos los días...que ahí estás en la casa, estás tranquila... tienes tu horario. Ya tengo mis manías. Tengo... ¡Ese hospital me mata! Estos dos meses la cantidad de escaleras que tengo que subir y bajar y camina y dale y llego muerta ahí y sentada ahí con ella y espérate, no te toques esto y la noche entera gritando y...” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En efecto, en función del cambiante estado de salud de la persona empleadora o el hogar en el que la trabajadora se emplee, variarán las tareas que la misma realice. Con respecto a la segunda cuestión, el status socioeconómico del hogar determinará en buena medida las tareas que se incluyen. En este sentido, por ejemplo, Ada en el pasado trabajó cuidando a una señora con Alzheimer. Sus tareas incluían preparar y servir comidas para su empleadora y su (numerosa) familia o limpiar la plata, entre otras cosas:

“¡Si tú ves las sábanas que había que lavar y planchar! (silencio) de una cama súper... ella me tenía que... ella se ponía en la punta del pasillo, la vieja, la punta del pasillo de acá para doblar y tenderlas mojadas así dobladas ¡Porque no cabía en ningún cordel! Doblada en muchas partes. Y así, se estaba hasta tres días en el cordel. Y después había que plancharlas, y los manteles y las vajillas... ella se creía que todavía estaba en... porque era una anfitriona así... y siempre venía la familia, para las navidades y mesa para 22 personas y limpia la plata y saca las vajillas y friega tú esto... y entonces yo le dije “oye, yo no soy camarera. Yo no sé si hay que servir por la izquierda o por la derecha”. Porque a mí no me cabe en la cabeza que tú tienes a tu madre con Alzheimer y pretendas...” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Cansada de las exigencias de esta empleadora, renunció este trabajo cuando consiguió otro. Francisca, quien mayoritariamente ha trabajado en la modalidad fija, le ha tocado por ejemplo planchar sábanas de hilo bordadas que debían ser almidonadas o limpiar la ropa de moto-cross de su empleador, tal como lo relata a continuación:

“(...) incluso le lavaba la ropa de moto, que son de piel, esa, cuando venía de hacer moto-cross él, que venía lleno de barro, las botas y había que limpiarlos, no lavarlos, limpiarlo con cepillo y luego ponerle grasa de caballo para que estuviera... aquello colgárselo hasta que se secura el cuero, que le daba brillo.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Para darse una idea del tipo de hogar en el que Francisca ha trabajado, valga la descripción de la casa de su última empleadora:

“(...) aquella casa tiene 540 metros cuadrados, donde trabajaba (...) Esas casas son grandísimas... claro, ahora hay tres, te hacen tres. Sí, un piso, en tres. ¡Eso tiene la casa! ¡Todavía! 540 metros. Hay once habitaciones... cuatro cuartos de baño completo y dos aseos (...) se hace todo (...) porque había que hacer cristales, la cristalera es como todo esto de grande (la pared de la sala donde tiene lugar la entrevista), la parte de adelante. Porque la cocina es como esto, 20 metros cuadrados de cocina. La parte de por aquí (al costado), hay un office que llaman ellos. Sí, esa casa es inmensa esa casa.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Hacer “todo” comprendía por un lado, encargarse de hacer la compra (sola o acompañada de su empleadora), preparar y servir la comida, limpiar, planchar y lavar ropa. La realización de estas tareas no solo eran para la pareja empleadora residente en el hogar sino también para su hija y yerno:

“Sí, pero la hija venía a comer cada día y el yerno, cada día a casa. Para cinco, para cuatro, cuatro y yo cinco. Y ahora, después, siempre se le cocina para la hija. Se le hace la comida y se le congela y se le lleva. Y planchar, plancharle seis camisas al yerno todas las semanas.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Así describía la preparación de la comida para la hija de su empleadora:

“(...) yo a ella le cocinaba, hacía las hamburguesas para ella, había que hacerle el pescado y todo, y separado por raciones porque ella solo lo metía en el microondas.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Este no ha sido el único caso en el que ha tenido que atender las “necesidades” de miembros de la familia no residentes en el hogar. En un trabajo anterior, tuvo que encargarse del cuidado del nieto y la nieta de la pareja empleadora. El empleador trabajaba y solía pasar todo el día fuera; su empleadora no trabajaba, sin embargo “no estaba mucho”. Tal como la describe Francisca, “era una señora de mucha sociedad, de andar con sus amigas e irse por ahí”. Por lo tanto, cuando nacieron el nieto y la nieta y venían a casa de su abuelo/a, quedaban al cuidado de Francisca:

“(...) nacieron los dos nietos a la vez. El de la hija y el del hijo. Cuando traía el de la hija, aquella niña cómo lloraba, todo el día. Nada, pero es que a ella le encantaba estar conmigo. Entonces yo lo que hacía, es que la cogía, donde andaba limpiando yo, ahí andaba ella conmigo.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Francisca no aceptó pasiva ni indefinidamente este trabajo extra. Este es su relato de lo que sucedió:

“Y una vez le trajeron el nieto y yo tenía que ir al médico entonces llegué tarde. Y entonces cuando llegué me echó la bronca ella... que sabía que yo tenía. Álvaro se llama el niño... “Álvaro aquí y mire que le toca ir al médico” (le dice la empleadora). Le digo “pero señora, si es su nieto, soy su empleada pero no su niñera. Dígale a su hijo que traiga su niñera”. Cuando vino Álvaro (hijo de la empleadora), “me dijo mi madre que querías hablar conmigo, Francisca.” (Reímos fuerte las dos). “¿Yo!?” le digo. “Siii”. Porque me dice, “mira, me he tenido que enfadar con la Francisca y me ha dicho unas cosas. Habla con la Francisca”, después me dijo Álvaro. El padre se llamaba Álvaro y el hijo y el nieto. “Francisca, me dice mi madre que tienes que hablar conmigo” “¿Yo?!”, le digo. “Sí”, dice “respecto al Álvaro”. “Ah, eso era”, digo “es que yo soy la empelada de casa, tengo que limpiar, cocinar y planchar y así. Y usted trae al nieto ¿no? porque usted está separado”. Dice, “sí” (...) “Entonces, (cuando) le toque a usted, búsquese una niñera y la trae para que se dedique a su hijo. Porque yo no es que voy a estar cuidando a su hijo” (...) ¡No me da la gana! “Ni aunque te pague, Francisca” “A mí no me gustan los niños”.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Finalmente, logró que contratasen a otra trabajadora para el cuidado de las criaturas. Cabe aclarar que trabajaba en una casa de tres plantas con jardín, en la que, tal como señala, tenía que “limpiar, cocinar y planchar”. Además, si había invitados para la cena, su jornada laboral podía finalizar a las once o doce de la noche.

Por otro lado, Francisca dice que sirve “para un roto y para un descocado”. Con ello se refiere a que también sabe hacer algunas reparaciones en el hogar:

“Pero aparte, aquí, donde estuve en esta casa, que estuve 20 años, yo... si el enchufe se había estropeado, yo se lo desmontaba a la señora, no había necesidad de ir a buscar al lampista. Y si el grifo estaba mal porque estaba goteando, lo iba a arreglar.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Con respecto a la limpieza diaria del hogar, muchas de las trabajadoras que entrevisté se empleaban en hogares donde los miembros adultos trabajan, con lo cual realizaban su trabajo en soledad durante la mayor parte del día y con un alto grado de autonomía. Sin embargo, algunas veces la persona empleadora puede permanecer en el hogar. En estos casos se puede dar un fuerte control sobre la ejecución del trabajo. Nuevamente, el caso de Francisca es ilustrativo al respecto:

“(...) pues ahí hay que hacer... no sé cuántas ventanas hay, 20 ventanas. Y esta señora es muy especial con eso, tienes que tener un periódico abajo y limpiar

con agua y vinagre... y nada de plumero, trapo para el polvo. Y las cortinas hay que lavarlas a mano primero antes de meterlas en la lavadora.

- Eso, ¿por qué?

Y... no sé, y no tenderlas mojadas cuando se pueden poner mojadas cuando salen secas de la lavadora. Había que tenderlas pero usando unos tenderos ¡inmensos! Sí, que la cortina cabía estirada. Y bueno, ella tiene sus cosas.

- ¿Y era ella la que decía cómo las cosas se tenían que hacer?

Sí, hasta hace poco, hace cuatro años que ella no da vueltas porque ella iba por la casa y ella iba tocando (hace el gesto de pasar el dedo por la mesa para verificar si hay polvo). Si había limpiado por aquí, (gesto de pasar el dedo), (...) sí, porque pasaba... ella es bajita pero hasta donde alcanzaba la mano, tocaba. La hija también. La hija, hay una lámpara ahí, (gesto de tocar) ¡le pasaba el mocho porque siempre...!" (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Para realizar la limpieza de la casa también había otra empleada que venía una vez por semana para hacer "lo más gordo":

"(...) una vez a la semana. Al ser una casa tan grande yo no la podía hacer toda completa. Yo repasaba todo. Sí, iba, hacía cristales, hacía habitaciones, hacía cuartos de baño. Porque los cuartos de baño tenían los techos alicatados... así, todos estaban los techos. Y la cocina también. Todo por encima. Entonces claro, yo la parte de abajo sí. Ella la parte... hacía lo más gordo... iba haciendo, iba haciendo, haciendo, haciendo, sí." (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Como ya se ha señalado en el apartado histórico, a lo largo del siglo XIX paulatinamente se produjo una reducción del número de personas empleadas en los hogares consolidándose la figura de la "sirvienta para todo". De todas maneras, en base a las entrevistas realizadas tanto a empleadores/as como a las trabajadoras, algunos hogares actualmente siguen contando con más de un/a empleado/a. Para Francisca, quien siempre ha trabajado en casas de familias muy adineradas, esto ha sido más bien la norma. En uno de sus empleos había cuatro personas contratadas: chofer, jardinero, camarero y ella, que cocinaba y limpiaba. Por su lado, Mónica trabajó en una casa en la que se contaba con cinco empleadas.

Cuando es solo una la trabajadora, la carga de trabajo puede ser especialmente excesiva. Un aspecto ulteriormente acentuado por la pretensión de algunos/as empleadores de que la empleada del hogar también se encargue de la limpieza de sus lugares de trabajo.²⁷⁶ Ya he hecho mención del caso de Meri, quien limpiaba el despacho de su empleador, y de Natalia, a quien le exigían limpiar el restaurant de la familia empleadora. También Mónica vivió una experiencia similar:

²⁷⁶ Bridget Anderson también ha encontrado referencias de esta exigencia en su investigación sobre el trabajo del hogar en ámbito europeo (2000:15).

“(…) luego conseguí otro trabajo también en una casa que era una señora, era en la montaña aquí en Barcelona y esta señora claro, era para hacer la casa, cuidar la niña... y una tarde me dice, “Mónica, ahora vas a limpiar la tienda donde yo trabajo”. Me llevó a limpiar la tienda. Es que, ¿cómo puede ser? Si a ti te están contratando solamente para cuidar la casa, solamente la casa y cuidar a la niña y te llevan a la tienda.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

En el caso de José, empleado *part-time* de lunes a viernes, la sobrecarga de trabajo se debía a que se esperaba que en media jornada no solo limpiara la casa, sino que también la ordenase, lavase platos y ollas de las comidas, planchase... y un sinfín de otras cosas:

“Es un piso pero son cinco personas. Todas desordenadas. Entonces, no es solo limpiar, si no es recoger. Y desde recoger zapatos o ropa interior, lo que sea en la sala... eh, hay portátiles, hay teléfonos móviles o los cargadores o los ipads o no sé qué... todo tirado por todos lados y todo eso me toca a mí que recogerlo (...) Son tres (hijos/as adolescentes). La ropa, la chica mayor se cambia de ropa cuatro veces al día y todo lo deja tirado. Y todo es para doblar y guardar. Por ejemplo, ella (empleadora) me ha dicho que si son más de tres o cuatro piezas no se las doble, que se las ponga encima de la cama que ella tiene que arreglarse. El lunes llegué y había ocho piezas de ropa. Se las puse en la cama. Ayer llegué y estaban las que yo le dejé más las del lunes a martes. Volví y se las puse todas. Esta mañana que entré a la habitación... yo entro, o sea, yo entro a todos los sitios pero cuando me toca que entrar a la habitación de las niñas... ¡mierda qué me voy a encontrar aquí! Porque te puedes encontrar diez, quince pares de zapatos todos tirados ¡¿Para qué ellas se ponen tantos zapatos?! (lo dice con extrema incredulidad) ¡¿Y a qué hora se ponen tanta ropa?! ¡Qué yo no entiendo! Ya. Y todo, aunque no lo usen, no lo... todo lo tiran al suelo. Lo sacan y lo tiran al suelo, o sea, esto no lo voy a usar, pues lo doblo y vuelta, lo pongo ¡No! Todo lo tiran al suelo. Yo al principio no sabía si era ropa limpia (...) Ella es igual a ellas (empleadora e hijas). Él es un poquito más ordenado en ese aspecto. Pero ella es igual, ella se quita la ropa y la deja tirada y después me regaña que por qué la ropa está arrugada ¿Pero cómo no va a estar arrugada si te la quitas y la amontonas en vez de te la quitas y la doblas o la cuelgas? No, ella se la quita y la tira, la deja ahí. Y al otro día me toca a mí que ir a recogerla, colgarla o... o sea ¿sabes? eso no es problema mío porque yo no hago milagros. Y yo no me voy a poner a planchar ropa usada. Yo plancho ropa limpia.

-Y las tareas son: ordenar, limpiar, planchar y lavar ropa.

Mas... ella casi siempre lava la ropa. Yo solo lavo las... cuando cambio las camas, los lunes, ahí yo uso la lavadora. (...) Planchado sí me toca a mí.

-¿Y cocinar?

Eso no (...) Limpiar el polvo (...) los baños... la terraza, todo. (...) Lo que pasa es que hay mucha cosa, hay mucha cosa, entonces... igual se acumula mucho polvo... mientras más cosas haya, más polvo hay. Aparte tanto desorden... y que ella no pone nada en la cocina... también, o sea, ella cocina y no lava un plato... ollas... todo del almuerzo, o sea, lo que han cocinado en el almuerzo, lo hacen la comida y lo que han hecho en la cena. Todo me lo encuentro yo ahí. El desayuno. Y tienen el lavavajillas pero el lavavajillas nunca lo sacan ellos, o sea, lo ponen a funcionar pero me toca a mí que vaciarlo. La basura me toca a mí... se puede estar choreando por todos lados, que la basura me toca a mí. Y si

yo no voy ese día, se esperan al otro día que yo vaya. Para mí los lunes, yo digo, es un día de seis horas. No de cuatro. Y sin embargo yo hago todo lo que me toca que hacer ¿sabes? y yo hasta hoy, hoy miércoles hago lo que es la plancha sobre todo, yo lunes, martes miércoles... termino hasta hoy la plancha, termino todo la ropa. Mañana como no puedo planchar porque se supone que el jueves, los jueves es esa hora de plancha utilizarla en cualquier otra cosa a fondo. Ventanas o cocina o el polvo... el horno sí me toca que limpiarlo cada vez que me ensucian. Entonces, pero esa hora tampoco me alcanza para hacer limpieza a fondo.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Y agregó:

“Entonces ella compra esas botellas para tenerlas en la nevera. Tampoco las llenan. Son tres botellas y ella cuando van sacando, se van sirviendo y a medida que se va desocupando la botella, me la ponen ahí y yo tengo que llenarla de la jarra esta con filtro. Entonces, poner agua en la jarra con filtro y dejar que se filtre el agua y llenar las botellas ¡Ellos no hacen nada!” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Notablemente, la empleadora de José le recriminaba que no realizaba bien la limpieza, algo que a él no le era indiferente:

“(…) un día hablando... eh, me lo dijo en mi cara, pues, que yo no limpiaba bien (cuando dice esto se nota que es algo que le afectó; los ojos se le ponen vidriosos; ya me lo había comentado y había pasado lo mismo) pero de todas maneras que lo que ella reconocía en mí era la honestidad de... eso que tengo yo de ser responsable... me dijo tres o cuatro cosas que para ella era más importante que el hecho que según ella pues que yo no le limpiara bien.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Ser “responsable” se relacionaba con el hecho de que su empleadora estaba al corriente de que José, a fin de poder completar las tareas asignadas, trabajaba más horas de las pactadas:

“O sea, yo no... si acumulo, si no hago eso, al otro día tengo que hacerlo (...) ella al menos, ella ahora, lo reconoce de alguna manera. Porque por ejemplo, ella ayer me llamó... y entonces yo le dije “mire, el jueves por la mañana puede que llegue tarde porque tengo que ir a la clínica porque me van a hacer unos exámenes de sangre” y eso. Me dijo “usted no se preocupe, como si llega a las nueve y media, como si llega a las diez. Yo ya sé que usted se va todos los días media hora, una hora después, así que...” y ella me lo ha dicho muchas veces (...) Y entonces ella eso lo reconoce, al menos.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

A Ada también le ha sucedido que le señalen que no hace bien su trabajo, en su caso, los/as hijos/as de las personas a las que cuida:

“(…) y con los hijos a veces... hay algunos que ni llaman ni quieren que los llamen, que me gusta un poco eso, en el sentido que confían, están tranquilos. Hay otros que no. Y hay otros que van y entonces ven mal todo lo que haces, vaya, es distinta la cosa y lo hace a uno sentirse mal.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

La tendencia de la parte empleadora a sobre-exigir a la trabajadora aparece en las repetidas alusiones de las segundas a que no son máquinas, robots o “el rayo McQueen”. Y si esto es frecuente en el trabajo interno o fijo, es algo que también sucede en el trabajo por horas, tal como lo relata Susana con respecto a una ex-empleadora:

“Entonces, era lo que a ella... “haz esto”, “haz aquello” “haz esto” “Y ¿has hecho esto?” “¿Ya has hecho aquello?” Está continuamente encima de ti, si has hecho o no has hecho, si no has hecho... entonces, cansa mucho.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y agregó:

“Yo estoy haciéndote un servicio, yo estoy haciendo un servicio ¿no? te estoy haciendo un servicio, lo cual también ella sabía que yo lo hacía bien pero era demasiado, demasiado insistente en muchas cosas, lo cual cansa mucho, a mí me cansa (...) que no haya una valoración real de tu trabajo nunca. Que siempre intentes hacer lo mejor posible, y aún así estén siempre infravalorando tu trabajo. Entonces, eso cansa mucho. Eso cansa mucho porque te sientes como incómoda ¿es que nunca hago bien las cosas? Para mí es perjudicial para una persona. Perjudicial en el sentido que no... no... te tumba para abajo y que sale de ahí desanimado. Eso no.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

De todas maneras, a medida que el horario laboral se reduce, se delinea una mayor delimitación de las tareas a realizar. Dependiendo del hogar y de la cantidad de horas que se vaya por semana, puede incluir la limpieza del hogar, el lavado y/o planchado de ropa, la realización de alguna compra menor y muy raramente, cocinar. Sin embargo, no está exento de cierta flexibilidad y de la posibilidad de que la carga de laboral sea excesiva. Esto último es lo que le sucedía a Natalia, quien como ya he mencionado,, hasta que pudiese encontrar un nuevo empleo prefería por el momento trabajar más horas de las que le eran retribuidas. Así describía el trabajo que realiza en la casa a la que acude dos veces por semana dos horas:

“Como ya llevo un buen rato en esta casa, ya llego, ya por inercia empiezo aquí, empiezo luego allá, luego subo a las habitaciones, termino con la cocina (...) En esta casa, primero, lo que hago es hacer todo el salón... pero quitar polvo y eso. Luego, los baños. Después subo a las habitaciones y empiezo a... ya después de ordenar las camas y eso, empiezo a aspirar arriba, de una vez. Ya subo con el balde del mocho y eso. Aspiro, friego la habitación y ya terminé arriba. Son dos (habitaciones). La de la peque, el baño y bueno, la habitación de ellos (...) Entonces, después de terminar ahí arriba, bajo, aspiro abajo, friego abajo solo el salón y ya después por último la cocina, mientras se está secando el salón yo estoy haciendo la cocina. Último. Último, último, la plancha. Cuando ya está todo lo de la casa.

-¿Y todas las veces que va es la misma rutina?

Sí, en general sí. Sí. Según como esté el baño, más que todo limpiar el cristal. El espejo porque lo dejan (muy sucio)... el baño, yo creo que el de abajo ni siquiera lo usan, le doy una media y ahí... una pasadita y ahí y el váter, porque ese sí lo hago siempre.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

No se diferencia mucho del trabajo realizado por Meri, tal como lo describe a continuación:

“Dependiendo la casa, si es grande o es pequeña. Aquí, en cuatro horas, es una casa dos plantas... bueno, está la parte baja y unas escaleras... pero como es cada semana... parte baja primero, cocina, un sitio que tiene –la señora es psicóloga- y un baño y la entrada. Sí. La parte de abajo y luego me voy a la de arriba. O sea, camas, baños, sacar el polvo o pasar la aspiradora, el mocho, planchar, si me da tiempo a planchar... sí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Meri es la única que relató que cocinaba en una de las casas en las que trabajaba y se limitaba a hervir “solo un poquito de verduras y ya está”. Por su parte, Julia, nunca cocinaba en casa de sus empleadores (ambos varones) pero se encargaba de:

“(...) lo primero, la cocina, recojo la ropa, la pongo en la lavadora, pongo los trastos en el lavavajilla, hago la planta de abajo porque la casa de los chicos es de dos niveles, trato de hacer la planta de abajo primero, luego subo, hago su habitación y el lavabo. (...) una vez por semana (cambio sábanas), las quito, las pongo a lavar y luego un día la plancho (...) pero de eso nada más, las sábanas (...) la ropa de ellos no porque casi nunca hay que plancharles nada. O sea, casi una camisa que él se la lleva puesta, que me dice: “pásale un poco la plancha...” pero ropa no plancho, solo las sábanas.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Además, compraba los productos de limpieza y cuidaba de la casa y de las mascotas cuando sus empleadores están de viaje:

“Ahora viene una amiga a la casa porque ellos no están porque están tardando más tiempo. Su madre antes se llevaba los gatitos pero para no tener los gatitos de aquí para allá. Sí, pero si se van un fin de semana yo voy y me ocupo de los gatitos y todo esto. Y si ellos no están y no está la amiga pues yo voy, chequeo la casa, miro que todo esté bien y esto...” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

El cuidado de mascotas, aparece en el caso de la hija de Francisca y su yerno como una especialización del trabajo por horas. A través de una de las empleadoras, que maneja un hogar para gatos abandonados, la hija de Francisca consigue clientes como “canguro de gatos”, algo que utiliza estratégicamente para incrementar el número de empleadores/as:

“Van a hacer canguros de gatos también (la hija y el yerno). Cuidan los gatos. Sí, por ejemplo, si yo me fuera, entonces los gatos no son como los perros que los llevas porque el gato se estresa mucho. Entonces las señoras, las chicas dejan... son chicas, dejan los gatos y (...) ¡ahora para diciembre (fiestas) tiene como seis o siete gatos! Casa de gatos... muchas son casas que ha limpiado ella y otras que son nuevas, después se queda limpiando. Como ella les deja la casa limpia. No solo va a cuidar el gato, a limpiarlo, porque los gatos hay que jugar con ellos. Les limpia la arena, les cambia... les pone agua, les pone de comer, le echa carreras al gato para arriba y para abajo, porque no es mucho de animales ella, pero cuando trabaja sí. Cuando va a las casas, las va repasando... cuando van a venir los señores, le da una buena limpieza, entonces deja la casa impecable.

-¿Pagan bien?

10 euros la hora. Sí, es una horita que hace... la casa limpia, les gusta (...) se van diez días, pues mira, 100 euros.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Ser “canguro de gatos” no es una tarea siempre es fácil, tal como da cuenta la siguiente anécdota:

“¡Ha tenido un gato bravísimo! Sí, que no la dejaba entrar (reímos). Sí, tenía que ir con la escoba. Ella dejaba la escoba al lado de la puerta para espantar al gato (ríe)... ¡porque no la dejaba entrar! Para poderle dar... cambiar la arena, tenía que meterlo en una habitación al gato. Porque le mufaba. Y a mi yerno, dos veces lo ha enganchado. El primer día que va con las bambas... no, la segunda vez ya fue con las botas. Porque lo enganchaba y se le enganchaba en la pierna ¡Bravo!” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Tal como se desprende de las páginas anteriores, las trabajadoras no suelen ser empleadas para realizar una tarea específica sino por un número de horas, aunque cuantas menos horas las tareas parecen estar mejor definidas. Siguiendo lo señalado por Anderson (2000), el hecho que su trabajo no esté definido en función de las tareas a desempeñar y que no existan parámetros objetivos para valorarlo –de limpieza u orden,

por ejemplo-, limita el control que tienen las trabajadoras sobre el mismo. Qué se hace y cómo debe hacerse es definido por la parte empleadora, lo cual da lugar a una gran flexibilidad, abriendo las puertas a la explotación.

En este sentido, Judith Rollins (1985), investigadora que trabajó como empleada del hogar como parte de su trabajo de campo, apuntó que la mayoría de sus empleadores/as le exigían más trabajo del que era posible realizar en el tiempo establecido. Frente a lo anterior, como se ha visto, algunas trabajadoras ponen en práctica algunas estrategias, como no tomar la iniciativa o trabajar más lento. También pueden intentar negociar con la parte empleadora, como se ha visto en el caso de Francisca. Otro recurso, es optar por esperar el momento oportuno para poder renunciar a su trabajo.

Habiendo hasta aquí revisado de qué se ocupan las trabajadoras, a continuación revisaré cuál es la percepción que tienen sobre el trabajo que realizan.

7.4. La mirada de las trabajadoras sobre el empleo del hogar

En términos generales, las trabajadoras están al corriente de que realizan un trabajo muy poco valorado socialmente:

“Porque al fin y al cabo también eres un trabajador. No menos que los demás, no.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

“No, si las empedadas de hogar no son valoradas... yo lo veo así, que no son valoradas.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

La escasa valoración, por un lado, se manifiesta en la identificación de los pocos derechos y protecciones sociales de las que gozan aún cuando trabajan regularmente. En este sentido reproduzco un fragmento de la conversación que mantuve con Susana al finalizar la última entrevista que realicé con ella, en el cual no solo alude a esta discriminación sino también a su invisibilidad:

“Cuando terminamos le pregunto qué le ha parecido hablar de estas cosas. Lamenté no haberlo dicho durante la entrevista porque la respuesta fue muy rica. Pero corté la entrevista porque sabía que no podía estar mucho tiempo y ya habíamos pasado la hora. Me dice que le gustó mucho hablar de esto porque “estas son cosas que quedan en tu entorno, cosas que las saben tus amigos y quienes están contigo porque es con ellos que las hablas pero que de ahí no salen. Basta mirar la ley, que ha sido hecha sin preguntarnos nuestra opinión. Ahí te das cuenta qué poco valor nos dan. Está hecha para beneficio de ellos,

pensando en su bienestar pero no en si yo estoy cubierta. Esto es algo que tengo que aceptar al vivir acá.”(Diario de campo, 05/02/2015)

Ya he dado cuenta de las condiciones laborales en el trabajo del hogar, privilegiando la perspectiva de las trabajadoras sobre esta cuestión. Aquí quisiera añadir la sensación de injusticia que recurrentemente aparece en sus discursos con respecto a no tener derecho a la prestación económica por desempleo:

“Una empelada de hogar hace todo lo referente a la casa ¿no? Y estás pagando seguro, no lo pagas tú pero cuando pagas el seguro que te pagan tus jefes pero cuando lo tienes que pagar tú, también, te quedas sin trabajo, sin poder pagar la seguridad social, vas al Inem a ver si tienes una opción de paro y no tienes nada, ningún tipo de ayuda. Con relación a que trabajes en una empresa o que trabajes en un bar o que trabajes en un sitio de estos, la empelada de hogar no tiene ningún beneficio como ellos. Porque claro, ya a ellos les dan de baja, va a lo que es el Inem, al paro y cobras la mensualidad pero una empleada de hogar no. No sé... porque no saben valorar a las empleadas de hogar.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) porque decían que íbamos a tener más derechos en servicio doméstico pero... porque el servicio doméstico no tiene paro... no tienen derecho a paro. Y muchas cosas que dijeron, la ley que pusieron pero yo no he visto nada de esto.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Por otro lado, no son indiferentes a la escasa valoración que tiene el trabajo del hogar en la sociedad en general, considerado como “algo de menos”, un trabajo poco digno:

“Porque es un trabajo bastante...quírase, mucha gente lo ve como algo...como algo de menos ¿no? en cambio yo lo considero como un trabajo más, como cualquier otro.”(Susana)

Desvalorización de la que no escapan sus empleadores/as y que se traduce en las condiciones laborales. Así, por ejemplo, lo pensaba Susana, con respecto al hecho de que no la dieran de alta en la Seguridad Social:

“El problema es que, el valor que te dan... es hasta donde se toque su bolsillo ¿Entiendes?” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Ni de la cual tampoco es ajeno su propio entorno social.²⁷⁷

“(…) pero al menos a mí no me da vergüenza decir que hago limpieza o que cuido niños... hay gente que dice que le da vergüenza... tal vez porque es gente, tal vez como yo, que ha estudiado y estar trabajando de esto como que... no (ríe).” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

“Que quizá otra persona no la vean desde el punto de vista que yo la miro porque mucha gente que me dice: “Ah, pero por qué sigues limpiando, que no sé que más...” Digo yo estoy cómoda como estoy. A mí no me vengan diciendo que por qué, mientras yo me esté ganando mis pesitos, mantenga mis hijos, me sienta cómoda, a gusto (...)” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Julia además agregó:

“(…) inclusive una chica una vez que me dijo: “¡Ay, tú trabajas limpiando esto!” Digo yo, ¡y tú trabajas a haciendo otra cosa peor que yo! porque era de la... aquella cosa. Que tampoco lo veo mal porque es tu cuerpo y tú haces con tu cuerpo lo que tú quieras. Pero para yo tirarme cinco, seis hombres en una noche prefiero lavar diez baños. Pero esa es mi (subraya) opinión (...) Yo no te vengo a decir a ti: ¡Ay, tú haces esto! Porque esos son problemas míos. Tú lo ves el mío, porque tú lo ves quizá porque es algo que... muy por debajo, muy bajo pero eso no es muy bajo, eso es trabajo. Y que es un trabajo. Porque es lo que yo digo... cada quien tiene su trabajo (...)” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Es interesante notar cómo nuevamente desde la perspectiva de una trabajadora sexual el trabajo doméstico remunerado es percibido como un empleo poco digno. Frente a las alternativas que el mercado laboral ofrece a las mujeres extranjeras, no exentas de las posibilidades de abusos y explotación, las mayores ganancias que se pueden obtener en la prostitución puede hacer de esta una opción más atractiva para algunas mujeres (Oso y Parella, 2012).

Y en relación a lo anterior, no se les escapa a las trabajadoras que entrevisté que el trabajo del hogar al ser un trabajo escasamente valorado se ha convertido en un nicho laboral para las mujeres extranjeras. En este sentido, así recordaba Roxana su primera impresión al llegar a Barcelona:

²⁷⁷ Algunas de las trabajadoras tampoco escapan a esta mirada desvalorizadora. Sus discursos en ocasiones pueden llegar a ser contradictorios. Esto por ejemplo se verá más adelante con el caso concreto de Mónica quien dice que “todo trabajo es digno” pero que ella se siente “inútil” siendo una trabajadora del hogar.

“(…) todo era doméstico. El resto estaba ocupado por los españoles ¿no? Nosotros hacíamos lo que ellos no querían hacer.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Perciben que es un trabajo que nadie quiere hacer, muy especialmente en el caso que incluya el cuidado de ancianos:

“Nosotros hacemos lo que el de aquí no hace. Ir a limpiar a una señora, a bañarla, a darle la comida a cucharaditas, a limpiarle sus babitas, a tratarla con cariño, a levantarla cuando no quiere levantarse, a moverle su piernita: “venga, arriba, uno, dos” y a hacerle que... “vamos a caminar hasta la puerta, volvamos a sentarnos, volvamos a levantarnos” “¡no, estoy casada!”(por la señora) “Ven, tienes que pararte porque así pasarás el día mejor”. Eso no lo va a hacer una señora de aquí, por eso nos han buscado.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Y sobre todo en la modalidad interna, que con el tiempo, ni siquiera las trabajadoras migrantes quieren realizar:

“Es muy duro (...) yo me encontraba con muchachas en ese mismo curso (de geriatría) y en todos estos lugares que voy a entregar curriculums, que ya nadie quiere hacer ese trabajo. Hacen ese trabajo dos años o tres cuando más. Porque es el trabajo que te da el albergue, que te da un sueldo y que estás escondidita ahí que no te ve nadie y si estás ilegal o no o lo que sea. Te da cierta seguridad y te permite ganar un dinero pero ya después, se buscan la seguridad social o tienen otra edad, quieren hacer otra cosa.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Tal como señala Ada, es un trabajo “duro”, una valoración que también hacen otras mujeres que entrevisté, quienes además han dicho que es “agotador” y “pesado”.

La dureza, por un lado, se relaciona con el aspecto físico del trabajo, una cuestión que ya ha sido apuntada por otras investigadoras (Parreñas, 2001; Rollins, 1985). Dicha exigencia física, con los años emerge vinculada a una serie de padecimientos específicos, cuestión que analizaré en profundidad en el capítulo dedicado a la salud de las trabajadoras. Valga por el momento el siguiente testimonio de Susana:

“Han sido... han sido duros eh. Duros. Y empiezan los dolores y es terrible. De noche, de noche empiezan... empiezan y no puedes dormir del dolor. Al día siguiente tienes que estar igual, igual de bien porque tienes casi lo mismo otra vez que hacer. Y son diferentes compromisos a diario, tienes que cumplir con el anterior y con el que llega. Entonces, claro, no es porque tú haces, estas cansada del día anterior, tienes que hacer mal aquí. Siempre tienes que llevar un ritmo... un ritmo. Entonces eso es duro, eh. Es duro de mantenerlo.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

En el caso que el trabajo comprenda el cuidado de personas ancianas con movilidad reducida, la exigencia física es especialmente significativa. Por este motivo, por ejemplo, Natalia renunció rápidamente a un trabajo:

“Salió uno, el de un señor, cuidar a un señor pero no... no. Había que hacerle unos ejercicios, había que estarlo levantando y yo... una semana, ya empecé a sentir la espalada yo... entonces no, no, no, no, dije yo.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Y así recuerda Francisca sus últimos años de trabajo, frente al envejecimiento de su empleadora:

“Estaba cansada, a parte la señora cada día estaba más...que no podía, había que hacer fuerza. Yo tengo las articulaciones malas y ya la levantaba con un brazo, me cogía con una mano y me cogía así y entonces el brazo me dolía... que después yo empecé a levantarla con las dos manos. Pero ya también cuando la levantaba y encima me daba a mí el vértigo de vez en cuando, casi me caigo yo cuando la cogía a ella... entonces pesaba casi 80 kilos yo. Le digo, “si me caigo yo encima de usted, es el último día que me ve”.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Además, si la persona anciana sufre de algún tipo de demencia, el trabajo puede ser experimentado como especialmente duro. Así lo relataba Ada:

“Bueno, que estás tranquilo... abrigado, alimentado, protegido en una casa, que ahorras dinero... ahorras dinero pero la cosa mala es que no tienes vida propia. Vives la vida de otra persona. Y si está enferma de la cabeza es muy fuerte. Es muy duro...” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En el caso del trabajo interno, a veces la dureza se corresponde con la sensación de soledad, un aspecto reiteradamente señalado por la literatura (Hondagneu-Sotelo, 2007; Parreñas, 2001; Rollins, 1985; por nombrar solo algunas). Ya he mencionado el caso de Roxana, quien renunció a un trabajo en buena parte por este motivo a pesar de considerarlo muy bueno. Marlene también vivió una experiencia similar, en su caso empeorada por las estrictas normas impuestas por la familia empleadora:

“(...) me pusieron unas normas, que debía levantarme a las seis de la mañana, ducharme y tener el café a las siete de los chicos. No ocupar el ordenador, ni la radio ni la televisión. (...) Sólo tenía que hablar con el perro (risas). Porque no había nadie ahí, no había vecinos, era en una parte de San Cugat arriba donde hay unas casas y separados... otra casa y así. Entonces tenía que tener... vivir encerrada porque daba miedo que vengan a robar o lo que sea (...) ellos salían a trabajar pero sus normas eran eso.” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

De todas maneras, según la situación particular de la trabajadora, en ocasiones la soledad puede ser apreciada, como en el caso de Ada, tal como lo comentaba en un apartado anterior. Además, sí la soledad generalmente es valorada negativamente en el trabajo interno, en el trabajo por horas, en cambio, puede suceder lo contrario (Rollins, 1985). Así lo explicaba Rosa:

“No me gusta trabajar con la gente en casa... intento, yo busco siempre las casas que salen y me dejan. Y bueno, aquí (señala el bolso) aquí tengo un montón de llaves de las casas porque la gente confía y me da la llave, me da la señal de alarma y todo... então claro, eles se va y me dejan. Yo hago a mi manera ¿entende? sin nadie estar ahí... que no, “que haga isso, haga aquel”, a mi me incomoda mucho ¿entende? Yo prefiero hacer a mi rollo y está.” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

Por otro lado, la dureza emerge vinculada a las largas jornadas laborales que realizan y la sensación de cansancio, muy especialmente entre las trabajadoras por horas o pluriempleadas, quienes suelen expresarlo aludiendo a que “terminan muertas”:

“Bueno, los viernes termino muerta” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

“Ese día termino muerta (...) Tres o cuatro, once horas de trabajo, aparte de que es duro del metro bajando y subiendo, que es cansado. Claro, el que está aquí, hay que sudar bien el lomo (risas) para poderse ganar los pesitos.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) ella hace por horas. Va de un lado para otro. Sí. A veces que hace nueve horas, sale de aquí a las nueve, diez de la mañana y vuelve a las diez de la noche. Y ya se sienta y viene cansada “ay, vengo muerta”. (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Tal como se lee más arriba, en el caso de las trabajadoras por horas o pluriempleadas, los traslados pueden ser especialmente desgastantes. Así lo recuerda Meri en relación a la época en la que trabajó simultáneamente en régimen fijo y por horas:

“(...) cuando trabajaba en la mañana, tener que ir a otro sitio y luego regresar y los metros, coge uno, coge otro, trasbordo y tal... eso me hacía estresar. A veces correr, como ser... sabía ir a Sant’Eulalia el lunes y el jueves, el viernes ya lo tenía todo el día ocupado donde la señora. Entonces el lunes, salir a las dos, estaba llegando a las tres a Sant’Eulalia, salía a la siete y de Sant’Eulalia tenía que coger hasta casa que era una hora... es bastante, vas... llegas muy cansada.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Finalmente, también aparece la idea de la dureza en relación con los aspectos jerárquicos y servilistas que puede comportar esta ocupación, en línea con lo revisado con anterioridad:

“Muy, muy duro. Porque tú tienes una vida muy diferente... a ver, yo creo que un trabajo es digno, todo trabajo es digno pero es muy duro porque los españoles no son como nosotros. Por ejemplo, en Bolivia tú tendrás a una señora o alguien que te ayude a cocinar o limpiar pero es una más de tu familia, se sienta contigo, come contigo ¿sabes? comparte todo contigo, no estás aislada. Yo como aquí pero tú después pero en la cocina. No, no, no. Entonces, esto te afecta mucho... que no, que siempre te digan que tú eres menos, que tú eres menos (...)" (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Mónica, como he dicho, es de las mujeres que con mayor énfasis ha expresado el malestar que le produjo la movilidad ocupacional descendiente vivida a partir de la migración. Procedente de una familia de clase media en la que se contaba con una trabajadora del hogar, igual que a Ada, deseaba establecer relaciones más igualitarias en las que se ubicase como par en términos de clase con sus empleadores/as. Pero a su vez, apelando al familismo invisibiliza las relaciones profundamente jerárquicas que caracterizan a esta ocupación también en Latinoamérica (véase por ejemplo: Brites, 2007; Goldstein, 2003; Gorban, 2012). En este sentido, es interesante cómo Natalia, también proveniente de una familia que en el pasado había empleado a trabajadoras del hogar, realizaba una operación inversa a la de Mónica, subrayaba las mejores condiciones laborales en el trabajo del hogar España en comparación con las de su país de origen:

“(...) o sea, trabajo doméstico, o sea, es que allá trabajo doméstico si ya es... ya es otra cosa, pues... porque es muy mal pagado. Allá en mi país está muy mal pagado. Sí. Sí, yo creo que allá está más explotadas..." (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Y agregó:

“(...) hay maltrato en El Salvador (...) tal vez no pueden comer lo mismo que los patrones, tal vez no pueden comer con los patrones o con la gente o tal vez la carga, que de repente tienen que quedarse tal vez sin el día de descanso. Eso se da allá en El Salvador.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Notablemente, en Barcelona Natalia había vivido experiencias laborales que ella misma calificó como de explotación. Además, a mi entender, debido su reciente llegada y la irregularidad jurídico-administrativa, era de las trabajadoras que se encontraba sujeta a relaciones laborales más abusivas.²⁷⁸ Es probable entonces que su valoración sobre las condiciones de trabajo fuese un intento de dignificar su actual situación laboral. Ello, en el contexto de un proyecto migratorio de tipo más individual, que preveía la movilidad ocupacional pero en el que la descualificación profesional por el momento se veía compensada, como ya he dicho, por el hecho de poder vivir abiertamente su sexualidad. Para Mónica, quien también tenía un proyecto de tipo individual, es probable que su permanencia en el trabajo del hogar fuese más frustrante porque ya llevaba más años de migración y hasta el momento sus expectativas de movilidad ocupacional y acumulación de dinero no se habían terminado de materializar.

Julia también aludió a la dureza que para ella significó pasar a ser una trabajadora del hogar. Al igual que Mónica y Natalia, en origen había pertenecido a la parte empleadora, en su caso durante los años de su segundo matrimonio. A diferencia de Mónica, dice que es algo a lo que con los años se “habituó”:

“Habituarne, sí... para donde yo, que venía de no hacer oficios, venir a tener que hacer... en un principio sí pero ya no, ya... las cosas tú tienes que verlas con otra mentalidad. No con la mentalidad de que yo estaba allí, que yo no hacía esto, que yo no hacía lo otro.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Para Julia, limpiar –tanto a través de la empresa como en los hogares- es un trabajo que le posibilita mantenerse a ella y sus hijos/as en Barcelona y enviar remesas para su madre y hermana en República Dominicana. En su caso, no proyectaba cambiar de ocupación. Así, las diferencias en relación al grado de aceptación con respecto a su situación laboral expresadas por estas tres mujeres parecieran articularse en relación a sus distintos proyectos migratorios y a la sensación de realización de los objetivos que los guían, en línea con lo apuntado por la bibliografía (Escrivá, 2000; Parella y Cavalcanti, 2010). Lo cual, por supuesto, no implica negar la existencia ni entender como aceptables los aspectos jerárquicos a los que se refería Mónica, ni el resto de cuestiones identificadas por las trabajadoras a lo largo de estas páginas.

²⁷⁸ En su empleo por horas dos veces por semana tenía una carga de trabajo que excedía ampliamente la posibilidad de ser realizado en el horario pactado por lo que terminaba trabajando más tiempo del que era efectivamente remunerado. Por el momento, no contemplaba negociar con la parte empleadora un aumento del número de horas por temor a perder el trabajo. Asimismo, cobraba el precio por hora más bajo registrado entre las trabajadoras.

De todas maneras, lo expuesto hasta aquí no debe llevar a pensar que todo es negro en el trabajo del hogar. A algunas de las mujeres que entrevisté les gusta el trabajo que realizan. No son muchas, pero entiendo que no por minoritaria su experiencia es menos significativa.

7.5. Grado de satisfacción de las trabajadoras con respecto al trabajo que realizan

Más allá de la percepción que tienen sobre el trabajo del hogar y de los motivos que mayoritariamente las llevan a permanecer él, no todas las mujeres tienen el mismo grado de satisfacción con respecto al trabajo que realizan. Algunas expresaron enfáticamente que no les gusta su trabajo; otras, las menos, afirmaron exactamente lo contrario; en el medio, algunas trabajadoras no se expresaron abiertamente sobre la cuestión pero dejaron entrever un mayor o menor grado de satisfacción.

Entre las que no les gusta ser una trabajadora del hogar, no sorprende encontrar a Julia y Mónica. Así lo expresó la primera de ellas:

“A parte de que a mí nunca me gustó hacer oficio. No, no me gusta (lo dice riéndose). No me gusta, porque acá he tenido que hacerlo obligado, claro...”
(Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Para Mónica era tal el disgusto que llegó a decir que se sentía “inútil”:

“Porque igualmente me cuesta trabajar en esta casa porque me siento inútil... me gustaría estar trabajando en otro rubro, hacer otras cosas. Me siento inútil, me siento que los días van pasando...” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Junto a Mónica y Julia, Francisca también señaló que es un trabajo que no le gusta, a pesar de que buena parte de su trayectoria laboral transcurrió en esta ocupación. Así lo expresó: “No, claro, no me gustaba porque no me gustaban las casas”. Su poco gusto por las tareas domésticas (remuneradas o no remuneradas) lo explica en función de su poca inclinación hacia las actividades y comportamientos considerados típicamente femeninos, algo que la lleva a caracterizarse como alejada del estereotipo clásico esperado en una mujer:

“(…) aparte nunca he sido una mujer-mujer, como es mi hija, que mi hija es muy femenina. No, a mí me gustaban las cosas de los varones, jugar a las canicas, a los troncos... esas cosas, jugar ladrón policía, a mí no me gustaba... me encantaba mejor, en vez de quedarme en la casa, yo me montaba en los burros con mis hermanos y me iba al campo a trabajar. Entonces cuando venían las dos de la tarde mi madre venía con la comida y ya...sí, era como mi madre ha dicho, que soy más macho que...” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

En su caso, haciendo de necesidad virtud, en repetidas ocasiones me comentó que aquello que rescataba de su trabajo era cocinar, algo a lo que se aficionó a partir de su ingreso en el trabajo del hogar, como ya he apuntado. Y además, no hay que olvidar, como ella misma dijo, “(…) era mi trabajo. Una vez que salía de ahí era otra cosa.”

En el caso de Marlene, sin decir abiertamente que no le gustaba el trabajo del hogar, al igual que Francisca, declaró que lo que le gustaba era la cocina y en función de ello, justificó su elección por el trabajo en un bar. Natalia tampoco se pronunció abiertamente sobre el tema. De todas maneras, esperaba poder volver a ocuparse en su profesión y asumía mientras tanto una posición más bien pragmática, tal como se ha visto.

Por su parte, Meri, apuntó que estaba acostumbrada llevar adelante al trabajo doméstico de su hogar, que era algo que le gustaba hacer y sin ser muy enfática sobre si le gustaba hacerlo de manera remunerada, de todas maneras no expresó lo contrario:

“(…) o sea, ahí en Ecuador, mi cuarto siempre me ha gustado arreglado, yo he sido de que me gusta mover por aquí y me gusta mover por allá y me gusta (risas). Y estaba acostumbrada a eso.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Rosa y Susana fueron las únicas dos mujeres que declararon abiertamente que les gustaba el trabajo que realizaban.

Rosa, dijo “me gusta, me encanta” y su explicación giró en torno fundamentalmente al hecho de que trabaja por horas en soledad, con completa autonomía, sin tener a nadie indicándole qué es lo que debe hacer ni cómo debe hacerlo.

Con Susana, dado que a lo largo del trabajo de campo nos encontramos muchas veces, tuve oportunidad de profundizar en esta cuestión. Ya en la primera entrevista que realicé, ella expresó más de una vez “me gusta mucho mi trabajo”. Debo admitir que fue algo a lo que inicialmente no hice mucho caso y que, desde mi propio prejuicio de clase, interpreté rápidamente como una manera de dignificar su posición laboral. Tras

varios encuentros, en los cuales volvió a repetir cuánto le gustaba el trabajo que realizaba, finalmente le pregunté por los motivos.

En primer lugar, al igual que Rosa, valora mucho la posibilidad de realizar un trabajo con total autonomía:

“A mí en lo específico, no me gusta que me pisen los pies. No me gusta que me vayan pisando los talones, mejor dicho. No me gusta que me indiquen lo que tengo que hacer porque yo entro a una casa y sé por dónde empezar y sé por dónde terminar. Y sé lo que tengo que hacer, correctamente. Siempre le doy la oportunidad de escucharles y que me digan de una vez, por ejemplo, esto tal cosa... esto quiero que me hagas, quiero que me hagas aquello, quiero que me hagas aquello. Qué es lo que quieres, en líneas general, que yo le haga ¿no? Pero no cómo hacerlo. Yo siempre les digo, mira, tú quieres que te haga esto, tranquilo, no te preocupes, yo te lo hago, cuando termine, si estás de acuerdo, si está bien y te parece bien, me lo dices. Si está algo mal, también me lo dices. Pero, déjame primero hacer y para que tú veas cómo lo hago yo. O sea, que siempre es esto. Si estás satisfecho, bien. Si hay algo que te falta o lo que sea, me lo dices, sin problema alguno yo te lo corrijo. O sea, que no... pero me gusta mi espacio para hacer mi trabajo. Es así, si las personas me dejan mi espacio, que es lo que normalmente hacen, es ellos, llevo y ellos intentan salir o hacer alguna cosa para dejarme la casa a mi aire porque hay que levantar sofás, hay que hacer esto, hay que hacer aquello, entonces cuando me dejan a mi aire es cuando considero que ellos me dan también la oportunidad de demostrarles que yo... yo sé hacer mi trabajo. Y ellos ven, que bueno de que no hace falta que estén encima de mí para que yo haga mi trabajo ¿no?” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

La autonomía, a su entender es posible porque ella, como ya he mencionado, se considera una “profesional” en el trabajo que realiza. Ahora bien, dentro de las distintas modalidades de empleo y las diversas tareas que implica el trabajo del hogar, no todas son apreciadas de igual manera por Susana. Así, por ejemplo, dado que no cree que podría trabajar atendiendo a una persona enferma rechazó una muy buena oferta en términos económicos que le hizo uno de sus empleadores:

“Le han ofrecido un trabajo en modalidad fija: hay una de las casas en que la mujer está con cáncer y el marido y ella quisieran que Susana esté fija todos los días. Él le dijo: “con todas las casas que haces debes ganar un montón”. Ella sabía por dónde venía la cosa: estaba calculando cuánto le tenía que ofrecer para que se quede de fija. Ella igual no quiere. No cree que pueda soportar trabajar cuidando a una persona en estado terminal de una enfermedad.” (Diario de campo, 09/06/2014)

El rechazo de la oferta también estuvo motivado en el hecho que, como ya he mencionado, Susana aprecia mucho la posibilidad de cambiar de lugar de trabajo a lo largo de la jornada, lo cual le proporciona una sensación de libertad. Por ello

justamente trabaja por horas y no en la modalidad fija o interna, y en su caso además, nunca lo ha hecho.

A Susana lo que le gusta hacer es limpiar:

“El trabajo en sí me gusta mucho. El trabajo en sí, el de limpiar... el estar... me gusta mucho. Me encanta. Es una cosa que... que dentro de todo lo que cabe, la gente puede pensar que este es un trabajo duro. Sí que es duro. Sí. Y siento que es duro ¿no? pero es una cosa que a mí me reconforta mucho, me gusta hacerlo, me gusta levantarme y decir que voy a limpiar ¡Me encanta limpiar!” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y en base a ello, intenta en la medida de lo posible circunscribir a la limpieza las tareas que realiza en los hogares donde trabaja:

“Sí, en línea general es... limpiar todo cristales, comedor, si hace falta hacer las camas, si hace falta poner la lavadora, si hace falta tender la ropa, cosa que normalmente no es una cosa que me lo dejen a hacer porque yo... es que soy bastante específica también, yo voy a limpiar, no hago muchas otras cosas pero si hace falta, ningún problema. Si tengo que planchar, tampoco hay problema... plancho, sí.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Si con respecto a la realización de ciertas tareas domésticas está abierta a la negociación –lavado y planchado de ropa, por ejemplo- ya he mencionado que aquello a lo que se niega rotundamente es a cocinar. Pero, ¿por qué le gusta limpiar? Por un lado, señala que es una actividad que la relaja: “me relaja mucho a mí trabajar, me relaja mucho a mí estar limpiando ehhhh, me gusta.” Por otro lado, limpiar le proporciona una sensación de gratificación inmediata, la satisfacción de ver el trabajo bien hecho terminado:

“Sí, me gusta mucho. Los cuartos de baño, dentro de todo, como siempre, la cocina me es un poco más de esto pero... y me gusta mucho hacer los cristales, me encanta... me encanta los cristales. Sí, y es lo que más me... sí porque tengo los cristales que la gente se queda súper contentos con eso pero es que me queda tan bien que me alegra a la vista. O sea que es una cosa que me reconforta (...)” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Algo similar encontró Rollins (1985) entre algunas trabajadoras del hogar que entrevistó. Mientras escribo estas líneas, inmersa en los largos tiempos que lleva realizar una tesis doctoral y constantemente asaltada por la inseguridad en relación al resultado final, puedo entender perfectamente, y por qué no llegar a envidiar, la gratificación puede provocar la inmediatez a la que alude Susana. Por otro lado, si bien no remite específicamente al trabajo del hogar pero sí al trabajo de limpiar, Ernest

Cañada (2015) señala que, por lo general, a las camareras de piso que entrevistó les gusta el trabajo que realizan. Ahora bien, debido al incremento desproporcionado de la carga de trabajo en los últimos años que las obliga a limpiar un gran número de habitaciones diariamente, las trabajadoras sienten que no logran mantener estándares óptimos de limpieza. La creciente sensación de no poder ofrecer un servicio de calidad, en un contexto general caracterizado por el empeoramiento de las condiciones laborales, ha generado un progresivo desapego hacia su trabajo, sobre todo entre las trabajadoras que tienen más antigüedad en esta ocupación.

En definitiva, limpiar es un trabajo que puede gustar. Otra cuestión muy distinta son las condiciones laborales bajo las cuales se limpia. Una tema sobre el que Susana no escatimó en críticas, más allá de la satisfacción personal que le proporciona ser una trabajadora del hogar.

Capítulo 8. El proceso de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras del hogar migrantes²⁷⁹

“A las 13:00 hs. llamo a Ada por teléfono para quedar para la entrevista. Me atiende y enseguida me dice: “No sabe lo que me pasó. He pensado en ti. Estoy en el hospital, en el Sagrado Corazón, me han internado de urgencia por una oclusión intestinal. Ya es la tercera vez que me internan por esta razón. El domingo estaba en el hospital acompañando a la señora (anciana que cuida) y me empezaron unos dolores muy fuertes en el estómago. Mi hijo me acompañó y me dejaron internada. Ahora me dicen que me van a hacer un escáner. Me lo van a hacer para ver qué es lo que pasa. Yo espero que ya me den de alta, quizá hacer un poco de reposo el fin de semana... no sé si el médico me dará una baja o que... unos días de reposo y ya después, el lunes, hablar con la hija de la señora para empezar a trabajar. Ahora me está reemplazando la otra chica que trabaja en la semana pero yo soy así, luchadora, no me gusta estar enferma. Bueno, a nadie le gusta, pero me pongo a pensar en mi familia, que se preocupa, mi madre, mi padre, mi hermano... se enojan conmigo porque lo que pasa es que a mí me gusta comer... y bueno, ya es la tercera vez que me internan por lo mismo. Estuvimos cinco horas con mi hijo en urgencias. Ahora ya me pasaron a planta y me sacaron la sonda. Me tuvieron que hacer un lavaje. Pero ya empecé a comer y me siento mejor”. De hecho, la noto con buena voz. Se lo digo. Le pregunto si está acompañada: me dice que sí, que esta mañana ha estado su nuera y que también ha pasado su hijo. Además ya ha hecho buenas migas con otras cuidadoras e inclusive con un chico cubano que está estudiando enfermería. Me ofrezco a ir a visitarla. Acepta con mucho gusto mi propuesta. Le pregunto entonces por el número de habitación. Quedamos en que paso esa misma tarde.

Más tarde, ese mismo día, salgo para el hospital. Día gris y frío en Barcelona. Transito por el metro hasta el *Clínic* y, como siempre, me pierdo un poco en el *Eixample*. Lo cual, también como siempre, me da bronca. Una especie de vergüenza de la que solo yo soy testigo: cuatro años viviendo en Barcelona y siempre me pierdo; a mí, al menos todavía, la orientación mar/montaña no me sirve de nada. Nunca sé dónde está el mar o la montaña.

Después de unas cuantas vueltas llego al hospital Sagrado Corazón en la calle Viladomat. Subo al décimo piso y encuentro a Ada en la habitación. La veo bien, con buena cara. Me recibe con su camisola de hospital. Está sentada en una silla y habla por teléfono con una amiga. Me siento a su lado en otra silla. En la habitación no hay nadie más. Después me dirá que se fue la señora que estaba antes y que por eso se aburrió un poco esa tarde. La habitación es espaciosa y tiene un ventanal muy grande con una muy linda vista de Barcelona. Se está haciendo de noche y el cielo se va poniendo rojizo.

Nos ponemos a charlar. Me hace la reconstrucción de su ingreso. El domingo, estaba en el hospital trabajando pero tuvo dolores de panza muy intensos. Como no daba más, llamó a la hija de la señora que cuida y le avisó que se iba para su casa. No hubo problema, la hija la reemplazaría en el hospital. Llegó a

²⁷⁹ Versiones previas de la elaboración de este capítulo pueden encontrarse en Offenhenden (2012, 2014) y Ventura y Offenhenden (2015).

su casa y se tiró en la cama. Como seguía sintiéndose mal, decidió ir al centro de salud en la calle Numancia, cerca de su casa. Sabía que allí había guardia los domingos. Para su sorpresa, el centro estaba cerrado y había un cartel indicando dirigirse a la calle Manso. Según Ada, Manso estaba muy lejos, con lo que decidió volver a la casa. Una vez en casa, su hijo pidió información por teléfono y le indicaron el hospital Sagrado Corazón. Ni bien llegaron ella y su hijo al hospital, les advirtieron que había 8 horas de espera. "Urgencias estaba que explotaba". Le hicieron la admisión y por su situación le dijeron que tendría que esperar unas dos horas.

Finalmente, después de esperar un buen rato, la revisaron y le hicieron una radiografía. La dejaron esperando nuevamente. Ya se había hecho media noche y Ada, cansada de esperar, le dijo a su hijo que ya se sentía mejor, que se iba para la casa. El hijo se acercó a la mesa de entradas y avisó a la persona que allí estaba que su madre se quería ir. Le dijeron que no, que no se moviera porque tenía orden de ser ingresada. Ada se muestra indignada frente a eso. No entiende porque la tuvieron esperando tanto y no le dijeron nada si ya sabían que la iban a ingresar.

Este suceso, según Ada precipitó su ingreso, en urgencias, "en una camita chiquitita muy incómoda". Le pusieron una sonda y le hicieron un lavado de estómago. Cuenta que la sonda es incómoda pero a pesar de ello se sintió mucho mejor una vez que le vaciaron el estómago. Esta es la tercera vez que la internan por lo mismo. Por eso, el médico ha decidido que le quiere hacer más exámenes. Ahora está esperando un escáner. Ella pensaba que se lo harían hoy y que ya le darían el alta. Pero conversando con las enfermeras parece que no será ni hoy ni mañana. Pareciera haber algunos impedimentos de tipo burocrático: es una estructura privada concertada con el servicio público. Ella ha ingresado por la seguridad social y parece que la parte que tiene que ver con lo digestivo no está concertada y por ello se estaría retrasando todo. Igualmente, según relata, se ha hecho medio amiga del médico y él se está ocupando de intentar resolver estas cuestiones. Me comenta que el médico la confundió con una argentina. Esto nos causa mucha gracia.

Creen que lo que le pasa puede ser consecuencia de la cesárea de cuando nació su hijo. Que hayan quedado "bridas, pellejos que aprietan el intestino". Porque le hicieron la radiografía con el líquido azul y se ve que pasa todo (hace el gesto con las manos). Intuye que es un tema de la dieta. De hecho me comenta que empezó a comer de a poco ayer y que le sienta bien. Pero que tomó un café con leche que le "cayó fatal" y vomitó todo. Si le llegan a sacar el café con leche no sabe qué va a hacer porque para ella es irremplazable. También me dice que la vez anterior que le sucedió esto le dieron una dieta y por un tiempo la respetó pero luego dejó de hacerlo. Todos la retan: su hijo, sus padres, su hermano. Ella reconoce que le gusta comer y que por ejemplo, le gustan los frijoles, el jamón ibérico, no el cocido "... pero no puede ser solo culpa mía. Cuando uno hace este trabajo, aunque sea yo la que cocine, se compra lo que come la persona de la casa. Es complicado cuando uno está haciendo este trabajo seguir una dieta. La semana pasada, por ejemplo, he comido en el comedor del hospital, que a veces me gusta, a veces no. Y comí unas acelgas... a mí me habían prohibido todo lo que tuviese hojas con fibra porque eso me puede obstruir todo".

Su hijo, una vez que la ingresaron, se volvió para la casa. Ella se siente un poco culpable porque su hijo se pasó su día de descanso en el hospital. Ese es el problema de los hijos únicos “tienen que hacerse cargo de todo, solos”. Ha sido el hijo quien la ha ayudado durante estos días y ya lo había hecho cuando estuvo operada (por un tumor en la epiglotis). Una vez que pasó a la habitación, fue él quien la ayudó a lavarse. Se sentía muy incómoda, había estado dos días en urgencias sin lavarse. Ya lavada se metió en la cama sintiéndose mejor. En el relato hay como una resignación al grado de intimidad que todo esto implicó entre ella y su hijo: que la vea desnuda, que la lave. Como si no le gustase pero no hubiese otra opción. Dice que su nuera con los hospitales y enfermedades se impresiona mucho y se queda bloqueada, “no sabe qué hacer, se lo tienes que indicar”. Vino a la mañana del día anterior a visitarla pero no sabe cómo moverse en el hospital. Pareciera haber un cierto reproche por parte de Ada hacia su nuera. Como que no espabilase. Esto también lo percibí cuando fui a su casa y hablaban de la (no) búsqueda de trabajo de ella.

El hijo trabaja como camarero en un bar-restaurant. Luego me comentará que no deja ese trabajo porque tiene un contrato a tiempo indefinido. Gana 1300 euros. Con los 600 euros de Ada en la casa entran al mes 1900. Pagan un alquiler de 600 más los gastos (debo revisar la entrevista porque me parece que envía remesas).²⁸⁰ Son cuatro: Ada, su hijo, la nuera y la hija de ésta que tiene unos cuatro años. Ada describe la actual situación del núcleo familiar como muy apremiante. “Vio como vivimos, a la niña hemos tenido que hacerle una habitación en la sala”. Me comenta, un poco al hilo de esto, que ayer se le vino “el mundo abajo”. Le habían sacado la sonda, estaba más cómoda pero el ánimo se le vino abajo. Se deprimió e inclusive se puso a llorar. Estando enferma no puede trabajar ¿Y qué sucedería si no puede trabajar? No puede no trabajar. Encima actualmente su situación laboral tambalea: le bajaron 100 euros el sueldo, le pusieron otra trabajadora y ella está convencida que la favorecen a ella (la otra trabajadora es amiga de la mujer de uno de los hijos de la empleadora); la señora a la que cuida además no es seguro que se reponga de la actual situación de salud. (...)

Desde que ha llegado su nuera a Barcelona, Ada se siente un estorbo. Pero ahora se siente en una encerrona: no puede alquilar nada para ella con los 600 euros que gana, ni traer al marido ni a sus padres, que es lo que ella quisiera hacer. Sus padres tienen 86 y 90 años pero se encuentran muy bien de salud; de hecho, mientras estamos allí la llaman al móvil. Han viajado por todo el mundo, tienen un visado de cinco años para Estados Unidos, además de la nacionalidad española. Ellos están intentando vender su casa, un chalet muy grande con jardín que tienen en Cuba. Ahora está un poco venido a menos porque los padres están solos (...). Su marido está en Cuba “viviendo la mala vida”: se cocina solo y está en una casa a medio construir. Si estuviera aquí, al menos hubiese estado con ella estos días. Siente que a Cuba no puede ni quiere volver. La casa está medio construir; a vivir con sus padres no tiene ganas de volver. Pero en el piso actual no hay lugar para el marido: “Has visto, en la habitación en que estoy yo solo entra esa cama individual, no entra una para dos”. En algún momento dice: “En vez de avanzar, desde que estoy aquí, retrocedo”.

²⁸⁰Efectivamente envía remesas a su marido para cubrir sus gastos de subsistencia. Con anterioridad enviaba sumas más cuantiosas para terminar la reforma de la casa pero ese dinero lo “dilapidaron” y quedó a medias. Su marido no trabaja y recibe una pensión muy escueta.

Comenta que hoy se siente mejor pero que ayer fue terrible. De hecho, además no había podido dormir bien. Le dolía mucho la cabeza y le dieron un calmante pero no ha podido dormir bien. Ella en casa usa un aparato para dormir. Desde que la operaron por el tumor hacía mucho ruido cuando dormía, inclusive la escuchaban los vecinos. Además se agita fácilmente. El médico le había dicho que “ya no va a poder andar lavando y fregando todo el día pero...”. Fue a una clínica de sueño y le vieron que tenía apnea. Le dieron el aparato “que es un poco impresionante de ver” pero desde entonces duerme muy bien y de hecho se le pasaron unos dolores que tienen en las piernas y se levanta con ganas de hacer cosas. (...)

En algún momento le pregunto si han tramitado la baja laboral “creo que no... yo creo que la hija igualmente me pagará todo el mes. No sé. Hablaré con ella, que es lo que más le conviene”. Imagina que dependerá de cuánto tiempo la tengan ingresada y si podrá recomenzar a trabajar pronto o no.

Durante el resto de mi visita, que duró unas dos horas (17 a 19), hablamos de otros temas también. (...) En el ínterin, ya casi al final, ingresaron a una señora muy mayor en la habitación de Ada. La señora llama constantemente a la enfermera. Nosotros le preguntamos qué necesita. No pareciera necesitar nada especial o no lo quiere decir. Luego, quiere bajarse de la cama pero le explicamos que no puede porque tiene el suero puesto. Está muy inquieta. Sentada en la mitad de la cama no para de llamar “señorita, señorita”. Le explicamos que ya dijo la enfermera que volvería enseguida, que tenga un poquito de paciencia, que se recueste e intente descansar. No hay caso. Ada me dice enseguida “viene de una residencia, no tiene cuidadora. Eso se nota enseguida: el pelo, las uñas, no está bien lavada. Cuando un viejito tiene cuidadora se ve enseguida, que está limpio, cuidado. Y la casa también cambia mucho. En uno o dos meses, cambia: el olor, está limpia. Yo mantengo todo como lo tenía la señora antes. Las cosas en el lugar que estaban: las toallas en el mismo lugar, el abre latas en el mismo lugar. Y así la persona va y encuentra todo. Pero se mantiene bien. Cambia inmediatamente la casa cuando llega la cuidadora: está bien”.

Finalmente llegan las enfermeras y atienden a la señora. Nosotras salimos al pasillo y hablamos un rato más. Ya son como las siete y nos despedimos. Me dice que “a ver, si ya la semana que viene estoy bien y nos encontramos para la entrevista que quedó pendiente”. Yo le digo que no se preocupe, que en todo caso ya la dejamos para después de las fiestas. Que ahora descanse y no piense en otras cosas. Todo al final se soluciona. Finalmente nos saludamos y me voy.” (Diario de campo, 17/12/2014)

Ada finalmente salió del hospital dos días más tarde, después de pasar casi una semana internada. Al día siguiente se reincorporó a su trabajo. En ese momento estaba contratada como interna en casa de una pariente lejana suya, quien a la sazón, en ese período también se encontraba internada. Tal como se lee más arriba, Ada había pasado el último período en el hospital acompañándola día y noche. Sospechaba que la oclusión intestinal fuese consecuencia de la mala alimentación comiendo en la cafetería del hospital.

La situación en su trabajo en ese momento era tensa. La frágil condición de salud de la anciana no presagiaba nada bueno.²⁸¹ Por otro lado, recientemente la familia había decidido que era mejor contar con dos trabajadoras. Ello supuso que le redujesen los días de trabajo y el salario. La presencia de esta segunda trabajadora incomodaba a Ada pero fue providencial durante su ausencia para la familia empleadora: mientras Ada estuvo internada no hubo mayores problemas, simplemente la otra trabajadora la reemplazó. Para Ada, en cambio, supuso la pérdida de la ganancia de los días no trabajados. Lejos de percibir su salario normalmente, tal como ella imaginaba que sucedería, con posterioridad me contó que debió retribuir a la segunda trabajadora los días en que ésta la reemplazó. Además, la experiencia de padecimiento la enfrentó con la fragilidad de su situación. La sola idea de que su condición de salud no le permitiese trabajar hizo que se le viniera “el mundo abajo”. A su juicio, no puede no trabajar dada la actual situación del grupo familiar transnacional. Lo cual me lleva directamente a aquello que quisiera tratar en este último capítulo.

A lo largo de las páginas anteriores he dado cuenta de la centralidad que adquiere el trabajo a lo largo de la trayectoria migratoria de las mujeres; también de cómo el trabajo de estas mujeres se realiza en condiciones de gran desprotección. Teniendo en cuenta lo anterior, la pregunta que guía este capítulo es: ¿Qué sucede cuando los problemas de salud les impiden trabajar? Con ello, me propongo indagar en cuáles son las prácticas que las mujeres despliegan para atender sus padecimientos y las lógicas que las orientan. Además, examinar de qué recursos disponen para la atención de sus padecimientos en el contexto migratorio. Y por último, qué efectos tienen los procesos de salud/enfermedad/atención en sus vidas cotidianas, teniendo en cuenta el trabajo que realizan y su condición migratoria.²⁸²

Con la intención de responder a estas preguntas me basaré fundamentalmente en las entrevistas realizadas a las trabajadoras del hogar, complementándolas o contrastándolas con las de los/as profesionales de salud (médicos/as de familia y enfermera) y los/as empleadores/as cuando lo considere pertinente. Antes de ello, haré una breve mención a la literatura referida a las migraciones y salud, género y salud, y aquella (escasa) existente sobre la salud de las trabajadoras del hogar, además de

²⁸¹ De hecho, al poco tiempo la relación laboral concluyó porque la anciana falleció.

²⁸² Reconozco que con la perspectiva adoptada corro el riesgo de abordar la salud desde una concepción excesivamente reduccionista, entendida como la ausencia de enfermedad, en vez de aprehenderla de manera más integral. Sin embargo, considero que la elección se justifica en función de los objetivos que me he propuesto para este capítulo.

revisar algunos aportes de la antropología médica y de la salud que retomaré para el análisis que aquí presento.

8.1. La salud de las trabajadoras del hogar: una dimensión poco estudiada

Los binomios migración y salud, y género y salud comprenden un vasto corpus de literatura, tanto en el ámbito de las ciencias sociales como médicas (salud pública, epidemiología, salud mental, etc.), cuya revisión excede los límites de este trabajo. Por este motivo, aquí solo me limitaré a retomar algunas cuestiones que considero importantes en función del argumento en discusión.

En el marco de las investigaciones sobre migraciones y salud, me interesa subrayar que no es inusual la imagen que presenta al migrante – muchas veces en términos masculinos – como una persona joven y sana. Una imagen que tiende a reproducirse con el propósito (bien intencionado) de desmontar algunos tópicos sobre la inmigración y la sanidad, como por ejemplo, la asociación de la inmigración con la “importación” de enfermedades infecciosas o la supuesta mayor y mala utilización del servicio sanitario público por parte de la población extranjera (Burillo-Putze y Balanzó, 2010), que se resume bajo lo que se conoce como el “efecto emigrante sano”.

La imagen del “migrante sano” también suele estar en la base de algunas investigaciones (de manera no siempre explícita) para resaltar cómo sus precarias condiciones de vida y trabajo en la sociedad de destino inciden negativamente en su salud (Achotegui, 2004; Bermúdez, 2004; Bover et al., 2015; García et al., 2009; Jiménez y Redondo, 2007; Porthé, Amable y Benach, 2007; Río, Álvares, García y Solano, 2003). En términos generales, el/la migrante es presentado/a como una persona sana que enferma cuando emigra producto de la falta de acceso a un trabajo normalizado, las duras condiciones laborales, la irregularidad jurídico administrativa, las deficitarias condiciones habitacionales, la soledad y/o el aislamiento. En este sentido, han adquirido especial relevancia los trabajos sobre la salud mental de la población migrante, subrayando cómo el estrés que produce el proceso migratorio está íntimamente relacionado con la aparición de ciertos síntomas psicopatológicos en el área de la depresión, ansiedad, estado confusional y somatización, comúnmente conocidos bajo el “Síndrome de Ulises” (Achotegui, 2004).

No pretendo aquí negar que buena parte de los/as migrantes sean personas jóvenes que generalmente gozan de buena salud; ni tampoco que en muchos casos su salud se vea afectada por las condiciones de vida y trabajo tras la migración.²⁸³ Sin embargo, entiendo que la representación de los/as migrantes como personas “jóvenes y sanas”, es decir, en condiciones óptimas para trabajar, coincide, con la definición preponderante que justifica y legitima el proceso migratorio tanto a los ojos del migrante como los de su entorno (Sayad, 2002), impidiendo profundizar en el análisis de otros aspectos relacionados con la migración y los procesos de salud, enfermedad y atención (Menéndez, 1994).

En este sentido, Sayad (2002) sostiene que en el país de inmigración, el inmigrante es definido como un extranjero que reside provisoria y exclusivamente por razones laborales, al menos en teoría. Prueba de ello es el carácter marcadamente laboral de la legislación de extranjería. Por otro lado, en el país de emigración el emigrante es definido como un compatriota que está ausente provisoria y esencialmente por motivos laborales (también en teoría). Pero el migrante también legitima y justifica su emigración/inmigración en torno al trabajo. De hecho, todas las mujeres entrevistadas dejaron sus países con la intención de trabajar. Es más, en muchos casos, las motivaciones económicas pueden justificar y legitimar su elección de migrar frente a otras razones que puede ser más difícil expresar abiertamente pero que también están presentes a la hora de emprender la empresa migratoria, como por ejemplo, la violencia doméstica, la insatisfacción con respecto a su vida conyugal, las presiones familiares, la orientación sexual o simplemente el deseo de aventura.

Ahora bien, la imagen de la población migrante joven y sana pareciera desdibujarse a partir de los datos recogidos en el trabajo de campo. Ada, con quien abrí este capítulo, justamente es representativa de una persona que migró en una edad avanzada. Francisca, si bien migró joven, ya se había jubilado cuando nos conocimos. Por otro lado, la migración de Mirella combinó motivaciones económicas y médicas. En el caso de Marlene, la decisión migratoria estuvo íntimamente vinculada a un estado depresivo que relacionaba con la muerte de su hija. De manera similar, la de Natalia, debido a las dificultades de poder vivir abiertamente su sexualidad en su sociedad de origen. Por último, si bien Roxana gozaba de buena salud cuando emprendió la migración, el

²⁸³ De hecho, las experiencias de las trabajadoras entrevistadas darán cuenta de cómo su salud se ve comprometida debido al trabajo que realizan.

problema de insuficiencia renal que la aquejaba desde su adolescencia no tardó en volver a manifestarse una vez llegada a Barcelona.

En términos generales, las migraciones pueden ser vistas como una estrategia para mejorar las condiciones de vida propia y de la familia, lo cual también incluye la dimensión de la salud. En este sentido, algunas investigaciones han dado cuenta del papel activo de los y las migrantes en la gestión transnacional de la atención de los procesos de salud/enfermedad/atención de sus grupos domésticos mediante flujos de dinero, personas, medicinas, información e inclusive apoyo emocional (Le Gall, 2010; Mendiguren, 2005; Meñaca, 2009).²⁸⁴ En esta misma línea, la bibliografía especializada en las migraciones femeninas ha subrayado cómo con las migraciones las mujeres pueden mejorar las condiciones de existencia material para ellas y sus familias, y con ello, el importante rol que sus remesas tienen en asegurar el bienestar de sus familias en origen, incluida la atención de su salud. Pero a la vez, esto a menudo puede implicar integrarse en nichos laborales precarios en la sociedad de destino, tales como el trabajo del hogar, en un contexto en el que no es raro que se vulneren sus derechos. Por ello, considero que resulta pertinente ponderar los beneficios que produce la estrategia migratoria femenina junto a la reflexión en torno al bienestar de las mujeres a lo largo de su proceso migratorio (Pérez-Orozco, 2007), aspecto que no siempre es tenido en cuenta y del aquí intentaré ocuparme.

En lo que respecta al estudio de la salud de las mujeres migrantes, no es escasa la atención que se ha prestado a su salud sexual y reproductiva, cuestión que no sorprende si se tiene en cuenta que esta dimensión ha sido uno de los aspectos paradigmáticos en el abordaje de la salud de las mujeres (Esteban, 2006)²⁸⁵, pero que da cuenta de cómo se continúa subestimando el rol productivo de muchas migrantes (Tognetti Bordogna,

²⁸⁴ En el reconocimiento del papel activo de los y las migrantes no debe perderse de vista el contexto más general. En lo que respecta a las remesas, Amaia Pérez-Orozco (2007) apunta cómo estos flujos de dinero que son utilizados para cubrir las necesidades básicas del grupo familiar en origen (alimentación, vivienda, educación, salud) y en última instancia funcionan como sustitutos de los (debilitados o inexistentes) sistemas de protección social, favoreciendo ulteriormente su privatización y mercantilización. Como consecuencia, a nivel general, se profundizarían las desigualdades sociales en la medida que es el mercado el que gana terreno en la provisión de los recursos básicos para el bienestar social. Un excelente ejemplo de la complejidad que adquieren estos procesos en relación con el tema específico de la salud es la investigación realizada por Berta Mendiguren (2005) sobre la migración Soninké a Francia.

²⁸⁵ La otra dimensión, de acuerdo con Mari Luz Esteban, es la salud mental, que como he dicho también ha recibido mucha atención en el ámbito de los estudios sobre migración. En este sentido, cabe señalar el análisis crítico realizado por Arantza Meñaca (2006) en relación al proceso de medicalización de los y las migrantes (y sus familia) en el campo de la salud mental, vistos como un grupo de riesgo, en parte, debido al debilitamiento de sus relaciones sociales primarias, desde concepciones que reifican la hegemonía de la familia nuclear -presentada como ideal- al relacionar las migraciones con procesos de ruptura y desestructuración familiar.

2012). Ello, además se corresponde con el énfasis en la dimensión reproductiva de las mujeres migrantes que ha caracterizado a la producción teórica sobre género y migraciones de las últimas décadas que, tal como Carmen Gregorio señala, se “muestra muy prolija” (2012: 570) en la configuración de las problemáticas estudiadas (por ejemplo, la maternidad transnacional o las cadenas de cuidados, entre otras).

En las investigaciones sobre género y salud, se ha documentado ampliamente el efecto protector del trabajo remunerado sobre la salud de las mujeres (Artazcoz, 2014). Sin embargo, dicho efecto no funciona de igual manera para todas las mujeres. Por ejemplo, el empleo tiene un efecto beneficioso para las mujeres solteras o para aquellas con hijos/as cuando trabajan a tiempo parcial (Artazcoz, 2014). Asimismo, cabe tener en cuenta las diferencias de clase, etnia, nacionalidad, edad, orientación sexual, entre otros factores de estratificación social, que son fundamentales en la realidad cotidiana de las mujeres y, con ello, en su salud (Esteban, 2003). En este sentido, se ha señalado que las mujeres que cuentan con mayores recursos económicos y pueden contratar a una trabajadora del hogar gozan de mejor salud, evitando los efectos negativos que tiene la doble jornada de trabajo (Artazcoz, 2014). Algo que Casado et al. (2009) también han corroborado en relación a los cuidadores/as familiares que cuentan con una trabajadora contratada.

En síntesis, las trabajadoras del hogar migrantes, están teniendo un papel muy relevante en garantizar el bienestar de tanto de sus familias transnacionales como de aquellas para las cuales trabajaban. Por contrapartida, es escasa la atención que se ha prestado al estudio de la salud de estas trabajadoras, y ello de manera general, sean o no migrantes. Entiendo que este “olvido” se relaciona íntimamente con el escaso reconocimiento social del que goza esta actividad laboral, enfrentada a la consideración ampliamente generalizada de no trabajo, cuestión que he abordado en profundidad en los capítulos anteriores de esta tesis.²⁸⁶

A esta altura, ya he mencionado en más de una ocasión que son tradicionalmente las mujeres las que dentro del grupo familiar se ocupan de las tareas de reproductivas. Esto implica, entre otras cosas, ocuparse del cuidado de la salud de los componentes de la unidad doméstica, diagnosticando sus padecimientos, implementando los primeros tratamientos y decidiendo la demanda de atención (Menéndez, 2003; Osorio, 2001). Un

²⁸⁶ Como se verá enseguida, en los últimos años este “olvido” está revirtiéndose, muy especialmente en relación a las trabajadoras del hogar migrantes.

trabajo que, según la investigación llevada a cabo por María Ángeles Durán, se traduce en que “sólo el 12% del tiempo total dedicado anualmente en España al cuidado de la salud lo aportan los profesionales sanitarios” (2004:196).

Dada la doble posición en el trabajo reproductivo de las trabajadoras del hogar migrantes, en el marco de relaciones remuneradas y no remuneradas, mi intención consiste en poner a estas mujeres en el centro del análisis, articulando el examen de la atención de sus padecimientos con las condiciones específicas en las que se realiza su migración.

Tener en cuenta las condiciones en las que tiene lugar su proceso migratorio implica no perder de vista el carácter central que adquiere el trabajo para que la migración pueda materializarse y sostenerse. Como ya se ha revisado, su condición de mujeres y extranjeras limita sus opciones en el mercado laboral y las orienta hacia el trabajo del hogar. Un trabajo que proporciona mínimas protecciones aún cuando la relación laboral se encuentra formalizada. Es este el contexto general en el que estas mujeres-migrantes- trabajadoras atienden sus padecimientos, que entiendo, determina los recursos que tienen para ello y las consecuencias que los padecimientos vividos pueden tener en su vida cotidiana.

Con el objetivo de analizar todas estas cuestiones, recuperaré la propuesta de Eduardo Menéndez (2003) de entender la autoatención como un proceso estructural de la sociedad, constante pero en continua modificación, que remite al nivel microgrupal, especialmente al de los grupos domésticos, que en este caso en concreto se configuran transnacionalmente. Es importante tener en cuenta que la autoatención no es un acto aislado. La misma tiene lugar en un contexto de pluralismo médico y debe entenderse como el proceso que articula las distintas formas de atención existentes en función de los saberes y experiencias que los sujetos y grupos manejan. De esta manera, la autoatención es casi siempre “la primera actividad que el microgrupo realiza respecto a los padeceres detectados, y esta actividad no incluye inicialmente ningún curador profesional” (Menéndez, 2003:201). Dependiendo de lo que suceda en la autoatención, de la evolución del padecimiento, de los recursos materiales y simbólicos del grupo y de la infraestructura de servicios existentes, se decidirá o no consultar a un curador profesional reconocido y aceptado.²⁸⁷

²⁸⁷ Esto se corresponde con la definición restringida de la autoatención referida a las representaciones y prácticas que se aplican intencionalmente al proceso de salud/enfermedad/atención. En sentido amplio, la

Como se verá, junto a la autoatención, las mujeres entrevistadas cuentan con una serie de recursos terapéutico-asistenciales que van desde la consulta a personas de su entorno familiar y social (inclusive transnacional), los y las profesionales biomédicos así como los pertenecientes a modelos considerados alternativos o populares, y los servicios de asistencia social. Todas estas son una serie de entre las opciones disponibles en el contexto en el que viven, y su utilización adopta formas diversas en función de cada episodio de enfermedad, las concepciones que tienen sobre sus causas y consecuencias, las posibilidades de acción y los recursos con los que cuentan.

Comelles y Martínez (1993) han traducido el concepto de *health-seeking process*, acuñado por Chrisman e inspirado en la carrera moral de Goffman, por procesos asistenciales. Según Comelles y Martínez (1993:87) los procesos asistenciales hacen referencia al proceso seguido individual y colectivamente para mantener o recobrar la salud. Se refiere a los pasos específicos que se producen en un sistema de gestión de la salud y que incluyen desde el autoatención hasta la consulta a legos o a profesionales de un sistema médico. Los procesos asistenciales se caracterizan por la utilización de diferentes recursos terapéutico-asistenciales de forma complementaria -ya sea en paralelo, consecutivamente o zigzagueante- de tal forma que solo a nivel analítico pueden ser considerados de forma segmentada.

8.2. Los padecimientos de las trabajadoras del hogar (migrantes): una aproximación a la salud laboral

Para intentar dar respuesta a las preguntas mencionadas al inicio de este capítulo, una primera tarea consistió en identificar cuáles fueron/son los problemas de salud padecidos por las mujeres entrevistadas. Para ello, me basé exclusivamente en aquello que las mujeres me contaron, es decir, en los padecimientos que ellas mismas individuaron en sus narraciones, que debo decir son múltiples y diversos. Asimismo, algunos de ellos son pasajeros, otros, en cambio, más prolongados e inclusive crónicos. Por otro lado, algunos los evaluaron como graves o muy graves, otros, en cambio,

autoatención incluye todo aquello que se requiere para asegurar la reproducción biosocial de los sujetos y los grupos a nivel de las unidades domésticas (preparación y distribución de alimentos, el aseo – de los cuerpos, hogar, medioambiente, la obtención y uso del agua, etc.). Ver: Menéndez (2003:199). Puede decirse que en su definición ampliada el concepto de autoatención coincide con el de trabajo de reproducción.

como leves o insignificantes.²⁸⁸ No todos los padecimientos vividos se relacionan directamente con el trabajo que realizan y las condiciones en el que éste se desarrolla. Como ya he mencionado, inclusive algunos pueden haber tenido origen antes de la migración y viajan con ellas. De todas maneras, dada la escasa atención que se ha prestado a la salud laboral de estas trabajadoras, en este apartado dedicaré un espacio a esta cuestión.

Las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional en torno a la salud de las trabajadoras del hogar son bastante recientes (Alfers, 2011; Plá et al., 2005; Santana et al., 2003) y no pocas se refieren al caso específico de las trabajadoras migrantes (Ahonen et al., 2010; Bermúdez, 2004; Bover et al., 2015; Casado, Ruiz, y Solano, 2012; Gentil, 2009; Hanley et al., 2010; Jiménez y Redondo, 2007; Kouta y Kaite, 2012; Malhotra et al., 2013; Río et al., 2003; Tognetti Bordogna, 2009). Ello da cuenta de un creciente interés en la materia que pareciera ir de la mano con la mayor visibilidad que han adquirido las migraciones femeninas y la importante participación de las migrantes en esta actividad laboral a nivel mundial. Según la disciplina desde la que se aborde el problema, y en relación con ello, la perspectiva y metodología adoptadas, se revisa, alternativamente, los riesgos para la salud que comporta el trabajo del hogar, la relación de las trabajadoras con el sistema de salud público (uso y acceso), los efectos de las condiciones de vida y trabajo en su salud física y mental, y su auto-percepción de salud.

Más allá de los distintos contextos nacionales de los que procede esta literatura, se coincide en señalar los efectos para la salud determinados tanto por las condiciones laborales en el trabajo del hogar así como también una serie de riesgos específicos que comporta esta actividad laboral -de tipo ambiental, ergonómico y psicosocial. Los primeros, fundamentalmente debido al uso de productos químicos de limpieza que generan problemas dermatológicos y respiratorios; los segundos, producen dolores musculoesqueléticos debido a jornadas de trabajo extenuantes, la repetición de movimientos, el estatismo postural y los sobreesfuerzos; los últimos, se relacionan con la alta exigencia emocional del trabajo, la escasa percepción de apoyo, la inseguridad y la monotonía, entre otras cosas, provocando estrés, ansiedad, cansancio y tristeza. Todas estas cuestiones han sido ampliamente documentadas en el trabajo de campo y a

²⁸⁸ Es importante tener en cuenta que la valoración no depende tanto del padecimiento en sí, sino que se relaciona estrechamente con las limitaciones que éste les impone para conseguir los objetivos que se formulan para sí mismas en la cotidianidad (Ventura y Offenhenden, 2015).

continuación paso a revisarlas con mayor detalle, incluyendo también parte de los resultados de las entrevistas realizadas al personal socio-sanitario.

Como se ha visto a lo largo de los capítulos anteriores, las mujeres que he entrevistado describen su trabajo como muy demandante físicamente,²⁸⁹ lo cual conlleva un desgaste físico tras muchos años de trabajo, muy especialmente teniendo en cuenta que realizan largas jornadas laborales, en ocasiones sin días de descanso intercalados por largos períodos de tiempo.²⁹⁰ Así lo expresó Meri:

“Entonces han sido años corridos que he trabajado bastante y pues, quieras o no, aunque estés joven, te afecta. Entonces te sientes mal, te sientes cansada, no quisieras ir a trabajar a veces porque estás así ¿no?” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

A lo que agregó:

“Es como que se te va quitando la fuerza de a poco, como utilizas tanto...” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Y así lo relató Susana:

“Han sido... han sido (años) duros eh. Duros. Y empiezan los dolores y es terrible. De noche, de noche empiezan... empiezan y no puedes dormir del dolor. Al día siguiente tienes que estar igual, igual de bien porque tienes casi lo mismo otra vez que hacer. Y son diferentes compromisos a diario, tienes que cumplir con el anterior y con el que llega. Entonces, claro, no es porque tú haces, estas cansada del día anterior, tienes que hacer mal aquí. Siempre tienes que llevar un ritmo... un ritmo. Entonces eso es duro, eh. Es duro de mantenerlo. Y el brazo a veces se me pone todo... de esto se me pone así, una pelota, eh. Que es lo que se me... ves la diferencia (me muestra los dos brazos), ahora por ejemplo no está tan inflamado pero cuando está así muy inflamado no puedo... no tengo ninguna fuerza en todo esto. (...) Me saltan las lágrimas muchas veces porque me siento... me siento mal por eso. Me siento que estoy perdiendo fuerzas y eso es malo. Eso es malo, eh (ríe). Darse cuenta es muy malo. Yo al principio me comía el mundo.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

²⁸⁹ De acuerdo con el estudio “Valoración de la carga física en las empleadas de hogar de Bizkaia” realizado por encargo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (s. f.), se lo califica como una actividad laboral que oscila entre penosa y dura.

²⁹⁰ De hecho, Natalia, quien había migrado recientemente y se había incorporado en el trabajo del hogar hace menos años, fue de las pocas que no aludió a este desgaste físico si bien lo reconocía como una posible consecuencia de realizar este trabajo: “Pues, ahorita de momento no siento achaques de que tengo dolor de espalada, cosas así todavía no ¡Todavía! (ríe) Pero bueno, más adelante tal vez.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular).

Los testimonios de Meri y Susana me han resultado especialmente impactantes. Tenemos prácticamente la misma edad. Sin embargo, la percepción sobre nuestros cuerpos es completamente diferente. El paso de los años siempre pasa factura, eso es sabido; pero de ninguna manera siento el nivel de desgaste físico expresado por ellas.

Dado el intenso ritmo de trabajo que generalmente llevan estas mujeres, como ya se ha visto, es recurrente la sensación de cansancio. Por ello, no es raro que ante cualquier malestar o dolor que sientan, inicialmente lo atribuyan al cansancio acumulado. Así, por ejemplo lo relató Carmen:

“Lo único que, bueno, lo único así, enferma, no he sido. Porque yo he tomado una sola vez, he tomado una sola medicina que es ahora, último, te hablo de dos años, eh, dos años y medio que yo no me había dado cuenta. Yo ya me empecé a sentirme que dolían las manos, el dolor era... porque esa semana me dolían mucho las manos, coyunturas, las piernas, eh... y entonces dije yo... y sueño me daba. Y sueño y sueño pero igual. Si yo hacía casi trece horas allí en ese... me levantaba a las cuatro y media, estaba allá en Cornellá a las seis, de ahí salía a las dos y subía al otro trabajo (...) Entonces yo trabajaba muchas horas y entonces yo pensaba que era cansancio y yo dije, estoy agotada, estoy agotada, estoy cansada, ya no puedo. Porque salía a las cinco de la mañana y llegaba a mi casa a las once (de la noche)... ¿sabes? Yo dije, es cansancio, es cansancio. Hasta que un día dije no, me voy a verme, a hacerme ver (...) Claro, y ahí me detectó ella anemia pero que ¡Ya estaba! (muy avanzada)” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

Una experiencia, la de Carmen, prácticamente igual a la que me contó Mónica:

“Trabajaba. Trabajaba igualmente. Trabajaba igualmente porque yo no sabía que tenía anemia. Porque trabajaba en Sant Boi, luego trabajaba también por horas, o sea, siempre trabajaba pero yo no sabía que tenía anemia. Cuando me enteré... claro que sí me sentía agotada, cansada. Yo pensé que era el trabajo. Estaba muy, muy, muy cansada pero no, era anemia.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Y agregó:

“Me llamaron a mi móvil con urgencia y la doctora me dijo, “usted tiene anemia, lo que tiene que hacer es comer todo. COMER”, me dijo, “COMER, porque usted está a menos no se qué”. Mira, si hubiese bajado un número más ahora mismo estaría en el hospital. Me lo dijo.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Por otro lado, son frecuentes las alusiones a los dolores en espalda, hombros, brazos, codos, manos... que ellas relacionan directamente con la repetición de movimientos, pasar mucho tiempo agachadas o encorvadas y mover objetos pesados (como muebles al hacer la limpieza) o personas (en el caso de cuidar a ancianos). Como alguna ha dicho, “con el tiempo comienza a dolerte todo”. Algunos ejemplos:

“La mopa, esto aquí (el hombro) y esto aquí (el codo) estar ahí (haciendo movimientos circulares) (...) El hombro y el codo... exacto, es como el tenista que va así (hace el gesto del tenista con la raqueta), nosotros vamos así (con la mopa) tititín, tititín, claro.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

“Yo creo que para la mayoría de las señoras de limpieza, no en uno, dos ó tres años, si no en un lapso de 10, 12, 15 años sí que te va afectando esto (hombro), esto (codo)... porque como todo el día mantienes, dependiendo cómo trabajas también ¿no? si estás todo el día o no trabajas todo el día... pero yo creo que para las personas que trabajan todo el día, todo el día y ahí, sí que te afecta mucho lo que es los brazos, las manos (...) también, te duele mucho (la columna) porque estás así (agachada) o cuando limpias los baños o estar... sí que te afecta. A mí normalmente me duele la columna, todo esto (se toca la espalda)... sí, sí, sí, sí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) algún dolor que tengo pero más... en la espalda pero poco, no muy fuerte.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“Bueno, el tema de la salud es un... es un vaivén, es un vaivén. Porque si un día no es la espalda el otro día es el brazo. El brazo es una cosa que me ataca mucho y la espalda igual.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

“Aquí voy al médico porque... si tengo alguna cosa realmente... fui ahora, porque la mano, la muñeca no la podía doblar... y tenía aquí (se toca)... los quistes, sí. Eso me lo quitaron (...). Eso (lo tenía) desde que estaba trabajando, no podía ni levantar con a mano... no podía ni levantar un plato. Tenía que cogerlo con la (mano) izquierda. Casi un año. Y ahora, cuando he dejado de trabajar, pues claro, yo ahora lo sentía. Poner la mano así (doblarla), no podía. Entonces, claro, me dolía mucho esto. Me ponía a limpiar y usaba muñequera para que me aguantara.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Los y las profesionales entrevistados/as también hicieron referencia a la frecuencia de los dolores articulares y musculares pero notablemente hicieron mucho más hincapié en cómo estos dolores se presentan dentro de un cuadro de “síntomas inespecíficos” que según ellos/as es muy característico entre estas mujeres. Sobre esto volveré enseguida.

Por otro lado, algunas mujeres han mencionado la peligrosidad que puede suponer el uso de algunos productos de limpieza. De todos modos, parecieran tener control sobre la elección de qué productos (no) utilizar según su propia percepción de los riesgos que entrañan:

“Por lo general decido yo. Porque yo desde el principio, amoníaco no (ríe). Amoníaco, no. Porque yo sé que es tóxico. Hay mucha gente que no lo sabe. Yo sé que es tóxico. Y la lejía, irrita mucho pero... bueno, la lejía, usándola con cuidadito pero el amoníaco, eso sí (...) ¡Sí! Yo sé que es tóxico, entonces no. No, y hay gente que no le gusta, también (...)” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

“Yo, yo, yo, porque... primero, porque he probado muchísimos productos, de los cuales ya sé más o menos cuál va mejor y cuál va peor. Entonces siempre defino un poquito yo los productos y la gente no se queja en ponerme el producto que yo se los pida. También, por los olores porque por las migrañas que sufro yo hay muchas cosas que no lo puedo utilizar, entonces defino un poquito, les explico... por ejemplo, la lejía, es una cosa que me va muy mal. Uso muy poca lejía... en cambio, el amoníaco es una cosa que no me es ningún problema. Lo utilizo mucho. Y si hace falta, pues, también los productos para cristales muy poco porque yo prácticamente yo todos los cristales los hago con un poco de agua y amoníaco y un trapo y el aparato y esto te queda de maravilla. (...) Yo se los explico el motivo y no hay ningún problema. O sea que... pero la lejía es una de las cosas que me... el spray especialmente. Los sprays no los puedo utilizar mucho (...) todo, todo lo que sea en cuanto a spray me cuesta mucho resistirlo, entonces es lo que evito. Si hay productos que hay en spray y hay en otras formas... utilizo las otras formas. Por ejemplo, las maderas, otras cosas que se puedan utilizar para las maderas, pues utilizo lo otro. No utilizo el spray.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Asimismo, no son escasas las alusiones a los efectos negativos para su salud derivados de una alimentación que consideran ya sea deficitaria, irregular o que no se adapta a sus necesidades específicas.²⁹¹ Ello se relaciona íntimamente con los constreñimientos que les impone su trabajo en la vida cotidiana (Gracia, 2009), que varían según las modalidades de trabajo (interno/fijo/por horas/pluriempleadas).

Notablemente, al preguntar por la alimentación de las trabajadoras a los/as profesionales médicos, en sus respuestas primó la cuestión de la obesidad con explicaciones de corte culturalista y la falta de ejercicio físico, olvidando mayormente tener en cuenta las limitaciones socio-laborales que intervienen en las decisiones alimentarias cotidianas de las personas (Gracia, 2009). Cuando se tuvo en cuenta la dimensión laboral, es interesante notar que algunos/as consideraron que trabajar como

²⁹¹ Cabe apuntar que esta no es una cuestión que haya merecido especial atención en la literatura citada al inicio del apartado.

interna cuidando un anciano/a puede tener un efecto positivo, favoreciendo una alimentación que consideran “sana”:

“En el caso de una persona que está interna, come en la casa. Entonces, en general se comen cosas muy suaves. Si tú estás cocinando para una persona dependiente, una persona mayor come muy sano. Comes verduras, comes legumbres... claro, sí que hay gente que está muy gorda, que ahí por falta de ejercicio yo creo que más que por... por falta de ejercicio y por mucho pan, por mucho hidrato de carbono. Sí que es verdad... mucho arroz y mucho hidrato de carbono y falta de ejercicio. Claro, no te mueves en la casa. Bajas con la silla de ruedas.” (Médica de familia, CAP provincia de Barcelona)

Y agregó:

“En Ecuador se come mucho frito. Entonces, sí, ves gente gorda. Claro, no me gusta llamarla obesa porque tampoco me parece a mí que es una enfermedad, en general son gordas sanas, que digo yo. No gente que tenga el colesterol muy alto. Pero claro, si comes el frito con legumbres, no tienes el colesterol alto. No tengo la sensación de que haya gente... ya por definición, quien migra está sano y luego, además, hay cultura de alimentación. Sí que hay excesos de peso, pero bueno, aquí también hay excesos de peso.” (Médica de familia, CAP provincia de Barcelona)

Así se expresó otra profesional:

“(...) por el tipo de cocina, también es cocina que... con muchos fritos seguramente y mucho aporte de sal. Y cambiar eso, un poco es complicado porque ellos tienen su manera de comer y nosotros la nuestra. Adaptarse y llegar a un entente a veces sí que es difícil ¿no? O en las mujeres, por ejemplo, cuando se plantean perder peso, claro, hay un aporte muy grande de hidratos de carbono como el arroz que está presente en las comidas. Claro, disminuir o sustituir eso a veces es difícil ¿no?” (Enfermera, CAP provincia de Tarragona)

A lo que añadió:

“También, no sé, pero en general la que viene aquí en mi consulta, que no puedo extrapolar, pero me da la sensación también que hacen menos deporte de que la población española, en general. Es decir, ahora como que todo el mundo sí que nos hemos puesto más las pilas y el chip es importante hacer actividad física pero creo que en este colectivo, sobre todo las mujeres, no tanto en los hombres, que sí que juegan o más al fútbol o hacen deportes pero en las mujeres, tienen como más el rol de cuidadoras, ya no solo fuera trabajando, si no en su ámbito. Que a lo mejor, no sé, eso me lo tendrías que decir tú, a lo mejor no encuentran tiempo suficiente como para pensar que el deporte les puede ayudar a nivel de salud. Cuando yo les explico, pues que no solo es para controlar el peso, sino también para tu salud psicológica, y es importante, pues en la medida de tus posibilidades, pues, salir a andar, para ti, pero sin niño. Pues, ponte las bambas y vete a andar tú. Yo veo que eso hay como un poquito que les cuesta.” (Enfermera, CAP provincia de Tarragona)

Otro, también coincidió en las mayores posibilidades de llevar una dieta “sana” cuando se cuida de una persona anciana pero distinguió a las de “la limpieza”, es decir a las trabajadoras por horas, que puede suceder que coman “lo que puedan en un momento dado”:

“No pensaría yo que comen mal pero precisamente las que... claro, depende del trabajo. Las que cuidan a personas mayores se alimentan mucho mejor probablemente que no las que se dedican a la limpieza. En el sentido que, claro, las que cuidan a personas mayores muchas veces comen con ellas, ya preparan la comida sana para los dos. En las de la limpieza, las que tienen que comer en su casa lo que puedan en un momento dado.” (Médico de familia, CAP Barcelona)

Y fue el único que hizo mención a las restricciones que los/as empleadores/as pueden imponer a las trabajadoras con respecto al consumo de alimentos:

“Otra que me dice que la abuela me descontará el dinero. Otra que la abuela come y no la deja comer a ella. Ese día a lo mejor la cuida de las 10 hasta las 4 y durante ese horario no la deja comer.” (Médico de familia, CAP Barcelona)

Para muchas de las mujeres entrevistadas las exigencias cotidianas no les permiten llevar un régimen alimentario tan conveniente como desearían. He abierto este capítulo con el caso de Ada, quien en buena parte atribuía los reiterados episodios de oclusión intestinal padecidos a las dificultades que encuentra en su trabajo para seguir una dieta que se adecue a sus necesidades, ya sea porque “se compra lo que come la persona de la casa” o porque debe comer en una cafetería si le toca acompañar a la persona cuidada al hospital. También he mencionado anteriormente las limitaciones que pueden imponer los/as empleadores/as en torno a la alimentación de las trabajadoras internas. Ada, Francisca y Marlene, han relatado haber pasado hambre en sus trabajos, siendo las dos últimas las que han experimentado las situaciones más extremas en relación a las restricciones. En el caso de Marlene, quien permaneció más tiempo en este trabajo, inclusive refirió haber perdido peso. Puede entonces afirmarse sin temor a exagerar que el trabajo del hogar en la modalidad interna puede exponer a las trabajadoras a situaciones de inseguridad alimentaria, entendiendo por seguridad alimentaria cuando “las personas tienen en todo momento acceso físico y económico a suficientes alimentos inocuos y nutritivos para satisfacer sus necesidades alimenticias y sus preferencias en cuanto a los alimentos a fin de llevar una vida activa y sana”, tal como se la definió en la Cumbre Mundial sobre la Alimentación de 1996.²⁹²

²⁹² Ver: http://www.fao.org/wfs/index_es.htm [Fecha de consulta: 10/04/2017]

Por otra parte, como se ya se ha visto, en otros casos la decisión de no comer en casa de sus empleadores/as puede relacionarse con la voluntad de establecer relaciones más distantes con quienes se trabaja. Además, entre las trabajadoras por horas o pluriempleadas es frecuente que mencionen que no tienen tiempo para comer o que prefieren no hacerlo porque atentaría contra la posibilidad de mantener el ritmo de trabajo. Así relataba Susana su alimentación a lo largo de una jornada laboral típica:

“Simplemente yo ya voy desayunada. Yo, por ejemplo hoy, antes de las ocho ya desayuné y trabajo hasta casi las dos de la tarde con ese desayuno. Y con todo eso que ahí tienes fruta, ahí... algunas veces yo cojo alguna fruta o llevo yo algo. Pero muy raras veces, cuando estoy trabajando no me entretengo en nada, más estando sola. Porque no me gusta entretenerme en nada. ...” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y agregó:

“(...) porque claro, comer mucho entre trabajo y trabajo tampoco es factible. Porque al comer necesitas digerir, la digestión te da bajones y no me gusta tener bajones durante estoy trabajando. Prefiero terminar, ir aguantando el estómago y cuando termino pues es cuando voy a comer.

- *Quizá vuelve a las cuatro de la tarde, cinco y ahí...*

Ahí sí que como algo. A veces ya ni como una comida salada, simplemente es tomarme un café con leche con alguna cosa, una merienda ya directamente. Pero no me gusta entretenerme a comer demasiado entre mi trabajo. No es una cosa que me agrade mucho (...) tipo comer una cosa para ir aguantando. Si no la digestión es un problema. No puedes mover lo mismo, ya llega... lo que digo, la digestión te baja ya... es que ya te retrasas más, te retarda más el trabajo. O sea que no es una cosa muy habitual ni que me guste tampoco. Muchas veces, veo que los demás hacen... no me termina de gustar porque yo sé perfectamente que, por experiencia propia, que hay un bajón después de la comida. Y ya no tienes el mismo ritmo. Y las personas con quien trabajas a la mañana tanto como por la tarde merecen tu mismo ritmo. O sea, que el ritmo, la misma calidad de trabajo, merece tanto el de la tarde como el de la mañana.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Meri, por su parte, atribuyó un “problema en el estómago” que tuvo al hecho de trabajar la mayor parte del día sin comer o simplemente comer “un bocadillo y ya está” en la época que combinaba el trabajo fijo y por horas. Como se puede leer a continuación, el cambio al trabajo solo por horas, con jornadas laborales más cortas, le permitió poder alimentarse de una manera que ella considera más adecuada:

“Y no comes bien y todo eso. Sí porque yo por entrar al lugar, por no salir tarde, no comía o a veces comía pero un bocadillo y ya está. De eso también me surgió un problema en el estómago. Cómo es que se llama esto, el estómago que te da... helio... una bacteria, pero bueno, ahora ya no, ahora ya me ha pasado. Sí, no me acuerdo cómo es que se llama... heliobacter, no sé como es, cuando te mandan a ameprasol (sic) porque tienes acidez o se te hincha...”

- *Y eso usted cree que está relacionado con...*

Sí, con el tipo de vida, o sea, con mi tipo de vida que yo tenía porque al no comer... o sea, desayunaba sí, pero de comer, que tenía que comer una carne a la plancha con una ensalada o verdura, no. Entonces claro, un bocadillo como mucho o a veces nada. Entonces el estómago se te hincha y se te llena de gases. Y poco a poco con los años te va produciendo esta bacteria que te va no sé, dañando el intestino, no sé, bueno. Y entonces la doctora me hizo también la analítica, me salió esto, me mandó los ameprasoles (sic) pero bueno, ahora me ha pasado, ahora ya...

- *¿Y ahora come mejor o...?*

Ahora como mejor.

- *¿Sí? ¿Y esto por qué?*

¿Por qué? Porque como mis trabajos son por horas y todas casi las tengo en la mañana, ya vengo aquí a la tarde y ya como con mi hijo o como yo porque él ya ha comido.

- *¿Y qué se prepara para comer ahora?*

Ahora, depende. Él hace arroz, como allá todos los días se hace el arroz, él hace arroz con algo a la plancha o pollo o un atún a veces me pongo ahí. Tampoco soy muy, muy... pero por lo menos como algo que antes no comía. Y me siento a ver la tele, a ver la novela y todo eso (ríe).

- *Como un momento de...*

De relax. Sí, sí, sí." (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Asimismo, cabe agregar que la pérdida del trabajo o la imposibilidad de trabajar largas jornadas laborales debido a las condiciones de salud sin contar con protecciones laborales básicas, puede dar lugar a que directamente no sea posible asegurarse la alimentación básica diaria, nuevamente exponiendo a las trabajadoras a situaciones de inseguridad alimentaria. Tal ha sido el caso de Mirella y en parte, el de Roxana. La primera, acude diariamente a un comedor social para paliar esta situación; la segunda, puntualmente ha recibido ayudas económicas de los servicios sociales para poder comprar comida. Sobre ello volveré más adelante, al revisar los recursos con los que las mujeres cuentan a la hora de atender sus padecimientos.

Por otro lado, también Mónica mencionó los efectos para su salud producto de una dieta deficitaria pero en su caso lo relacionó con la "pena" vivida durante el primer período de su estancia en Barcelona tras la migración y el fallido reencuentro con su pareja, Frederic:

"Y tuve anemia, yo no... claro, en esos años yo no me alimentaba bien porque estaba de pena, o sea, con una pena de mi familia, de Frederic y no me gustaba mucho la gente de aquí y me descuidé mucho, como era, no me preocupaba de comer bien. Tenía anemia pero muy mal que casi me mandan al hospital (...)" (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Como he mencionado, la literatura ha hecho hincapié en el estrés adaptativo que puede producir el proceso migratorio (Achotegui, 2004). Asimismo, es casi un lugar común en las investigaciones centradas en el trabajo del hogar, muy especialmente en relación al trabajo en la modalidad interna (pero no solo), las menciones a estados de ansiedad, estrés, tristeza e inclusive depresión entre las trabajadoras, producto ya sea de la excesiva carga de trabajo, su monotonía, la poca percepción de apoyo o el aislamiento social.²⁹³

Es interesante notar el gran calado que la noción de “duelo migratorio” ha tenido entre el personal biomédico entrevistado, quienes en más de una ocasión han señalado que la población migrante femenina latinoamericana presenta muchos “síntomas inespecíficos”, “muy de duelo de migración”. Así se expresó uno de los médicos, por ejemplo:

“- Y con respecto a algunos dolores específicos, de tipo articular o muscular... Sí. Mucho. Pueden ser dolores de brazos, dolores de rodilla, dolores de muñeca, dolores de codo, dolor de barriga, en muscular, dolores de cabeza. Los musculares, aquí te puede engañar porque, claro, si a ti te dice... son más difíciles de interrogar. Esos dolores, por lo mismo que decía antes, porque a veces si ellas te dicen: me duele este (lo subraya) hombro. Pues, tú vas allí. Pero te duele los dos a la vez y te duele también no sé qué, entonces, al final si le haces pruebas, es gente que también recoge pesos, entonces a veces tienen algo. Pero claro, si viene y me dice “me duele este hombro”, tú dirías una tendinitis. Pero como muchas veces son dolores varios, de varias articulaciones a la vez, cuesta más encontrarles el punto de lo que tienen. Tienes que dirigir mucho el interrogatorio. Si les dejas explayarse, al final le dolerá todo. Entonces, muchas veces... no, esto es una cosa que si me pasa. Incluso a veces, dices que es una cosa muy inespecífica porque... es decir, se quejan de muchas cosas. Te vienen ahí y cinco cosas. Entonces tienes que delimitar muy bien cuál es la que crees, si es que hay, y por eso muchas veces te hace pensar que puede ser una cosa de aquí (se toca la cabeza), del coco y no algo físico.” (Médico de familia, CAP Barcelona)

Y agregó:

“Pero sí que a veces se repiten algunas patologías, algunas molestias inespecíficas...a ver, mucha gente, es decir, hay gente que tiene el duelo migratorio. Vale. Y muchas, yo creo, desde mi punto de vista, somatizan bastante, en el sentido que yo, me vienen por molestias... dolores de barriga, cosas, dolores de cabeza, que al final les van haciendo pruebas y no acabas de encontrar nada. Vale. Que a veces ya no sabes si no encuentras nada porque no hay nada o porque se me está escapando algo. Es decir, me pasa, tengo

²⁹³ Véase a modo de ejemplo: Ahonen et al. (2010), Casado et al. (2009), Gentil (2009), Malhotra et al. (2013).

bastantes casos en mente que solo pensarlo ya me vienen unos cuantos.”
(Médico de familia, CAP Barcelona)

De esta manera los dolores generalizados en el cuerpo que las trabajadoras relacionaron en las entrevistas directamente con su trabajo, desde la perspectiva de estos profesionales quedan invisibilizados bajo el velo de explicaciones de corte culturalista, apuntaladas con la noción de “duelo migratorio”. Otro/as además apuntaron:

“El tema del ahogo es muy... “es que esto me parece como si estuviera subiendo una montaña” y no sé qué. Y entonces, luego, temas digestivos también. Que es muy de duelo de migración ¿no? los dolores de barriga: “es que me arde”, no sé qué, “es que (me inca)” no sé dónde.” (Médica de familia, CAP provincia de Barcelona)

“Ella viene a algo desconocido, que en teoría viene porque cree que es mejor pero es desconocido. Entonces sí que es cierto que hay personas que eso se queda allí y se adaptan y hacen su vida normal y hay otras que eso les dura mucho. Y que están más ansiosas, que tú notas que están más ansiosas, que tienen un nivel de ansiedad mucho más alto.” (Enfermera, CAP provincia de Tarragona)

Y esta última agregó:

“Hombre, yo normalmente empiezo, a no ser que sea algo que necesite tratamiento médico, yo siempre empiezo diciéndoles que primero miren a ver por qué están así, por qué se encuentran así, porque puede ser algo normal como lo que te explicaba antes, que a mí me sucedería si ahora me voy a otro país y lo dejo todo. Como si es por algo que se puede mejorar, pues en el sentido a lo mejor, están estresada, pues por lo que comentaba, pues porque necesitan ciertos ingresos económicos y a lo mejor ahora no los reciben o ver un poquito cuál es el motivo de esa... de esa preocupación, de esos padecimientos que ellas tienen y que te expresan y ver si desde aquí podemos ayudar. También hay que ser conscientes que esto es salud, muchas cosas son sociales, muchos padecimientos son sociales y... a los que no podemos dar respuesta.” (Enfermera, CAP provincia de Tarragona)

Algo en lo que coincidió otro médico entrevistado, apuntando a los escasos recursos disponibles más allá de la prescripción de fármacos:

“La respuesta que tenemos es mala porque es mala la sanidad hoy en día pues por falta de recursos básicamente. Sí que tenemos, hay unos grupos determinados... el problema es de orden financiero, es decir, aquí en España se aplica mucho, se dan muchas pastillas porque no tienes... los psicólogos son muy complicados de acceder, prácticamente siempre hay que pagarlos, entonces, al final acabas dando pastillas y cuando podrías a lo mejor hacer un poco de terapia. Después, sí que hay grupos de duelo migratorio pero son a lo mejor, ellas no tienen fácil acceso básicamente porque como están trabajando y dependen de su trabajo, pues no pueden acceder a eso (...) Claro, al final a veces lo das tú el fármaco básicamente porque crees que le puede mejorar, también. Cuando te vienen con dolores de cabeza que son muy de tensión y de ansiedad y tal y que tú ves que es porque no duermen, porque no sé qué...”

siempre, se lo vas a explicar pero al final le acabarás dando la pastillita porque piensas que dándosela dormirá mejor y eso la ayudará a mejorar en todo.”
(Médico de familia, CAP Barcelona)

Sobre el uso de fármacos (con o sin prescripción médica) volveré en el próximo apartado. Varias de las mujeres que he entrevistado han hecho referencia a estados de ansiedad, tristeza o depresión. Sin querer negar la importancia que pueden tener el proceso migratorio y con ello, las condiciones de vida y trabajo en la sociedad de destino, creo que de todas maneras ello no puede ser generalizable a todos los casos. Para su comprensión es importante incorporar una perspectiva más amplia, que tenga en cuenta sus historias de vida antes y después de la migración. En este sentido, algunas mujeres provienen de contextos nacionales marcadamente violentos, con la generalización de conflictos armados como en el caso de Colombia, de donde son originarias Carmen y Mirella. También en algunas historias vitales, como las de Rosa y Francisca, se ha mencionado la violencia machista en ámbito doméstico. O han vivido situaciones discriminatorias en relación a su orientación e identidad sexual, como Natalia y José. Asimismo, pueden haber experimentado episodios dolorosos como la pérdida de un hijo/a, situación compartida por Mirella y Marlene. Con todo esto, lo que me interesa apuntar es que puede ser limitada, e inclusive etnocéntrica, la perspectiva que sólo tiene en cuenta una cara de la moneda, es decir, la condición de inmigrante, desconociendo la trayectoria vital antes de la migración (Sayad, 2002). Así, si en el relato de Mónica su “pena” se relacionaba estrechamente al proceso migratorio, para Natalia, por ejemplo, la posibilidad de vivir abiertamente su sexualidad en el nuevo contexto era vivida positivamente, y sentía que compensaba las dificultades que entrañaba su proceso migratorio, incluida la descualificación profesional. Además, tal como se ha visto en el capítulo anterior, no necesariamente todas las mujeres viven negativamente su inserción laboral en el trabajo del hogar. Como ya he sostenido, el trabajo del hogar es una actividad laboral que puede gustar; otro tema son las condiciones laborales bajo las cuales se realiza, que evidentemente generan una serie de padecimientos, tal como vengo revisando, incluidos aquellos relacionados con la sensación de estrés, ansiedad y tristeza. Pero cabría preguntarse cuánto puede estar influyendo la escasa valoración que tiene esta actividad laboral en las representaciones que se hacen de la misma y en la propia experiencia de las trabajadoras. Y algo similar puede decirse con respecto a la maternidad transnacional que, si bien es un argumento en el que no he profundizado en esta investigación, muchas veces es vista como generadora de mucho malestar. No pretendo aquí negar los sufrimientos que la misma puede acarrear, que además pueden prolongarse en el tiempo debido a las dificultades

que entraña cumplir con los requisitos impuestos por la legislación de extranjería para la reagrupación familiar (Gil y González-Fernández, 2014). De todas maneras, cabe nuevamente subrayar cómo las patologías que la maternidad transnacional provocaría muchas veces se explican (y medicalizan) desde visiones que naturalizan la familia nuclear frente a otras formas de organización familiar, que además son genéricamente neutras (Meñaca, 2005, 2006). Con ello, también se naturaliza la existencia de un supuesto vínculo amoroso universal entre las madres y su prole.²⁹⁴ Un vínculo que ha sido cuestionado desde la antropología feminista (Esteban, 2011; Scheper-Hughes, 1997) y que tal como Carmen Gregorio (2012) señala, más que tomarlo como un hecho dado debería constituir un hecho a indagar en el contexto transnacional.

Finalmente, son pocas las referencias a accidentes laborales. Aquellos que han sido reconocidos como tales notablemente se circunscriben a relaciones laborales fuera del trabajo del hogar. Por ejemplo, Rosa, sufrió un profundo corte en la mano mientras trabajaba en un bar:

“(...) justo fue secando o vaso, así (imita secar el vaso) y caliente, no verano, hacía mucho calor, y ¡crick! (se rompe), así (...) me cortó, me cortó. Adentro, adentro.” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

En el caso de Julia, sucedió en el lugar donde trabaja los sábados por la mañana (un equipamiento público) contratada por una empresa de limpieza:

“Una sola vez fue que me... pero ya eso es por problema lumbar... tuve problema pero ya, pero después, de accidente de caerme, de hacerme cortaduras nunca (...) Me quedé así (dura). ¡Madre mía! ¡Ay! Fue así que me quedé. Tuve que ir arrastrándome a la silla para poder... no me pude sentar y estaba yo sola, un sábado, que tampoco es permitido pero... sí, tuve que llamar a una compañera. Suerte que pude marcar así y darle ahí al marcado en el móvil y ahí llamé, ella fue corriendo, me llamó a la ambulancia, me tuvieron que llevar y todo esto.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

²⁹⁴ Es interesante notar, tal como señala Meñaca (2006), cómo a la vez que se producen discursos que reivindican y normalizan la existencia de múltiples formas para las familias españolas (parejas de hecho, matrimonios homosexuales, familias monoparentales), los mismos no se aplican de igual manera para las familias transnacionales. Ello da cuenta de cómo la diferente situación sociopolítica condiciona las posibilidades de reivindicación positiva de nuevos modelos y valores familiares. Por otro lado, en lo referente a las familias de los/as migrantes, se parte erróneamente de la premisa de que la forma de organización familiar es siempre la nuclear para luego afirmar que la migración provoca su desestructuración. Estos discursos, generados tanto en la sociedad de origen como la de destino, no son genéricamente neutros y ejercen distintas formas de violencia (simbólica y estructural) sobre las mujeres dada su tradicional adscripción doméstica (Meñaca, 2005). Prueba de ello es la menor atención que ha recibido la paternidad transnacional.

Carmen, por su parte, cayó tras resbalar sacando la basura en el edificio de oficinas donde trabajaba. También se encontraba contratada por una empresa de limpieza:

“(...) me caí, yo ahí donde estoy (edificio en el que trabaja contratada por una empresa de limpieza), me caí donde está la parte verde, cuando uno entra... el suelo pistacho... pues yo me caí ahí (...) Afuera. Eso era liso, liso, liso como este suelo. Y lloviendo (resalta lloviendo). (...) Y... sabes, y me caí, yo perdí el conocimiento y todo ¿eh?... la que me ayudó, es que yo no me di cuenta, la que me ayudó fue la chica de recepción, ella fue la que llamó la ambulancia, ella fue la que hizo todo, todo, todo, todo, todo (...) que yo no me acuerdo... dicen que yo salí corriendo hacia... hacia la carretera... (silencio). Es lo que dicen ¿no? Yo lo que me di cuenta fue cuando ya iba un poco en la ambulancia... porque el golpe fue (se toca la parte posterior de la cabeza). Sí, lo único que yo me acuerdo, y está escrito, es cuando el... los tres golpes que me di, o sea, la cabeza (aplauze)... rebotó como una pelota ¿sabes? Es lo único que me acuerdo, no me acuerdo más.” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

Ninguna de las mujeres mencionó haber denunciado el accidente laboral como tal. Carmen relató haber sido presionada por parte de la empresa para no hacerlo y además, tras su accidente la administración del edificio procedió rápidamente a arreglar el pavimento de la entrada: “(...) porque (la recepcionista) me dijo que al siguiente día lo habían... puesto... cemento. ¡Estaba en mal estado! Eso era para que yo me indemnizaran y...”.²⁹⁵

Los/as profesionales entrevistados/as tampoco señalaron los accidentes laborales como algo muy frecuente en el trabajo del hogar, apuntando que se han encontrado con muy pocos o directamente ninguno:

“De tóxicos a lo mejor pero poco, poco, poco, poco accidente, pocas fracturas, poca cosa de estas.” (Médica de familia, CAP provincia de Barcelona)

“Accidentes domésticos... (dice que no con la cabeza) (piensa). No. No, no he visto prácticamente.” (Médico de familia, CAP Barcelona ciudad)

“No. Creo que no.” (Médico de familia CAP provincia de Tarragona)

“Supongo que habrá pero la verdad es que, por decir, que me llama la atención... o que nos llega, no. No, no.” (Enfermera, CAP provincia de Tarragona)

²⁹⁵Paradójicamente, el edificio en cuestión, situado en el distrito 22@ de Barcelona, casi en contemporáneo fue galardonado con la distinción de mejor edificio del año por su diseño y ahorro energético en un importante certamen internacional de arquitectura. Cabe preguntarse si la seguridad laboral fue tenida en cuenta a la hora de apreciar su diseño.

Tampoco los y las empleadoras han mencionado accidentes laborales de las trabajadoras en sus hogares.²⁹⁶

Las caídas, cortes, quemaduras, lesiones musculares e incluso las agresiones perpetradas por personas o mascotas²⁹⁷ parecieran ser los accidentes más frecuentes a los que se exponen las trabajadoras del hogar (Hanley et al., 2010; Iriart et al., 2008; Santana et al., 2003). Cabe preguntarse si la ausencia de referencias a estos accidentes no tiene que ver con una falta de reconocimiento de los mismos como consecuencia de que suceden en el ámbito del hogar y que por tanto son percibidos como “naturales”, es decir, similares a los que pueden ocurrir cotidianamente al realizar las tareas domésticas no remuneradas (Iriart et al., 2008; Santana et al., 2003). Recuérdese además la invisibilidad que la enfermedad y los accidentes laborales en el trabajo del hogar han tenido hasta hace muy poco, en cuanto figuras que recién fueron incorporadas en la norma que regula esta actividad laboral tras su última reforma.²⁹⁸

En síntesis, tras lo revisado en las páginas anteriores queda claro que el trabajo que realizan estas mujeres comporta una serie de riesgos específicos para su salud que han permanecido mayormente invisibles y a los que recién ahora se está prestando más atención. Se ha criticado el sesgo androcéntrico que permea las investigaciones en salud laboral (Artazcoz, 2014)²⁹⁹, lo cual evidentemente ha contribuido a la escasez de estudios sobre los factores de riesgo en el trabajo doméstico y los problemas de salud asociados, algo de lo que es heredero el trabajo doméstico remunerado.

Queda como tarea pendiente el análisis y comparación de las estadísticas sobre enfermedad y accidente laborales en el trabajo del hogar. De todas maneras, lo expuesto hasta aquí pareciera indicar que existen importantes barreras para su reconocimiento y, con ello, para su registro. Lo cual no se distancia de lo que sucede en otras ocupaciones del segmento secundario de la economía en las que se inserta

²⁹⁶ Alguno/a sí hizo referencia a la posibilidad de que puedan ocurrir y su responsabilidad en ese sentido a partir de lo conversado en la entrevista sobre la contratación (in)formal.

²⁹⁷ He mencionado el caso de la hija de Francisca que fue agredida por un gato. Sin embargo, en el relato ello no era percibido como un accidente laboral sino más bien como una anécdota.

²⁹⁸ Me refiero al RD 1620/2011 analizado en el capítulo 3.

²⁹⁹ En este sentido se puede señalar: la utilización de marcos de análisis basados en ocupaciones tradicionalmente masculinas; la falta de consideración de cómo frente a una misma exposición, las diferencias físicas entre mujeres y varones pueden determinar un impacto diferente en la salud; la falta de consideración de cómo el género puede condicionar las exposiciones y respuestas a los riesgos laborales; la escasez de estudios sobre las consecuencias para la salud de la segregación y discriminación en el mercado de trabajo. Asimismo, desde la perspectiva que aborda el trabajo como determinante social de la salud, se ha señalado la necesidad de considerar el género con otros ejes de desigualdad y de realizar estudios comparativos entre países con distintos modelos de Estado de bienestar. Remito al trabajo de Lucía Artazcoz (2014) para un análisis más detallado de estas cuestiones.

mayoritariamente la población migrante (Hanley et al., 2010), caracterizadas por condiciones laborales más precarias.

Se ha señalado que entre los/as trabajadores/as con contratación informal o temporal se registra un menor grado de absentismo laboral (Iriart et al., 2008). Como se verá a continuación, las trabajadoras que he entrevistado tampoco suelen faltar a su trabajo. Se ha argumentado que esto se vincula con la no percepción o minimización de los problemas de salud entre los/as trabajadores/as (Iriart et al., 2008) o – en el caso de los/as migrantes– la prioridad que otorgan a la obtención de dinero por encima de cualquier consideración sobre su salud (Bermúdez, 2004; A. M. García et al., 2009; Tognetti Bordogna, 2009). En los siguientes apartados examinaré cómo atienden sus padecimientos, los recursos de los que disponen para ello y qué supone dejar de trabajar para atender su salud en el contexto migratorio siendo trabajadoras del hogar. Entiendo que todo ello proporcionará un marco de interpretación más amplio que permitirá cuestionar las explicaciones recién mencionadas.

8.3. No parar de trabajar: estrategias para la atención de los padecimientos de las trabajadoras del hogar

Tal como he adelantado más arriba, las trabajadoras entrevistadas no suelen ausentarse de sus trabajos. De acuerdo con la información recogida en las entrevistas, una primera cuestión a destacar es que todas las mujeres han señalado que no dejan de trabajar aún sintiéndose enfermas.³⁰⁰ Algunos ejemplo:

“Ignorar lo que sentía, ignorar lo que pasaba, yo... seguir trabajando. Intentaba no faltarme, intentaba no faltar ni un día. Intentaba ir siempre, siempre, intento no faltar ni un día, intento.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“Sí, aunque tuviera fiebre, igual, daba igual porque estaba enferma con tos, con gripe, había que estar ahí.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

“Y en mucho tiempo, mucho tiempo, he ido constipada, he ido... me he tomado analgésicos que son lo único que puedes pedir en la farmacia y ya está.” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

³⁰⁰ Pla et al. (2005) también han apuntado que las trabajadoras del hogar entrevistadas han relatado ir a trabajar sintiéndose enfermas.

“Claro, me quedé sin trabajo y me enfermé y no tenía condiciones para coger otro... porque en otro momento así me hubiera traumatizado pero a los dos meses yo ya tenía otro ¡Enferma y todo, lo hice!” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

En sus narraciones son muy frecuentes las alusiones al temor de enfermarse y con ello, a perder la ganancia de los días no trabajados e inclusive, directamente, perder sus empleos ante la necesidad de ausentarse para atender su salud:

“Tengo temor de enfermarme. Si me enfermo no trabajo, no hay dinero y no tengo quien me sostenga. Porque aquí es pagar, pagar, pagar y pagar. Como no tengo a nadie ese es el temor que tengo. Gracias a Dios, o sea, solamente ha sido eso de la anemia o algún dolor que tengo pero más...” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

“Claro, eso es lo que más antes he sentido, es el miedo de enfermarme y de faltar al trabajo, del descuento porque claro, el dinero cuenta mucho aquí, entonces eso es lo que yo... a mi me ha pasado.” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

He dicho que en el trabajo por horas vale la regla general de que las horas no trabajadas son horas no pagadas, no importa cuál sea el motivo. Son muy pocas las excepciones que he encontrado en las que las ausencias por enfermedad o la necesidad de acudir al médico para controles, exámenes o tratamientos sean retribuidas. De todas maneras, también es cierto que cuando la ausencia es puntual, existe una mayor flexibilidad en este régimen de contratación y es posible recuperar las horas no trabajadas. En la modalidad fija/interna, las situaciones son más variables. Puede suceder o no que se descuenten del salario los días no trabajados, y ello más allá de que la contratación sea o no formal. En el caso del trabajo interno, además, la trabajadora en ocasiones puede permanecer en casa de sus empleadores/as cuando se encuentra enferma.³⁰¹

En concordancia con lo expresado por las trabajadoras, he de decir que la mayoría de los y las empleadoras coincide en que no es común que las trabajadoras se ausenten por motivos de enfermedad:

“Pues, la verdad es que la pobre no se puso nunca mala... o por lo menos no lo dijo.” (Daniela, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

³⁰¹ Ello puede depender de distintas cuestiones tales como la gravedad de la enfermedad o la disponibilidad de una vivienda por parte de la trabajadora.

“(...) la verdad es que esta chica no faltaba mucho. No, y si no venía el lunes, venía el martes y si no venía el martes, venía el miércoles.

- *Pero nunca sucedió que por un período de tiempo prolongado...*

No. No, no. Para nada, no, no.” (Marc, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“No (falta la trabajadora). Ahora está faltando un poco más por su madre, porque tiene que ir al médico o... por el tema de su madre está faltando. (...) Si fuera, yo que sé, al mes dos veces, le digo “oiga”. Pero no, no es el caso, no es el caso.” (Roger, empleador trabajadora por horas/contratación informal)

“Y en general la gente en esto (ausentarse) ha sido muy seria siempre. Todo el mundo. Muy serias.” (Silvia, empleadora trabajadora por horas/contratación informal)

“No (ha faltado), no, no. No, muy cumplidora. Muy cumplidora, sí. Alguna vez, porque bueno, tuvo que ir a hacerse unas radiografías pero normal, normal. Porque... tú haces y entonces, no... no se ha aprovechado nunca de nada, también te lo tengo que decir.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

Las trabajadoras entrevistadas relataron un amplio abanico de prácticas que ponen en marcha con el fin de no parar de trabajar. A menudo, por ejemplo, ocultan lo que les sucede:³⁰²

“Me tomo mis medicamentos y pa'lante. (...) Pero es que soy una mujer sana. A pesar de esas cosas... y aunque no esté sana, trabajo y nadie se entera. Me tomo las medicinas yo... hasta ahora yo y sigo pa'delante.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

“Muchas veces me iba (al trabajo) con fiebre, muchas veces me he ido... alguna vez me acuerdo que me he ido escondiendo mi catéter...” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

“Y también, por ejemplo, si ellos por ejemplo, si tú te sientes mal o ellas están enfermas (otras trabajadoras del hogar) no van a decir nada por temor a que la echaran, por temor a que la echaran. No dicen nada, se callan... o por no molestar. Muchas veces... nosotras a veces nos callamos, por no molestar. Si te duele algo, la cabeza o el estómago o te encuentras mal, no decimos nada por no molestar. ¿Sabes? para que ella no se encuentre y diga “Ay, mira, está enferma porque... no sé cual”. Para que no hable, en realidad, para que esté callada y no diga nada de mí, pues me aguanto y estoy ahí trabajando normal.

- *¿Usted hace esto?*

Sí, a veces lo hago. Sí, sí que lo hago, a veces sí. Pero cuando estoy muy, muy mal no.

- *¿En qué situaciones ha trabajado sintiéndose mal?*

Cuando te duele la cabeza, cuando estás con la regla... cuando estás con la regla que a mí me va muy mal y... o te duele la espalda, cosas así. Intentas

³⁰² Lo cual encajaría con la opinión expresada por algunos/as empleadores/as sobre la buena condición física o el aspecto saludable que deben tener las trabajadoras (capítulo 5). También Mara Tognetti Bordogna (2009) hace referencia a la ocultación de los problemas de salud por parte de las trabajadoras del hogar migrantes entrevistadas en Italia.

disimular, disimular. Intentas disimular, que ella no se dé cuenta hasta que se te pase el dolor.

- *¿Y por qué?*

Por esto, para que no hable, para que no diga "Ay, es que tú siempre estás enferma. Ay, siempre te duele la cabeza." Es que son así ellas, son incapaces de pensar que eres una persona y es normal que te duela la cabeza. No pueden pensar ella así, no entienden por qué. No son así que digan que eres una persona y tienes estos dolores porque eres humana." (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Nuevamente emerge la cosificación de las trabajadoras, su deshumanización, el no reconocimiento de sus necesidades vitales, expresado en este caso en la sensación de la necesidad de ocultar sus padecimientos a fin de conservar sus empleos. En este sentido, sin la intención de medicalizar el proceso de transición sexual de José,³⁰³ también cabe señalar que declaró ocultarlo frente al temor de poder perder su trabajo:

"Pues yo elegí, o sea, a mí como me regalaron el testó gel y con eso fue que yo empecé, yo seguí con el testó gel porque por lo que a mí me dijeron los cambios iban más lentos y entonces yo como estoy con el miedo de perder mi trabajo, entonces, yo preferí ir cambiando pero despacio. Cosas que yo por lo menos pueda ir más o menos graduando." (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

En la misma línea, me ha sido referido, en este caso por dos empleadoras, que puede suceder que las trabajadoras oculten sus embarazos. Un ejemplo:

"Pues fijate, primero creo que cogimos una chica que era latinoamericana, muy jovencita, unos 18 años creo, 18, 19 años y se quedó embarazada y no nos lo dijo y entonces se encontraba mal, entonces... hasta que yo me enteré que estaba embarazada y no es que yo la echara, es que la pobre se encontraba fatal. Entonces la cambiamos." (Elena, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas/ contratación informal)³⁰⁴

Ninguna de las trabajadoras entrevistadas ha tenido hijos/as tras la migración, lo cual es en sí mismo un dato significativo, teniendo en cuenta que la gran mayoría de ellas se encontraba en edad reproductiva al emprender la migración. Dada esta característica de la muestra, no puedo contrastar aquello apuntado por algunas empleadoras en relación al ocultamiento de los embarazos. Solo puedo mencionar que en ocasión de una entrevista en casa de Susana también se encontraba presente una amiga suya que estaba embarazada y que me contó que trabajaba en la medida que conseguía horas (no estaba

³⁰³ De todas maneras, se debe tener en cuenta que si el contexto social es discriminatorio, la transexualidad puede padecerse. De hecho, José ha relatado sentirse deprimido por este motivo. Al igual que Natalia en su lugar de origen, en su caso debido a su orientación homosexual.

³⁰⁴ En este caso la empleadora relataba los sucesivos cambios de trabajadoras durante el periodo que la empleada fija contratada regularmente se había tomado justamente la baja por maternidad.

contratada regularmente en ninguna casa). En su caso, faltaban dos semanas para la fecha programada para el parto.

Las prácticas de autoatención son centrales a la hora de atender sus padecimientos y no parar de trabajar. En este sentido, el siguiente extracto del diario de campo es elocuente al respecto:

“Sale el tema de su brazo. Lo tiene muy mal. Ahora una amiga suya que está por volver de Brasil y que vive cerca de la frontera boliviana le va a traer una crema de Bolivia “porque ellos saben mucho de hierbas”. También ella se la ha comprado varias veces cuando viaja y se hace mandar otras de Paraguay. Me cuenta que le dijeron sobre la marihuana, que se puede hacer una especie de infusión con marihuana y alcohol y que para ello fueron a la casa del sobrino de una amiga suya a buscar marihuana. Este chico tiene ocho plantas. Buscaron ahí las hojas y se las trajeron en el tren y “echaban un pestazo”. Esto me lo cuenta riéndose. La cuestión es que hizo el menjunje, se lo rocía y funciona. También un vecino de una de las casas donde trabaja le dio una crema de los Pirineos. Ella supone que también es de marihuana porque tiene muchísimo olor (...). Me dice que ella se pone de todo, prueba todo para intentar evitar que le hagan una “filtración”. La lumbar la tiene también muy mal. De hecho, se compró un colchón especial. Le salió más de mil euros. Le pregunto si valió la pena, me dice que no está tan bien como lo publicitan.” (Diario de campo, 9/06/2014. Susana, 1972, residencia permanente, tdr horas, sin contrato, 2003)

En la autoatención se conjugan los saberes y experiencias de las mujeres, que incluyen, tal como se lee más arriba, los ya referidos flujos de información y medicinas que pueden inclusive configurarse transnacionalmente (Meñaca, 2009). Dentro del amplio abanico de prácticas de autoatención, las mujeres han mencionado, por ejemplo, el uso de “agua de orégano” para el dolor de estómago u otras infusiones a base de “ramas” o “plantas” “para los nervios, para uno estar bien”. También, el uso de “fajas” o “muñequeras” para poder trabajar cuando sienten dolores en la zona lumbar o en las manos. Además, tal como se desprende de algunos de los fragmentos citados más arriba, es común el consumo de fármacos, especialmente de analgésicos y antiinflamatorios. Dicho consumo se da tanto bajo la forma de autoatención/automedicación, prescripción médica y/o consejo farmacéutico:

“Claro, y es horrible (el dolor de cervicales), es como... me coge aquí como (se toca la nuca como si se la sujetase con un broche)... como que me duele aquí, me duele acá... horrible. Esta semana estuve... tomándome paracetamol, tomándome esas pastillas... para calmar. Pero no fui ni a pedir receta, no me fui ni al médico...” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

“Me dio la doctora, me dio la Condrosulf que dice que es para la artrosis pero no me hacía nada. No. Yo misma la suspendí (...) Esto (Colágeno Plus) fui a la farmacia, pregunté y dice: “mira, este que está saliendo ahora, muy bien, tal, tal...” “Bueno, vale, dámelo para probarlo”. Y me... sí, sí, sí, sí. Sí, sí. Sí, sí.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Algunas mujeres también mencionaron el consumo de psicotrópicos, especialmente del tipo ansiolíticos y antidepresivos. Notablemente, en más de una ocasión, la alusión al uso de este tipo de fármacos se dio en el marco de conversaciones de tipo más informal (registradas en el diario de campo) y no en las entrevistas, lo cual podría dar cuenta de una mayor reserva existente para hablar sobre ello. Así, por ejemplo, en una visita que le hice a Susana, me lo comentó al pasar mientras me relataba el reciente asesinato del hijo de una amiga suya:

“(La amiga) Es brasilera y el hijo estaba en Brasil. Lo acuchillaron por un tema de “amor”, él se metió con una chica y el ex lo mató. La amiga viajó para Brasil para el funeral. “Todas la acompañamos al aeropuerto. Está hecha polvo.” Le sorprende que tengan los hijos tan jóvenes en Brasil. Esta amiga lo tuvo a los 15. Ella tuvo a sus hijos a los 21 e igual le parece que ella era muy jovencita. A la amiga le ha dicho que cuando quiera o que la llame o que toque timbre, no importa la hora, pero que insista porque ella toma pastillas para dormir, antidepresivos, por la mañana y por la noche.” (Diario de campo 9/6/2014)

Algo parecido sucedió con Mirella, quien me lo comentó cuando (inesperadamente) la acompañé al hospital:³⁰⁵

“Una de las grandes preocupaciones de Mirella, una vez que estuvimos sentadas esperando el metro para ir al hospital, es que había olvidado tomar su antidepresivo. Esto jamás me lo había mencionado. La tranquilizo. Le digo que una vez que estemos allí, se lo puede comentar al médico y seguramente, si el médico lo cree pertinente algo le dará. Me dice el nombre de lo que toma, ya no lo recuerdo.” (Diario de campo, 28/6/2014)

Ada, en cambio, lo mencionó en una entrevista:

“Pero bueno, sentirme bien, me siento bien. No tengo ningún tratamiento, no tomo ninguna pastilla, tomo pastillas para los nervios porque cuando dejé de fumar y cuando estuve enferma (tumor epiglotis) la doctora, “oye, esto solo no hay quien se lo dispare, tómate tu pastillita” y me las tomo, una por el día para estar así animadita y la de dormir. Eso no más tomo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Las situaciones y vivencias de las mujeres son variables, y la gestión que hacen de ellas -dentro de las posibilidades de las que disponen- también. Con ello quiero resaltar que no es posible hacer generalizaciones con respecto al uso de este tipo de fármacos. De todas maneras, se puede sugerir que, en los casos en que se utilizan, significan un

³⁰⁵ Volveré sobre este suceso más adelante.

medio para “aguantar” ciertas situaciones vitales que comprenden tanto las condiciones de vida y de trabajo como también la gestión emocional relacionada con el proceso migratorio pero que, como ya he mencionado, adquieren pleno sentido en el seno de sus historias de vida más amplias (Ventura y Offenhenden, 2015). Solo dos personas entrevistadas, Mirella y José, han relatado asistir a terapias de tipo psicológicas. Además, como se ha visto, los/as profesionales entrevistados señalaron que los recursos disponibles para dar respuesta a los estados de angustia, estrés, ansiedad y depresión son escasos y que “acaba(n) dando pastillas”.

En términos generales, se puede sostener que el uso de los fármacos aparece estrechamente relacionado con nociones de control y autorregulación de la vida cotidiana. Es decir, no está tan orientado a acabar con los padecimientos sino a mantener, dentro de unos límites más o menos tolerables, las situaciones y malestares vitales que tienen lugar en un contexto cotidiano que se percibe como difícil de cambiar (Ventura y Offenhenden, 2015).

En la misma línea, es la lógica de control y autorregulación de la vida cotidiana que orienta las decisiones de las mujeres a no utilizar los fármacos que en ocasiones les prescriben los médicos. Más arriba, señalé que Meri suspendió el uso de un fármaco para la artrosis porque no le “hacía nada” y buscó otro con consejo farmacéutico. Carmen por ejemplo, tras el accidente laboral sufrido decidió suspender el consumo de las “pastillas” prescritas. Así se explicaba:

“Y la gente que habla de depresión, que ay, que le da fobia ahí en la calle y yo... cuando te pasa, entonces lo vives ¿no? Yo decía, estas cosas ¡Están locos! (ríe) Sí, porque es que es como... claro, cuando tú no sientes nada entonces el otro se queja, entonces dices, ¡Ay, ese sí que se queja! ¿No? ¡Tanto que se queja! Pero es porque tú no lo sientes. Entonces, yo cuando salí a la calle ¡Madre mía! Era como que... como que todo el mundo me veía y yo decía ¡Ay! Dios mío, me voy a caer aquí en el medio de la calle, me voy a golpear. Entonces, eso fue por la tarde, me sacaron un ratito, ella y mi marido me sacaron a la calle y yo decía ¡Dios mío! Se me hacía que... se me iba a venir encima. Hasta que dije no, esto no puede ser. Fuera pastillas y ¡uh! Esto no, no, no, no. Yo no puedo estar así. Cuando me fui a trabajar, ese día, el metro ¡Uy, madre mía! Pero yo aquí en la casa, recién me están escuchando, yo no lo decía (ríe) y en el trabajo yo decía ¡Dios mío! No era yo. Pero mira yo creo que todo es como uno... uno mismo se plante ¿no? ¡Bien! A los ocho días estaba... ¡Ah! ¡Qué si nada!” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

En el caso de Francisca, su decisión de tomar o no tomar “pastillas” y la variable elección de las formas de atención elegidas se articularon con la evolución de su padecimiento, a su vez íntimamente relacionado con la evolución de la conflictiva y violenta relación con Pedro, su pareja. Como ya he mencionado, Francisca decidió emplearse en régimen pseudo-interno para alejarse de él, ya que incluso llegó a temer por su vida:

“Que cogí como ansiedad... yo estaba, es que yo duermo bien, pero dormía con pastillas al principio después que murió él (Pedro), dormía con pastillas. Porque yo al principio no tomaba, no le pedía medicina al médico porque (Pedro me) decía, “a saber con quién andarás”. Si estoy dormida y me hace algo... “con quién andarás porque no te quieres acostar conmigo. Algún varón tendrás por ahí” y que no sé qué “y que como te mire, te voy a rajar” (le decía Pedro). Digo, estoy dormida y no me entero que me va a matar, prefiero estar despierta. No dormía, dormía una horita o dos, dormía roncando pero apenas se movía, ya estaba. Y entonces, eso fue para mí, como le dije, me tiré año y medio. Pero es que aún muerto no me dejaba dormir tampoco los fines de semana. Allá en el trabajo, aquí no. Algún fin de semana que me quedaba aquí, que me quedaba porque iba a algún sitio, aquí en mi casa dormía muy bien pero en mi trabajo... era una cosa que me caía encima y hacía como un... (rasca la mesa con las uñas). Hasta que fui a lo de una brujas de estas y me dijeron que era él, alguien que me quería mucho y ha muerto, me dijo. Yo dije ¡a mí que no me quiera un muerto! Año y medio también me tiré, después de muerto, aún así, como digo yo, aún muerto me jodía siempre. Hasta que me dijo la señora, hay que prender una vela y llamarlo por su nombre.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Los fármacos son utilizados porque se espera que tengan ciertos efectos en el cuerpo. Se toman porque depositamos en ellos ciertas expectativas, porque sabemos que “funcionan”, aunque el poder que tienen de transformar puede ser tanto en positivo como en negativo (Reynolds, van der Geest, y Hardon, 2002). Algunas de las mujeres prefieren no tomar medicamentos o no toman los medicamentos prescritos por el/la profesional de la salud. Desde la perspectiva médica, la temática se ha abordado como un problema a resolver a partir de lo que se ha denominado como la “falta de cumplimiento”. Sin embargo, para entender tanto los usos como los desusos de los medicamentos es necesario tener en cuenta la perspectiva de las personas consumidoras. Ello permite comprender las razones que las llevan a tomar los fármacos de manera diferente a la prescrita o directamente a no tomarlos, examinando de manera más amplia las dudas y recelos que pueden tener (Reynolds et al., 2002; van der Geest, Reynolds, y Hardon, 1996).

En relación con lo anterior, también se debe atender a la noción de “eficacia”. Desde las disciplinas biomédicas la eficacia se entiende en relación a la evaluación de los efectos bioquímicos que el fármaco tiene en el cuerpo. Sin embargo, desde la perspectiva de las mujeres entrevistadas, los fármacos funcionan en más de un sentido y más allá de sus efectos estrictamente bioquímicos. Si, por un lado, se espera que los fármacos alivien los malestares, también se espera que restauren la capacidad de funcionar en el contexto cotidiano, que en este caso en concreto se vincula estrechamente con no dejar de trabajar (Ventura y Offenhenden, 2015), e inclusive con no dejar de existir como en el caso de Francisca. En este sentido, la eficacia del fármaco a nivel físico queda también articulada con una “eficacia social” (Reynolds et al., 2002).

Lo mismo puede decirse con respecto al “cumplimiento” y la evaluación de la “eficacia” por parte de las trabajadoras frente a otras indicaciones de los/las profesionales de la salud, tales como la conveniencia de tomarse una baja laboral, el tiempo de convalecencia aconsejado, la necesidad de realizar rehabilitaciones u otros posibles tratamientos.

En relación a las bajas laborales, algunas mujeres relataron haber intentado negociarlas, generalmente con escasos resultados:

“Y de tanto, de mal que me puse que me fui al médico y el médico me dio una incapacidad; entonces luego fui para que me... , pues, como si ya estuviera bien porque yo le dije: ‘Yo no me puedo quedar sin trabajo’. Me dijo: ‘No puedes trabajar así. Si estás..., en esta situación no puedes trabajar’.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

“Yo ya estaba inclusive para ir al médico y pedirle mi alta porque tenía miedo que me despidan (...) voy al médico a pedirle el alta, el médico me dice “no, no te puedo dar el alta Roxana, tú no puedes volver a trabajar ahora”. Porque llevaba un catéter aquí (en el cuello), llevaba una vía artificial aquí ¿no? para la diálisis porque esto me había ido mal (la diálisis por el brazo) (...) así quería ir yo a trabajar (se ríe) porque tenía miedo que me despidan.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Lo mismo puede suceder con los tratamientos indicados. Así lo relataba Susana para el caso de una rehabilitación de la tendinitis que la afecta en el brazo derecho:

“(...) porque me quiere mandar a rehabilitación, y que si esto y que si aquello, entonces yo prefiero no ir, para que no me diga... (ríe) entonces, yo les pedí que, a la última traumatóloga le dije, por favor digo, déjame con la medicina (ríe), yo lo único que te pido es que me dejes con una medicina, con un antiinflamatorio, yo sé que es malo tomarlo a diario pero si eso me va

ayudando, digo, para seguir trabajando, mientras pueda, déjame (ríe)”
(Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

En su caso, además, se negaba a realizar infiltraciones con cortisona porque era recelosa de los resultados. Habiendo ya agotado todas las opciones sugeridas por los/las médicos/as -dentro de las cuales se incluye dejar de trabajar-, últimamente barajaba probar con la acupuntura:

“Porque no quiero entrar en el tema de las cortisonas, de las infiltraciones, no quiero entrar en eso (...) Por el miedo de que te dejen peor o lo que sea. Pero la acupuntura yo creo que peor no te lo van a dejar, a mejor va pero a peor imposible porque es una cosa muy simple que unas cosas que... unas cortisonas que te inyectan ahí ¡Yo qué sé! Te puede ir bien como te puede ir mal. Entonces, el riesgo no lo quiero correr tampoco. Por eso no voy al médico porque si no el problema... porque no hay otra cosa porque yo ya he hecho todo lo que ellos me han dicho, de ¡aaahhh! Pero no... no es posible. Porque es lo que me dicen ellos: o dejas de trabajar o esto no mejora. Ah, pues, esa primera opción no es viable. No va. No va.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Por otro lado, el tiempo de convalecencia decretado por los médicos suele ser desafiado por las mujeres. Este es el caso de Rosa, quien no dejó de trabajar tras el accidente laboral sufrido:

“Unos dos meses más o menos porque tardó mucho en curar mi mano..., claro, aquí tardó un montón porque no dejé de trabajar (...), curaba por fuera, curaba por fuera pero por dentro no curaba porque era muy profunda la..., el corte, era muy profundo. Pero, bueno, duró dos meses más o menos..., pero, claro, hasta hoy siento un poco de molestia (...)” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

Tampoco Susana respetó el período de convalecencia tras las dos intervenciones quirúrgicas a las que se ha sometido:

“La primera fue corta porque fue..., la vesícula tardé un par de semanas en salir a trabajar porque salí a trabajar con faja con la herida puesta (ríe) (...), tenía que hacer un mes o inclusive más porque había tenido una herida bastante profunda en esta zona (estómago), y bueno tenía que estar cuidándome bastante, de no hacer esfuerzo. Al principio iba muy enfajada que no se sienta el esfuerzo en la zona y..., no fue mal, eh (risas) (...). Y lo del quiste fue..., más o menos era el mismo tiempo de baja (...). Pero bien que lo llevé bien también. Conforme pude me fajé bien y ¡de nuevo a trabajar! (risas).” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Ni Roxana dejó de trabajar estando en lista de espera para un trasplante de riñón:

“(…) en las mañanas voy a limpiar dos horas, tres horas, en una casa, en otra casa, y ahora sí lo tengo más estable, en la tarde pues ya voy a la diálisis (...), ellos (los médicos) no saben que yo estoy trabajando. Así estoy dos horas, una hora, ellos no saben.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

En concordancia con lo anterior, los/as profesionales entrevistados coincidieron en que estas trabajadoras no suelen tomarse bajas laborales ni períodos de reposo:

“No. Poco, muy poquito (...) Pero lo que siguen cobrando es una puta mierda. El régimen de trabajadoras del hogar, se nota que los sindicatos son tíos porque, está dentro del régimen general pero siguen teniendo unas condiciones muy malas, muy malas.” (Médica de familia, CAP provincia de Barcelona)”

“Cuesta mucho. De hecho, cuando una te coge la baja... es muy raro y es porque a lo mejor está contratada por una empresa y tal, pero claro, lo normal es que no. No. Ni te lo planteas, de hecho. De hecho te extrañas, dices, ostras, te piden la baja, qué raro que me esté pidiendo la baja. No piden la baja. No piden bajas y probablemente porque están muchas... alguna debe cobrar en negro... o algunas tienen miedo, al final, también.

- *Entonces, bajas más bien no las piden.*

No piden.

- *Y si se propone eso...*

Dicen que no pueden. (...)Ya te digo, la que lo pide o la que lo ha pedido, es casos muy puntuales y... no piden, no piden.” (Médico de familia, CAP Barcelona ciudad)

“La baja ni el reposo que a veces... .. el reposo tampoco.

- *Reposo, no en general. Esa es la percepción que ustedes tienen...*

Sí (convencido).

- *... que ante la indicación de reposo...*

Sí, cuando trabajan sí (...) ya asumen de que no pueden estar sin hacer el trabajo. Muchas veces, bueno, quizá alguna que tenía un solo trabajo y “no, es que si mañana no voy me despedirán”. (Médico de familia, CAP provincia de Tarragona)

“Normalmente te dicen: “no, no, no, no, no”. Porque a veces le dices, “¿vas a necesitar la baja?” Por lo que sea, porque a lo mejor es un esguince, “¿vas a...?” “No, no, no, no porque no puedo” tal y cual “¿Pero seguro?” “No, no puedo”.” (Enfermera, CAP provincia de Tarragona)

Finalmente, es interesante notar que algunas trabajadoras –todas por horas- para hacer frente a sus padecimientos sin dejar de trabajar van acompañadas de otra persona, a veces subcontratada, que las ayuda a llevar adelante las tareas más pesadas que ellas no pueden realizar. Rosa recurrió a esta estrategia durante el período en el que tuvo una mano vendada tras el corte en la mano:

“(…) porque también trabajaba con la chica que (me) ayudaba a hacer lo más difícil ¿entende? como mojar... hacía la otra chica ¿entende? (yo) hacía lo básico lo que podía hacer (...) porque yo no podía hacer cosas... ¿no? con la mano vendada (...) lo mismo que cobraba yo le pagaba ¿entende? eran seis horas ahí en la casa, pagaba tres horas a ella y tres horas a mí.” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

Para Susana, en cambio, la subcontratación de una ayudante representa la única manera de poder seguir trabajando visto su actual estado de salud:

“(…) porque hay muchas cosas que ya no puedo hacer, ya tiene que hacerlas alguien. Ya llevo alguien para hacerlas por mí. Persianas, cosas así... no las puedo hacer, por el brazo, por la tendinitis (...) si hago un sobreesfuerzo un día, pues al siguiente no puedo trabajar porque no puedo, no me responde (el brazo)... me sabe mal... pero ellas (las ayudantes) también son más jóvenes, más fueres y no han trabajado tantos años como yo (ríe).” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

También la hija de Francisca recurre a esta estrategia. En su caso trabaja acompañada de su marido, quien se encuentra desocupado:

“Ya lo lleva (al marido) a los sitios, que lo puede llevar, que está sola y que ya les dice a ellos, ya a los señores, que va a ir su marido porque hay cosas que tiene que levantar y no, ella no puede.

- *Por lo de la ciática.*

Sí, entonces, le permiten eso.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

De todas maneras, y a pesar de todas estas prácticas implementadas, a veces es imposible no faltar al trabajo.³⁰⁶ A partir de ese momento son otras las estrategias desplegadas para conservar sus empleos. Si se trata de una ausencia puntual – ya sea por enfermedad o para realizar una visita médica (consulta, examen o tratamiento) –, como he dicho, en el trabajo por horas suele haber más flexibilidad. En el trabajo interno/fijo la situación se presenta más variable. Recuérdense, por ejemplo, el caso de Francisca, quien mencionó que con una empleadora tenía dificultades para ausentarse mientras que con la última no había problemas en ese sentido. Algo que cambió a partir de que ésta envejeció y empezó a necesitar atención constante, de lo cual se ocupó Francisca. A partir de ese momento la posibilidad de, por ejemplo, realizar una visita al médico dependía de que su hija pudiese reemplazarla:

³⁰⁶ Las ausencias también pueden deberse a la necesidad de atender la salud de sus familiares. Sin la intención de desconocerlo de todas maneras no analizaré esta cuestión dado aquí pretendo centrarme exclusivamente en la atención de los padecimientos de las trabajadoras.

“(…) con tos, con fiebre y sudaba la fiebre o con tos o lo que fuera porque no podías dejarla sola (a la empleadora). Porque ahora, ahora peor, ha tenido un derrame... le han encontrado nódulos en el colon y se le habían reventado y estuvo sangrando un día y medio. Estuvo ingresada cuatro días. Ahora, pues, hay que estar más pendiente de ella. Ni de ir al médico. Nada, nada (...) porque con quién se quedaba en casa (la empleadora). Cuando mi hija tenía un tiempo me hacía... me iba al médico, a los especialistas. Entonces yo le decía a Daniela, mira, tal día puedo ir al médico de la vista o... por la tarde, me podía hacer dos horas con la señora. Entonces ella subía y yo bajaba. Sí, pero cuando mi hija no podía que tenía toda la semana ocupada, no tenía yo tiempo, opción para... antes no, antes si me encontraba mal me mandaban para casa. O llamaba yo por teléfono y porque tengo... tuve durante mucho tiempo lumbalgias y cada x tiempo me daba y si no podía moverme no bajaba. Entonces llamaba y no pasaba nada. Pero hace cuatro años que ella está más mayor, entonces que ya no se podía.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Francisca ni siquiera podía “ausentarse” para recostarse un momento en su habitación si le dolía la cabeza. De hecho, una de las cosas valoraba de estar jubilada es que ahora lo podía hacer. Así me lo contó, reconstruyendo una conversación que mantuvo con la hija de su ex empleadora:

“Me dice ella, la hija (de la ex empleadora) “¿Cómo estás?” “Bien, yo estoy bien” “¿Pero estás contenta (de estar jubilada)?” Yo digo, “claro, es un descanso. Cuando me duele la cabeza hago como tú, me meto en la cama”, le digo. Ahora no tengo que estar con dolor de cabeza y estar trabajando. Porque a veces andaba con dolor de cabeza, que se me cerraban los ojos y tenía que estar trabajando.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Ada, quien también trabaja cuidando ancianos/as mencionó la necesidad de “coordinarse”, en su caso con los familiares de las personas cuidadas, para poder ausentarse puntualmente de su trabajo:

“Lo que hay es que coordinarlo muy bien. Pero yo tengo consultas de seguimiento del cáncer y esas consultas son sagradas. Como son cada seis meses, entonces cada seis meses tengo que ir a hacer un TAC quince días antes y después a la consulta. Entonces, hablo con la familia.

- *¿Y en general la reacción?*

Todo el mundo bien. Algunos, normal.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Cuando las ausencias son más prolongadas, distintas son las soluciones y las mismas dependen en buena medida de la voluntad de la persona empleadora. En los casos en que los/as empleadores/as cuentan con más de una trabajadora, por lo general, no suele haber mayores problemas ante la ausencia de la trabajadora. De eso daba cuenta Ada un poco más arriba en relación a su semana de hospitalización. También Francisca lo ha señalado.

En otros casos, las trabajadoras se preocupan por buscar una sustituta, generalmente una pariente o amiga. Así lo contó Susana en relación a su ausencia por una operación a la vesícula:

“Tuve que, en principio tuve que poner a algunas amigas que me suplieran en el trabajo. Pero claro, cobrando ellas mismas, no.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y Meri en ocasión de una fractura de tobillo:

“Y entonces estuve enyesada seis semanas. Y estuve en casa.

- *Y durante ese período ¿cómo hizo?*

Fue (a trabajar) una cuñada de mi esposo en mi lugar, que estaba aquí y entonces le dije que fuera. Y fue ella.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

O por ejemplo José, en ocasión de una intervención quirúrgica ligada a su transición sexual. En su caso, lo reemplazó Natalia. Esta es parte de la conversación que mantuvimos por whatsapp poco antes de la operación:

“-¿Y se sabe si estarás mucho tiempo en el hospital?

Mínimo 3 días.

- *Vale. Te deseo que todo vaya muy pero muy bien.*

Muchísimas gracias.

- *Natalia estará al tanto de cómo va todo? Lo digo para saber si le puedo preguntar cómo fue.*

Supongo que sí.

- *Ah, bueno.*

Aunque estará muy ocupada trabajando. Ya que ella será la que me supla.

- *Vale. Ah, que bien que pudiste arreglarlo.*

Bueno, no muy bien. Pero algo se hizo.

- *Uf! Bueno, ya me contarás (...)*” (Diario de Campo, 9/12/2014)

Nunca supe a qué se refería José con no haber podido arreglar “muy bien” la sustitución. Lo que sí puedo decir es que debido a la (más que reiterada) importancia que los/as empleadores/as adjudican a la confianza, en ocasiones pueden mostrarse recelosos a la idea de una sustituta y prefieren esperar a que la trabajadora pueda volver a trabajar. Así lo relató Roxana para el caso de una de sus recaídas por el problema de insuficiencia renal que la afecta:

“(…) a veces he vuelto a los trabajos porque como tampoco tenía contrato con ellos ni nada entonces, a ver, o me esperaban, le decía “estoy mala, mira, tal cosa” “¿Qué te pasa Roxana?” Digo, “es que tengo infección a los riñones y voy a ir a…” “¿Cuánto vas a tardar?” “Ah, no lo sé, 15 días, un mes” “Ah, vale, vale” “Pero si quieres yo te mando, tengo una prima, una amiga”. Siempre, “no, no, ya te esperaremos, cuando tú…”” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

O Julia, en ocasión de una operación de várices:

“-¿Y en las casas buscó reemplazante o no fue nadie?”

No, porque ellos se van también de viaje de vacaciones. Los 15 días fue una chica, creo, un día pero no, ellos no, se arreglan. El otro chico no estaba aquí, estaba en Costa Rica en vacaciones justo.

- No le piden que busque una reemplazante o nada.

No, no, a ellos no les gusta. No, no porque es que su casa para mucho sola. Entonces como ya me tienen confianza, no les gusta tener gente... y si va una gente tienen que estar ellos ahí. Si ellos no están, a menos que no sea yo, no dejan a nadie.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

Pero también, puede suceder que la trabajadora pierda su empleo. Este es el caso de Mirella, que se encontraba regularmente empleada como interna cuando un fuerte estado depresivo le impidió seguir trabajando. Fruto de esta situación perdió contemporáneamente el trabajo y la vivienda. En ese momento de altísima vulnerabilidad, sin una red familiar o social fuerte en Barcelona, vivió durante un período en la calle.

Sin llegar a esta instancia tan drástica, a veces las condiciones de salud no permiten trabajar a un ritmo intenso como quisieran y esto a pesar del despliegue de todas las prácticas hasta aquí revisadas. Este es por ejemplo el caso de Meri. Como he señalado en más de una ocasión, abandonó el pluriempleo en el trabajo fijo y por horas, en parte porque estaba cansada de las exigencias de su empleadora pero también debido al dolor en una de sus rodillas. Todo ello en contemporáneo con la reagrupación de su hijo y marido, lo cual de alguna manera le dio más seguridad para realizar este cambio. Lamentaba de todas maneras no poder trabajar más horas, tal como ella quisiera. Este es el registro de una conversación que mantuvimos:

“Hablando de lo mucho que trabajan algunas señoras, le comento que yo veo que la señora que limpia a escalera de mi casa llega a eso de las 5:30, 6:00 de la mañana y que supongo que de ahí se va a otro lugar. Me dice “yo también limpio las escaleras en la comunidad de la señora Rosario. Me llaman una vez por mes. Es que ahí tengo como tres casas (...) Pero estas mujeres trabajan para empresas, tienen paro. Las empleadas de hogar no tenemos paro, está muy poco valorado. Si pudiese yo también lo haría, trabajaría mucho, así puedes realmente ganar dinero, estás mejor; pero no puedo, ya no puedo con 41 años...” (Meri, Ecuador, 1973, nacionalizada, por horas; con contrato, 2002. Diario de campo, 15/10/2014)

Susana, en menor medida, también había reducido un poco sus horas de trabajo en el último período:

“Ahora tengo que parar un poco, no como antes. Ahora tengo que parar un poco (...) Es que no lo aguanto... sí, hay días que yo voy corrido, voy seguido, ahora por ejemplo, desde las ocho de la mañana a hasta las cuatro de la tarde por lo menos y son, para mí, ya es mucho cuando antes yo podía hacer ¡Puff! Diez, doce horas y sí, te cansabas pero te cansabas de aquella manera, no es como ahora que luego a la noche no puedes dormir del dolor. Es tremendo esto.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Para Roxana y Mirella, la primera afectada de insuficiencia renal y la segunda de múltiples problemáticas,³⁰⁷ la reducción de las horas de trabajo era una constante hace tiempo y como se ha visto, su inserción en la modalidad por horas era la única manera de conseguir unos ingresos mínimos ante la imposibilidad de acceder a prestaciones sociales económicas.

En el caso de Francisca el fuerte desgaste físico tras muchos años en el trabajo del hogar fue lo que precipitó su decisión de jubilarse:

“Sí, porque físicamente, como me dice mucha gente, mi sobrina incluso, “tía, usted hubiera trabajado hasta los 75 años”. Digo “¡Siiii!” “Usted está bien” “Yo estoy bien, la carcasa”, digo “¡pero lo de adentro hay que verlo!”. Claro. Que la chapa está bien, pero lo de adentro (...)” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

De todas maneras, no descartaba la posibilidad de volver a reincorporarse al trabajo del hogar, no de manera intensa, solo unas horas a la semana para redondear su jubilación. Es más, en parte creía que los “achaques” que últimamente sufría en buena parte se debían a haber dejado de trabajar. Es más que elocuente la manera en que me lo contó:

“Pero creo que por eso me he enfermado ahora. Al tener acostumbrado el cuerpo a... sí, como los bueyes, dicen que si no tiran se ponen malos, tienen que arar siempre, entonces es lo que me ha pasado.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)³⁰⁸

³⁰⁷ Mirella ha mencionado padecer reumatismo inmunológico sistémico, que no supo explicarme exactamente qué era pero se había “aprendido bien el nombre”. Además, tiroides, artrosis degenerativa, atrapamiento del tendón carpiano, úlcera duodenal, anemia, colesterol y depresión.

³⁰⁸ Dejo para otra oportunidad el análisis de las representaciones de su cuerpo, que sería una dimensión muy rica en la cual profundizar. A lo dicho por Francisca se suman frases del tipo “aquí damos los pulmones”, “hay que sudar bien el lomo”, “si hay que romperse uno, se rompe”, “(eres) como un robot que tienes que no estropearlo porque tienes que hacer esto”.

8.4. Los recursos socio-asistenciales en el contexto migratorio

Algunas de las trabajadoras entrevistadas, en especial aquellas que no cuentan con una red familiar fuerte en la sociedad de destino, expresaron que cuando están enfermas nadie cuida de ellas, que ellas deben cuidar de sí mismas:

“(...) yo cuando me pongo malita yo no tengo quien cuide de mí, no. Si como bueno y si no también.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

“Yo ya estaba ahí preocupada, estaba asustada porque si voy al hospital, no voy a poder trabajar, no tengo a nadie ¡Dios mío! ¡Qué va ser de mí! ¡Qué-va-ser-de-mí!” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Sin desestimar la percepción de estas mujeres, de todas maneras creo que su respuesta puede ser matizada. Junto a la autoatención, el sistema de salud público, las organizaciones del tercer sector (laicas y religiosas), el servicio socio-asistencial público, la familia (transnacional), los/as amigos/as e inclusive los/as empleadores/as, son todos recursos terapéutico-asistenciales con los que cuentan a la hora de atender sus padecimientos, cada uno con sus especificidades y en función de cada caso particular. Inclusive, en algunos casos muy puntuales, desde mi posición de investigadora también (discretamente) lo fui.

En primer lugar, para todas ellas el servicio sanitario público es un recurso fundamental a la hora de atender sus padecimientos. Ello, por supuesto no implica ignorar otras formas de atención que las trabajadoras han mencionado, pero cabe tener en cuenta que, paradójicamente:

“Si bien la biomedicina desarrollará cada vez más una orientación que excluye lo socioeconómico de su marco de acción al concentrarse en la enfermedad en sí, (...) es justamente su focalización en la enfermedad lo que favorecerá su demanda por parte de los diversos conjuntos sociales, incluidos los trabajadores.” (Menendez, 2005:15)

Y agrega el autor:

“(...) la demanda urgente de solución una vez reconocida (la) enfermedad, tienen que ver con un condicionamiento económico/ocupacional del “tiempo”, ya que el enfermarse y sobre todo asumir estar enfermo (implica) dejar de trabajar, afectando directamente la supervivencia del trabajador y de su familia. La restauración de la salud o la reparación de la enfermedad deben ser inmediatas para poder retornar a trabajar en el mercado “libre” laboral. Desde esta perspectiva, la medicina científica es percibida como más rápida, como más eficaz, especialmente respecto de ciertos padecimientos vinculados a la esfera laboral. Es una medicina de urgencia, y no una medicina de espera.” (Menendez, 2005: 27; comillas del autor)

En términos generales, las mujeres han coincidido en valorar el servicio sanitario público positivamente, tanto por la calidad como la gratuidad de las prestaciones.³⁰⁹

Algunos ejemplos:

“Sí, sí, me llevaron y bueno, a urgencias, me quedé allí, me hicieron las pruebas y me dijeron que la vesícula estaba ya... ya no servía, había que quitarlo ya. Y sí, muy pronto también, me hicieron todo muy bien.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

“Mira, me atendieron como yo nunca imaginaba, magníficamente bien, mira, ahí estaban todos muy pendientes de mirar (...) y de verdad no me puedo quejar (...) de verdad, muy bien, muy bien, muy bien.” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

“Yo tengo el mejor concepto de la medicina española. Sí, sí, de la salud pública española. A mí que no me hablen mal de la salud pública española. Porque yo soy nada, yo era residente aquí... ni un kilo me cobraron y me atendieron como... bueno, yo siempre lo digo, que a mí me operaron en el mismo hospital que operaron al rey Juan Carlos. Él en el piso cuarto, yo en el segundo (reímos) ¡Pero estábamos en el mismo hospital! ¿Entiendes? ¡En el mismo hospital!” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

También, por lo general, valoran positivamente la relación con los profesionales.³¹⁰

“También muy buena, muy buena, sí con los médicos yo tengo mucha relación y a veces se involucran a nivel personal en mi vida también porque, claro, saben que yo a mi hijo lo traje muy pequeño. Lo conocieron pequeñito y yo muchas veces he ido a la diálisis y le dejaba a mi hijo afuera en el parque jugando o le decía a la enfermera, “vigílalo, que está afuera” y así, sabes. Entonces, han ido ellos también un poco conociendo.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Cabe destacar la valoración de José, quien se refería de esta manera a la atención recibida en el Hospital Clínico en el marco de su transición sexual.³¹¹

“No, o sea, con lo que tiene que ver con mi tema, la transexualidad, yo no tengo ninguna queja. No, ninguna. La asociación a mí... o sea, para mí es... ha sido prácticamente la salvación. Y con... ahora, con el tratamiento, yo estoy yendo al Clínico, la verdad es que en el Clínico nos miman. El trato que nos dan es un trato bastante respetable porque, o sea, nos tratan como nosotros queremos que nos traten. Ellos tienen muy en cuenta eso. Incluso en el papel, tienen que

³⁰⁹ También Bermúdez (2004) lo señala. Es importante tener en cuenta que una parte del trabajo de campo se realizó antes de la introducción de la restricción sanitaria impuesta por el Real Decreto-ley 16/2012, ya tratada en el apartado legislativo junto a las particularidades su aplicación en Cataluña. Por ello no retomo aquí estas cuestiones.

³¹⁰ Aquí simplemente me limito a reproducir lo expresado por las entrevistadas sin entrar en un examen minucioso de la relación médico/paciente, un tema que ha recibido gran atención pero cuyo análisis excede los límites de este trabajo.

³¹¹ Estoy al corriente de la postura crítica que mantienen algunos colectivos LGTBI frente a la medicalización de los procesos de transición sexual. Este es un debate que excede los límites de este trabajo y aquí me limito a dar cuenta de aquello expresado por José.

apuntar el nombre en el que sale uno en el dni... pero igual, entre comillas, entre paréntesis, te ponen el nombre con el que te llaman allá. Y a todos los que estamos ahí, o sea, “¿Cómo te llamas tú?” “José” “Pues, mucho gusto José” y ahí en adelante es José. Entonces, la endocrino, la psiquiatra, la psicóloga...” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

Sin embargo, se mostraba muy crítico con respecto al médico de familia:

“Yo, lo que yo veo, o sea, con respecto a eso es con el médico de cabecera ahí si yo veo un problema muy grande. Una ignorancia total sobre el tema y aparte ignorancia, o sea, se niega totalmente a... o a entenderlo o a tratarme como... como yo he dicho que soy. Le da lo mismo. Y él sigue (dale que te dale, dice una expresión que tiene este sentido pero no se entiende) con lo que él entiende o con lo que él quiere y entonces a mí eso me parece una falta de respeto de parte de él.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

También Marlene, quien a su juicio nunca ha encontrado una respuesta satisfactoria para sobrellevar el estado depresivo y la sensación de estrés que la aquejan, a pesar de que ha acudido al médico por estas cuestiones en diversas ocasiones:

“O sea, de salud, cuando yo me preocupo de mí, pues me pido una analítica, me pido esto, pero porque yo pida (...) Entonces he pedido yo las analíticas de cualquier cosa (...) inclusive yo me he hecho una electrocardiograma (lo dice con esfuerzo) y me dijo el médico, nunca me ha dicho, está bien, está mal, simplemente que ha salido así o a lo mejor “sufres mucho, tendrías que tomarte las cosas más tranquilas.”” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

Notablemente, lo relatado por Marlene coincide en buena medida con aquello que han dicho los/as profesionales médicos que he entrevistado, quienes aludieron a la frecuencia con que las mujeres latinoamericanas presentan “síntomas inespecíficos”, frente a lo cual suelen aconsejar “que se tomen las cosas con tranquilidad”.

Por otro lado, a pesar de la valoración positiva, las mujeres han dado cuenta de los efectos negativos en el sistema sanitario de los recortes implementados al gasto público en los últimos años, principalmente en relación a los medicamentos que ya no son cubiertos por la seguridad social y la espera para acceder a ciertas prestaciones:

“A nivel de salud, también. Las cosas han cambiado mucho (...) En la tardanza de las pruebas, que te quitan esto... hay muchas cosas, muchas medicinas que entran por la seguridad social, ya no entran.

- *¿Y usted usa alguna que ahora ya no le cubre?*

Bueno, sí, yo usaba el Daflon, que antes me entraba por la seguridad social, ya no me entra.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

“(...) claro, que te tardan sí, las citas, pero de atención siempre me ha ido muy bien.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Y agregó:

“- *Quizá la única nota es que a veces hay que esperar un poco.*
Sí, bueno, eso lo único. Como ser, a ver, tengo una cita para octubre para la rodilla. Pero bueno, como no estoy tan mal voy... ojalá que no se me olvide.”
(Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

Por otro lado, han sido escasos los relatos de discriminación de base xenófoba o racista por parte del personal sanitario. Solo una de las mujeres lo mencionó:

“Allá (Lérida) no me trataban de esa manera despectiva, al menos los médicos. Allá era diferente la cosa. Aquí (Barcelona) los médicos eran un poco despectivos pero allá era la gente. Los médicos no, muy humanos los médicos de allá y las enfermeras, muy humanos todos y muy interesados por ver que ese ser humano se recupere, sí.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Dos mujeres, en cambio, han relatado haber vivido situaciones de discriminación por parte de la población autóctona:

“(...) me lo han dicho... inclusive en varias ocasiones me lo han dicho (...) nosotros los extranjeros hemos venido aquí a aprovecharnos, a gastar lo que el español provee, o sea los catalanes proveen con su trabajo, que el español paga la seguridad social y que nosotros venimos a recibir unos medicamentos y un tratamiento que no estamos pagando. Así me lo han dicho (...) yo no sabía qué responder. Yo los dejaba que hablaran porque a mí, cuando yo estaba en Bellcaire el médico me decía: “Tú ni los mires, tú ni los mires. Cuando encuentres gente así, ni la mires, tú pasa.” Y eso hacía yo, pasar.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

“Porque, mira lo que te dicen (...) “ah, ustedes sin papeles pueden ir al médico a hacerse consultas” (...) porque todo el mundo habla, ¡Ay, la gente inmigrante sin papeles vienen aquí a operarse! ¡Y no sé qué! Esto todo el mundo lo dice, todos los españoles.” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Por otro lado, emerge la importancia que reviste el trabajo en red del servicio sanitario con otras instituciones. En el caso de Roxana, a partir de su contacto con el servicio sanitario tuvo acceso a otros servicios que le permitieron obtener su primer permiso de residencia:

“Luego logré hacer los papeles, pues... sí, es verdad ya, primero me saqué, bueno yo ya empecé a enfermar, ya estaba mala, fui al médico, y ellos me dijeron, “Roxana tienes que ...” estaba ilegal aún, estaba solamente con... un... un visado que ya se me había vencido y todo, entonces, cuando fui al médico me aconsejaron, me dijeron, “mira, tienes que ir a un sitio donde ayudan a hacer los papeles a los inmigrantes para que estés legal, tú estás enferma y necesitarás siempre”. Entonces me fui a unos abogados que habían de estos, que ponen ¿no? para los inmigrantes...” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Pero también se puede recorrer el camino inverso, es decir, acceder al servicio sanitario a partir del contacto con otras instituciones. Para José, como ya he mencionado su vinculación con una asociación LGTBI de migrantes ha sido fundamental para re-obtener su tarjeta sanitaria y atender muchas otras cuestiones. Mirella, por su parte, lo relataba de la siguiente manera en relación al primer período de residencia en Barcelona:

“Me empezaron a dar unas picadas al lado izquierdo y yo fui al médico, teníamos... yo fui al puesto de salud y me dijeron que sí, que... había ido al CITE³¹², en el CITE me dijeron que fuera al puesto de salud...donde te ayudan a hacer los papeles y todo... es una cooperación contigo, te orientan si vas a reagrupar. Sí, en el CITE te orientan, hay Cruz Roja, si no tienes dónde empadronarte te ayudan a empadronarte. Y yo no estaba empadronada en ninguna parte pero entonces me dijeron que yo como ser humano tenía derecho a que se me atendiera.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Mirella y José tienen en común la ausencia de una red familiar fuerte en el contexto de inmigración. Para ambos, las asociaciones del tercer sector han sido un importante punto de apoyo. En el caso de Mirella son numerosas las organizaciones, laicas y religiosas, a las cuales ha acudido a lo largo de los años. Algunos ejemplos:

“(...) por allá a Badalona donde los sacerdotes... el sacerdote me... tenían un servicio de enfermería y de asistencia social, allí me dieron ropa, me daban comida, me daban frutas, me miraban que dieta podía yo que me hiciera bien... hasta ollitas me decían si quería y me daban ollitas, me daban porcelanas pues para que yo comiera... tuviera lo necesario como ser humano.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

“A veces, fui cuatro veces, me dieron comida en un centro donde le dan a uno ahí en Paralelo, solo tiene derecho a comer cuatro veces con el pasaporte. Después, ya no le dan comida.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

³¹² Red CITE, Centros de Información a Trabajadores Extranjeros (CC. OO.).

Durante el trabajo de campo la acompañé en más de una ocasión a un servicio de atención buco-dental operado por una asociación sin fines de lucro. Mi función de acompañante tuvo que ver con el hecho de que compartí con ella la jornada en la que literalmente se partió los dientes, además de raspase y golpearse distintas partes del cuerpo, tras una caída que tuvo lugar momentos antes de encontrarnos. Así lo registré en el diario de campo:

“Como quedamos, llego a la estación (de metro) a las 10. Llamo a Mirella y le aviso que la espero en el andén, dirección Bellvitge. Me dice que ya está lista y algo así como que vendrá corriendo. A los dos minutos me suena de nuevo el móvil. Es Mirella, con voz desesperada me dice que se ha caído que por favor vaya para allá. Está a la izquierda de la salida del metro, cerca del semáforo. Salgo disparada y preocupada. No tardo en encontrarla. La veo parada, a lo lejos, lo que me tranquiliza. Cuando llego a donde está, la veo bastante bien pero con un corte feo en el labio que no para de sangrar. Ella está con un pañuelo de papel intentando secarse la sangre. Tiene un moretón en el cachete izquierdo y en la pera. Además un raspón muy feo en la rodilla. Lo primero que me comenta es sobre los dientes: dos de sus dientes frontales de la parte de arriba se le rompieron. Está desesperada por sus dientes. Dice que varias veces que intentó protegerse la cara pero no pudo. Esto lo repetirá durante todo el día. Lo único que atino a hacer es intentar buscar los pedacitos. Luego de un rato, buscando y buscando, encuentro uno. Con un pedacito de diente recuperado, le propongo ir al hospital para que chequén que está bien. Le propongo el de Bellvitge, que es el que considero que está más cerca. Concuerta en ir al hospital pero no al de Bellvitge porque está empadronada en Barcelona y considera que entonces hay que ir a uno de Barcelona. Aunque sé que igual la atenderían en Bellvitge, creo que es mejor no contradecirla. Le propongo el *Clínic* y le parece bien. Hacia allí partimos.” (Diario de campo, 28/06/2014)

Sin entrar en los detalles de la jornada, simplemente apuntar que pasamos unas cuantas horas en el hospital, más tarde tomamos algo en un bar y finalmente nos despedimos después de haberla acompañado a su casa y estar allí un rato. A partir de este incidente ambas nos pusimos a averiguar posibles soluciones para sus dientes ya que Mirella no podía afrontar el gasto de un dentista privado. No fue fácil pero cinco meses más tarde consiguió acceder al servicio antes mencionado gracias a la mediación del CEAR.³¹³ Antes había intentado obtener algún tipo de ayuda de los servicios sociales pero según lo que me contó la trabajadora social le respondió que había “casos más serios y urgentes”. De hecho, Mirella ha mencionado de los servicios sociales públicos en

³¹³ CEAR, Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La valoración del tratamiento recibido no fue del todo positiva. Si bien le arreglaron los dientes que se habían partido, además de realizar otros tratamientos (limpieza, caries), Mirella continuó sintiendo molestias que finalmente resolvió en un viaje a Colombia, pagando un dentista privado con dinero que le proporcionó una hermana que reside en Estados Unidos. También Susana ha mencionado que cuando viaja a Paraguay aprovecha para ir al dentista dada la diferencia de precio. Estas prácticas entran dentro de los ya mencionados flujos transnacionales de atención (Le Gall, 2010; Meñaca, 2009) pero no son las más frecuentes dado que no todas las mujeres viajan de manera periódica a sus lugares de origen.

términos de un recurso no siempre disponible: “He recibido más ayuda ahora que estoy empadronada, que tengo documentos y que tal porque si no tienes papeles nadie te da nada.” Recientemente había cambiado la trabajadora social que la atendía, algo sobre lo que se mostraba muy disconforme. Sobre la anterior habló muchas veces en términos muy positivos, y sentía que estaba “muy pendiente de ella”. Le había tramitado una beca comedor, unas gafas que ella no podía comprar y estaba intentando conseguirle una pensión no contributiva así como su acceso a una vivienda social.

En términos generales, los servicios socio-asistenciales públicos brillan por su ausencia en las narraciones de las mujeres.³¹⁴ Roxana es de las pocas que los ha mencionado como un recurso estable:

“(…) he tenido a los servicios sociales, “mira, me falta esto”... alimentos, una semana me daban alimentos, “mi hijo le falta tal cosa, necesita ir a estudiar tal cosa, hacer un refuerzo” “Venga, vale, vamos a buscar una beca” Y ellas (trabajadoras sociales) intentan también darme un poco de tranquilidad, sabes, porque saben muy bien mi situación.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

También Susana pero fundamentalmente para resolver cuestiones relacionadas con su hija que sufre de una importante discapacidad intelectual, algo sobre lo que mostraba muy conforme:

“(…) tengo a mi hija que por suerte tengo un colegio que me va gratis, que come gratis, se le lleva el transporte gratis y luego tiene una pensión (...) 370 (euros)... tiene la pensión hasta los... hasta los 65, hasta que ella se jubile con eso (...) yo estoy agradecida ¿no? en el tema de mi hija que creo que está muy bien, está muy bien.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Por otro lado, para aquellas que cuentan con una red familiar en Cataluña, ésta se despliega como un recurso de suma importancia a la hora de atender sus padecimientos. Muy especialmente por parte de la parentela femenina (pero no exclusivamente), que puede proporcionarles, variablemente y según los casos y

³¹⁴ Estos datos concuerdan con los resultados obtenidos por Claudia Anleu (2015) en su tesis doctoral. Anleu apunta que, en línea con lo señalado en otras investigaciones realizadas en el Estado español, es bajo el acceso y uso de los servicios públicos de asistencia social por parte del colectivo latinoamericano. En este sentido, sostiene que por lo general, “recurren primero a sus redes informales de apoyo, luego a algunas organizaciones no gubernamentales y, como última opción, buscan la ayuda de los servicios gubernamentales” (2015:324). Remito a su trabajo para una profundización en las razones que inciden en la poca afluencia de los y las latinoamericanas a este tipo de dispositivos.

posibilidades, atención, información, consejos, afecto y apoyo económico.³¹⁵ Roxana, por ejemplo, cuenta con una extensa red familiar presente en Cataluña:

“Mi madre ya no trabaja a, ya tiene 67, 70 años. (Vive) Con mi hermana la última, la pequeña (...) Una (hermana) tengo en Gerona. Una hermana, la que vino primero, ella se casó con un chico en Gerona y ella ya vive allí... hace tiempo ya, y luego el resto aquí en Barcelona. Cada uno en nuestra casa pero en Barcelona (...) Económicamente, no, cada uno tenemos ¿no? pero a mí sí que me apoyan cuando es necesario y me ven que estoy muy apretada. Ya, estamos muy unidos nosotros, los diez hermanos, siempre nos juntamos cada fin de semana en la casa de mi madre, yo, mira, llevo de ayer y hoy que no he ido por qué, porque saben que no me encuentro bien. O ellos viene a verme o pero... ahora yo no me encuentro... y le he dicho “mama, no voy por...” “no, tranquila, descansa, no sé que, no vengas ahora”. Y así (...) Yo si estoy ingresada y eso ellos se dedican a mi hijo, mi hermana, mi madre, le dejan la comida, le ayudan un poco y esto, sí. Es un apoyo. Sí, es una tranquilidad, sí. Y en el tema de enfermedad, también, yo siempre estoy apoyada por ellos. Si tengo que ir a un tratamiento, “vamos, te acompaño”, se turnan mis hermanos, mi hermana la pequeña la que vive con mi madre es la que me iba a donar el riñón y no ha salido bien. Pero siempre están pendientes de todo. Sí, sí, sí. Siempre están pendientes. Sí. En ese sentido, es tranquilidad también. Sí, tengo tranquilidad en eso porque cualquier cosa que me pasara ellos están ahí enseguida.” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Así lo relató Carmen, en relación al accidente laboral sufrido:

“Sí, fue mi pareja, ellos, más que todo ella, ella (la hija). Ella era noche y día. Noche y día. Este de aquí no, el niño no, ésta, ésta. ¡Madre mía! Era noche y día, ella no se... ella dormía en una... sentadita, toda la noche. Toda la noche y todo el día. ¿Sabes lo que es eso? ¡Madre mía! Digo, Carla vete a casa. ¡Uh! Ella no se despegaba de ahí (...) ella no se despegaba del hospital... ella, claro, ella. Ella y mi marido, los dos.” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

Recuérdese además que son muchas veces las mujeres de la familia quienes las reemplazan en sus trabajos cuando ellas deben ausentarse por motivos relacionados con la atención de su salud.

Además, también es interesante notar que aún cuando la familia se encuentra en la sociedad de origen igualmente puede constituir un recurso a la distancia. Este es el caso de Marlene, quien comparte experiencias y pide consejos a su madre en Ecuador:

³¹⁵ Al subrayar el importante rol que juega la familia no es mi intención presentar una visión idealizada de la misma (siempre presente, atenta y sin conflictos...). En parte matizaré el análisis si bien he de reconocer que no profundizaré en esta cuestión.

“No, entonces a los 42 años yo ya comencé ya a alzarme la regla. Y yo claro, no sabía, preguntaba y el médico: “tómame esto, tranquila, y esto” y claro, porque yo me pegaba unos sustos de que se me alzaba la regla dos meses, dos meses tenía poca regla y eran los síntomas de... de la menopausia. O sea, que yo la menopausia lo tuve, temprano también. Y así he ido, un poco con dolores de cabeza, dolores de cabeza y el médico: “no, que eso es normal”. Y no me recetaban jamás nada, y yo, bueno. Y claro, yo llamaba a mi madre, que también ella tiene su edad y mi madre me decía: “no, eso no es así”, dice: “si yo a los 50 y pico de años me alcé la regla. Tú has de estar es que... los nervios y así...” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

Este es otro ejemplo de los flujos transnacionales de autoatención que han sido analizados en profundidad por Meñaca (2009). Pero tal como la autora señala, estos flujos no son simétricos. En el caso la información sobre los problemas de salud que circulan transnacionalmente, suelen ser más frecuentes los flujos desde la sociedad de origen a la de destino de la migración, especialmente si el problema de salud existente supone gastos extraordinarios. En el sentido contrario, en cambio, no es raro que se oculten los problemas de salud padecidos a fin de evitar preocupar a la familia en origen, tal como me lo mencionó Natalia, quien ni siquiera quiso comentarle a su madre la posibilidad de haberse contagiado de tos ferina:

“(...) se lo comenté (a mi mamá) (rié) pero ya hasta que ya...ya había pasado que me dieron los resultados y todo porque sino ella se preocupa y eso. Y entonces, para qué la voy a preocupar, tal vez va estar negativo esto y exacto eso fue lo que pasó.” (Natalia, trabajadora fija part time/por horas contratación informal, residencia irregular)

Las amigas³¹⁶ también son para muchas de ellas personas importantes a la hora de atender sus padecimientos. Les pueden brindar información o consejos, atención en caso de enfermedad y además, al igual que sus parientes frecuentemente las reemplazan en sus empleos. Así lo relató Marlene, en relación a los consejos de sus amigas para afrontar la llegada de la menopausia, ante su insatisfacción de la respuesta médica:

“(...) entonces, claro, me relacioné en el baile con amigas y ahí he ido conversando que esto me pasa, “pues, vete a la farmacia que ahí hay unas pastillas que se llama Aimea (sic) para la... Imea (sic), Imea, algo así creo que se llama, para la, esto... y, y, me he comprado, me he ido tomado, pero esto por mi cuenta.” (Marlene, ex trabajadora interna/contratación informal, pluriempleada sector servicios/contratación formal, nacionalizada española)

³¹⁶ Utilizo el femenino porque son contadas las referencias a los amigos. Asimismo, cabe aclarar que las amigas pueden ser personas que ya conocían en el país de origen y que han migrado o nuevas relaciones que han entablado tras la migración, muchas de ellas también de origen extranjero.

Y Mirella, sobre los cuidados recibidos en ocasión de una laringitis:

“Y ella (amiga) muy linda, estuvo conmigo (en la consulta médica) y hasta que me trajo a la casa y ya me dejó ahí. Luego le dijo a otra amiga que viniera, la amiga vino, me preparó un caldito, me hizo una bebida porque yo tengo muchas ramas, muchas plantas que a veces las vendo a la gente también que son para... para los nervios, para uno estar bien... bueno, me preparó algo bien bueno, me lo tomé, me acosté a dormir y dormí hasta el día siguiente. Mi amiga misma fue y compró el medicamento que me mandaron, estuvieron... de verdad estuve bien atendida.” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

En su caso, el día que la acompañé al hospital pude presenciar cómo a partir de que una amiga se enteró de su caída rápidamente se difundió la noticia entre sus personas conocidas y llegaban incesantemente mensajes por whatsapp o llamadas para preguntarle cómo estaba, si necesitaba algo y/o si estaba acompañada.

Por su parte, así lo contó Susana:

“Mis amigas (se ríe) Sí, tenía mi amiga, esta... la que te digo que llevaba el bar del club, eh, en esa época todavía no nos conocíamos con la Pepa (otra amiga que está en su casa al hacer la entrevista) pero sino, pues, la Pepa es una de las personas que también que... o sino están otros amigos y otras amigas y bueno, las que me ayudan en el trabajo de limpieza que trabajan conmigo, porque hay muchas cosas que ya no puedo hacer, ya tiene que hacer alguien. Ya llevo alguien para hacer por mí.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y agregó:

“No, yo creo que las cosas que me han pasado aquí han sido todos muy positivos, eh. Yo no... yo no me puedo quejar... Siempre, siempre he tenido... me he visto muy bien rodeada de muy buenos amigos y siempre han estado conmigo conforme necesitara cualquier cosa. Es lo que fuera, siempre he tenido (...) son los que me ayudaron en gran parte a sobresalir en muchas cosas, a sobrepasar muchas cosas y... yo creo que es lo más bonito, no... de estos años.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

De hecho, Susana cuenta con una nutrida red de amigas. En nuestros numerosos encuentros no era raro que estuviese presente alguna de ellas o recibiese llamados, además de mencionarlas constantemente en nuestras conversaciones. Si bien tiene una hermana que vive cerca de ella, la relación es bastante conflictiva y no siempre constituye un apoyo.

Francisca además de contar con una extensa red de familiares también ha mencionado en muchas ocasiones a sus amigas. Una de ellas – también de Honduras y vecina en Barcelona – era quien mayormente se ocupaba de ella cuando lo ha necesitado ante la falta de atención por parte de su pareja.³¹⁷

“- Si usted estaba enferma o se sentía mal ¿quién se ocupaba de usted?

No, yo sola porque no... tampoco era un buen enfermero (mi pareja). Él me traía unas las pastillas si me dolía... ay, no sabía estas cosas. Sí, si me encontraba mal, él me miraba “¿Estas mala, no?”. Le digo, “Sí”. “Vete al médico”. O si no tal vez, una vez que tenía dolor de estómago, claro, yo me senté y entonces él se levantó y me hizo una manzanilla. Porque tomaba manzanilla, no tomaba leche ni nada. Entonces fue y me trajo una manzanilla. Sí, me traía un vaso de agua pero él no se ocupaba de (...)

¿Y en los momentos en que la operaron? Que quizá tenía que estar más tiempo en cama y eso...

No, tenía una amiga que vivía aquí, que cuando me hicieron lo de la...

*Ah ¿la que vivía en este piso?*³¹⁸

Sí. Que era de Honduras también y entonces subía a verme. Sí, ella me bajaba a comprar...y me hacía las cosas.” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Sin embargo, a menudo las amigas son también migrantes y por ello, puede suceder que sean escasos los recursos que les pueden proporcionar:

“Ahora ya es mi prioridad comer bien, estar bien porque es que no tengo a nadie, como no tengo a nadie ¿Quién va a velar por mí? Yo sé que tengo amigos que me quieren pero no es igual, no es igual. No puede ser igual porque ellos tienen su vida. Si estuviera mi hermana sí, si estuviera mi papá sí (...) pero una amiga, igualmente están mis amigas en la misma situación que yo ¿Qué pueden hacer por mí?” (Mónica, trabajadora interna/contratación formal, residencia temporal)

Finalmente, los y las empleadoras asumen una posición variable, pudiendo tanto constituir un recurso como un obstáculo para la atención de los padecimientos de las trabajadoras. Y ello puede condensarse contemporáneamente en una misma persona empleadora. Valga a título de ejemplo, uno entre tantos posibles, el caso de Francisca en ocasión de su embarazo ectópico: inicialmente la empleadora la disuadía de ir al médico, minimizando aquello que Francisca sentía; cuando a Francisca finalmente la internaron, su primera reacción fue exigirle que reincorporase al trabajo inmediatamente; finalmente, dado que Francisca permaneció varios días en el hospital, la empleadora fue a visitarla e inclusive le llevó un regalo.

³¹⁷ En esa época Francisca no vivía con su hija ni nietos/as, quienes llegaron a Barcelona en el año 2000.

³¹⁸ Con Francisca somos vecinas (vivimos en la misma finca). Las entrevistas, por elección de ella, se realizaron siempre en mi casa. Su amiga, años atrás vivía en el que ahora es mi piso.

La doble posición que juegan los/as empleadores/as ha emergido en más de una ocasión a lo largo de los capítulos anteriores, especialmente cuando se analizaron las condiciones de trabajo y la relación que se establece entre la parte empleadora y trabajadora. Aquí me interesa remarcar que, en términos generales, prevalece la falta de reconocimiento del derecho de las trabajadoras a atender su salud, dentro de lo que se incluye la posibilidad de ausentarse por enfermedad o para realizar visitas médicas (consultas, exámenes, tratamientos), llegando a casos extremos de cosificación en los que ni siquiera se tienen en cuenta sus necesidades vitales básicas. De hecho, de esta falta de reconocimiento se derivan en buena medida las prácticas revisadas en el apartado anterior.

Como he argumentado en otro capítulo, al menos desde la perspectiva de la parte empleadora, la mayor consideración del trabajo doméstico remunerado como actividad laboral cuando es realizado en la modalidad fija o interna conlleva a que en esta modalidad de empleo se tienda a respetar más los derechos laborales de las trabajadoras. De todas maneras, como se ha visto, esto sucede con un amplio margen de discrecionalidad, y ello también se ve reflejado en lo que concierne al derecho de atención de la salud de las trabajadoras. Paradójicamente, en el trabajo por horas, caracterizado por una extendida informalidad, dada la mayor flexibilidad existente, las trabajadoras cuentan con un mayor margen de maniobra para la gestión de la atención de su salud. Eso sí, a costa de perder la ganancia de las horas no trabajadas o en el mejor de los casos recuperarla en otro momento.

El amplio abanico de posibilidades existentes remite a negociaciones privadas entre partes con cotas de poder desiguales, donde no siempre rige la lógica de los derechos,³¹⁹ algo de lo que las trabajadoras son plenamente conscientes. En este sentido, es interesante el testimonio de una empleadora, quien entre incrédula y desesperada me contó:

“Yo a veces pienso, quizá es la manera de ser de su país que piense así. No vas, no te pago ¿no? Yo he pensado, porque no lo es mala chica tampoco, pero yo llegué a pensar esto, esto es que ellos deben ser así. Porque ella se sentía mal cuando ella no iba y yo le pagaba, cuando iba al médico y yo le pagaba igual. Porque dices, eso también, que poco... ¿no? Y ella se sentía mal: “¡No, no me pagues!” ¿Cómo no te voy a pagar? Yo siempre digo, “no, no, tú coge el dinero”, no sé qué.” (Gemma, empleadora trabajadora fija/contratación formal, trabajadora por horas contratación informal)

³¹⁹ Prueba de ello son las escasas referencias a la tramitación de bajas laborales cuando la relación se encuentra formalizada.

En este caso, la trabajadora en cuestión se encontraba regularmente contratada en la modalidad fija, si bien se había declarado media jornada en vez de jornada completa que es lo que realmente correspondía. En el intento de entender la negativa de esta trabajadora a percibir el dinero del día no trabajado, en vez de apelar a razones de orden cultural creo que puede más ser acertado recordar el caso de Mónica – trabajadora interna regularmente contratada – cuya empleadora pretendía que recuperase el día no trabajado a causa de un estado gripal. En esa ocasión, a pesar de no estar de acuerdo, Mónica prefirió permanecer “callada” pero aclararle a su empleadora que no quería “deberle nada”. Sospecho que sea esta misma razón la que explica la negativa de la primera trabajadora a cobrar “de más”.

Como he dicho, los datos de campo dan cuenta que existe una amplia variedad de arreglos posibles. En el trabajo fijo e interno algunas veces las trabajadoras pueden ausentarse, inclusive por períodos de tiempo prolongados, percibiendo normalmente su salario. Ahora bien, también puede suceder que se descuenten los días no trabajados, que se pretenda que sean recuperados o que directamente pierdan su empleo. Esto último, es lo que le sucedió a Mirella, también estando regularmente contratada como interna, siendo ella la que pagaba las cotizaciones a la seguridad social. En este sentido, cabe subrayar cómo la figura del despido por desistimiento³²⁰, solo aplicable a esta relación laboral y “entendido como pérdida de confianza en el empleado”³²¹, facilita truncar la relación laboral cuando la condición de salud de la trabajadora no le permite trabajar:

“(…) una torcedura de un pie, un esguince, como le han diagnosticado son 15 días. Son 15 días. Ya veremos, mala pata, esto no es ya... pero ya entró en esa rueda que pensábamos que iba a entrar porque a lo mejor, porque este pie... quería tramitar una invalidez (hace gesto de indignación). Al final llamé a una familia, mira ¿qué puedo hacer? Me dice, a ver, despídela por desistimiento porque tal y hacemos bien los papeles y le das lo que le corresponde y ya está, a ver.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

De esta manera, la relación laboral puede ser de total confianza, eso sí, siempre y cuando la trabajadora tenga completa disponibilidad para trabajar. Esta misma empleadora recalcó que uno de los aspectos que más apreciaba de una antigua trabajadora interna es que era “muy consciente” de las necesidades que tenía la familia

³²⁰ Regulado en el artículo 11, 3 del RD 1620/2011, permite a la parte empleadora extinguir el contrato sin alegar causas adicionales. Una posibilidad que expone a la trabajadora a una gran vulnerabilidad, agravada por el hecho que tras la extinción del contrato no goza de la prestación económica por desempleo.

³²¹ La frase se encuentra en el RD 1620/2011, Disposición adicional segunda, 2.1ª.

empleadora, sugiriendo que trabajaba aún estando enferma tal como lo haría “una madre (que) se encuentra mal pero tiene unos hijos”:

“Eso no quería decir que no tuviera momentos en que pudiera encontrarse... pero ella siempre fue muy consciente de lo que nosotros necesitábamos. Entonces, pues si un día se encontraba mal, pues se encontraba mal y casi no hacía. Pero si una madre se encuentra mal pero que tiene unos hijos, que a lo mejor le van a venir a casa y le van a hacer... y yo esto por ejemplo se lo agradecía mucho. Porque lo sabía y le decía, si no estás, bueno, no hagas nada. Y muchas veces era al revés, no hagas nada, ya te digo, estoy yo o lo que sea. Pero fue siempre muy cumplidora. Nunca, nunca en todos los años me quedé colgada.” (Isabel, empleadora trabajadora fija/contratación formal)

De hecho, cuando la trabajadora es interna, puede suceder que permanezca en el hogar empleador mientras que se encuentra enferma, y tal como se desprende del fragmento anterior, no siempre sin trabajar. Francisca, lo relató de la siguiente manera con respecto a su primer empleo como interna:

“Entonces ahí tuve, qué fue lo que tuve... no, tuve también... tuve un problema de esto de los ovarios, también tuve un malestar que se me inflamaron los ovarios y tuve que ir... me trajo ella (empleadora) al Hospital Clínico (...) me trajo al médico de urgencias y entonces le dijeron que tenían que hacerme una... esas cosas que te hacen, que te meten las cosas para adentro y sí, le dijeron que tenía eso y le dijeron que me tenía que quedar esa noche ahí para ponerme suero, me quedé ahí, estuve... sí, la noche y al siguiente día me fui. Pero no, yo me levantaba, hacía lo que podía (...)” (Francisca, jubilada, ex trabajadora fija/contratación formal, nacionalizada española)

Sea cual sea el régimen laboral en el que trabaja se desarrolla la relación laboral, y más allá de que la misma esté o no regularizada, la parte empleadora puede acompañar a la trabajadora al médico, pagarle el acceso a servicios médicos privados,³²² visitarla en períodos de convalecencia o asistirla económicamente, entre otras. Ahora bien, esto tiene lugar en el seno de los intercambios asimétricos ya analizados, dentro de los cuales este tipo de prestaciones son vistas como dones (de los que se espera el contradon) que ubican a la persona empleadora en la posición de benefactora. Todo ello, además, un contexto en el que aún si la relación se encuentra formalizada, son mínimas las protecciones de las que gozan las trabajadoras, lo cual tiene unas consecuencias muy concretas en su vidas cotidianas y que a continuación paso a revisar.

³²² Ello en ocasiones puede verse favorecido por el hecho de que el/la empleador/a o un miembro de su familia ejerce la profesión médica.

8.5. Consideraciones finales sobre la salud, la vida cotidiana, y el trabajo en contextos migratorios

Como he mencionado, algunas investigaciones han apuntado que los/as migrantes priorizan la obtención de dinero sobre cualquier consideración sobre su salud (Bermúdez, 2004; A. M. García et al., 2009; Tognetti Bordogna, 2009). La puesta en marcha de las estrategias examinadas al inicio del capítulo pareciera a primera vista confirmar esta afirmación; sin embargo, creo que su interpretación no puede separarse de la triple condición de mujeres, trabajadoras y migrantes (Parella, 2003), que actúa de manera entrelazada en su vida cotidiana y determina sus condiciones de vida y trabajo en el contexto migratorio.

En primer lugar, faltar al trabajo puede poner en peligro la propia manutención y según los casos, también la de la unidad doméstica, ya sea que esta última se encuentre en la sociedad de destino y/o en la de origen. Debe tenerse en cuenta que nos son pocos los casos en los que ellas son las principales responsables de la manutención de sus grupos domésticos, y ello, no en pocas ocasiones, debido a la evasión de los varones de los compromisos económicos derivados de la paternidad biológica. Carmen lo expresaba con claridad:

“Mira, que podría irme corriendo al médico diciendo “Mira, oye que estoy con... me está bajando mucho esto y estoy así.”³²³ Pero no, sigo mi trabajo y estoy ya mis horas. Ya. Pero ahora, aunque me dé miedo... usted porque no tiene niños ¿no? ... pero... el que tiene hijo, sabe los que cuesta un hijo.”
(Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

No poder trabajar las enfrenta con el temor de no contar con ningún tipo de ingreso económico. Hasta la reciente reforma laboral, la baja por enfermedad se hacía vigente el día 29 y no se reconocían el accidente ni la enfermedad laboral. Si ello ha sido subsanado, de todas maneras los datos de campo indican que no es común la tramitación de bajas laborales. Además, la extendida informalidad en esta actividad laboral atenta contra la posibilidad de que las trabajadoras puedan gozar de estos derechos. A fin de cuentas, todo depende de los arreglos a los que puedan llegar con la parte empleadora.

³²³ Se refiere al flujo menstrual, muy intenso, que le genera mucho malestar.

Solo aquellas pluriempleadas que combinan el trabajo del hogar con otra actividad laboral pueden acceder a mayores protecciones cuando sus condiciones de salud no les permiten trabajar. Este es por ejemplo el caso de Julia, empleada contemporáneamente en una empresa de limpieza y en el trabajo del hogar por horas, siendo el primer empleo el que le proporciona los ingresos principales. Esto fue lo que me contó en relación a una operación de várices:

“El año pasado... ah, justo ahora hizo un año, el 15... el 15 de julio del año pasado, sí, me operaron. (...) una baja de 15 días.

- *¿Y la respetó?*

Sí, sí, sí. Sí.

- *¿Y a las casas iba?*

No, no, no. No, tampoco, porque no... si uno está de baja, trato eso, si estoy de baja en la empresa no voy a las casas porque no... la empresa no se entera, claro está, pero tampoco es debido, porque si estás enferma, tienes que tener reposo. Sí, mis bajas sí que las respeté.” (Julia, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, nacionalizada española)

El testimonio de Julia pone en evidencia la diferencia que entraña contar con protecciones sociales que proporcionan ingresos económicos cuando es necesario atender la propia salud. De todas maneras, también en las empresas se cometen serias irregularidades, tal como se desprende del caso de Carmen, quien recibió presiones para no denunciar el accidente laboral que sufrió. O como en el de Roxana, a quien la despidieron de una empresa de limpieza mientras gozaba de una baja laboral. El caso de Roxana además es revelador de de las dificultades que pueden tener las trabajadoras para acceder a determinadas prestaciones de la Seguridad Social por no contar con los años de cotización exigidos, producto tanto de la informalidad como de la migración. Así me lo explicó:

“(...) como yo me sentía bien para trabajar, yo decía, oye limpiar oficinas es fácil, decía yo, lo puedo llevar (...) tuve una recaída (por la insuficiencia renal) y me dieron la baja (después) de trabajar, a los diez meses, más o menos. Me dan la baja médica y estando de baja médica, te hablo, no estuve ni un mes y plum, me despiden. Injustificado, o sea, era un despido improcedente ¿no? Por eso la seguridad social me llega a pagar la baja. Ellos me llegan a pagar, me despiden de la empresa, me liquidan porque como no llevaba mucho tiempo les da... me despiden ya y yo digo, bueno, qué hago, digo, estoy mal, estoy enferma, necesito estar ahora tranquila, paso del trabajo y ya está, habrá una forma que yo siga cobrando mi baja y es así como lo hago, la seguridad social me paga, la baja temporal le llama (...) cobré la baja temporal hasta diciembre, diciembre del año... del 2011 ¿no? Yo a ver, estuve, salí... me despidieron en, sí, en abril del año pasado, va a ser un año ahora. Y al mes en mayo, me despiden, cojo la baja temporal hasta ahora, hasta diciembre, estaba cobrando yo ¿no? como 600 euros, lo que era mi sueldo en la empresa de limpieza. Y en

diciembre me proponen, la seguridad social me propone a una invalidez permanente. Me proponen, voy a hacer todo, me llevo mis certificados, todo, y al mes o a los dos meses me mandan una carta diciendo que no puedo ser, no puedo, me niegan ¿no? la invalidez porque no tengo el tiempo que necesito cotizado. Y claro, y digo ¿ahora qué hago, Dios mío? ¿Qué hago ahora? Seguiré con la... la pensión no contributiva que son 300 euros, entonces si ellos me niegan eso y ya no tengo ni la baja ni nada se supone que automáticamente cobraría la pensión pero hasta el día de hoy no, no me pagan la pensión, estoy esperando que me den una respuesta, por qué si yo ya no estoy cobrando nada desde diciembre, nada, nada (...)" (entrevista hecha en marzo)" (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Vista la situación, resolvió volver a trabajar: "me puse a trabajar (lo dice muy bajo), unas horas de limpieza, es como estoy saliendo."

Si los padecimientos han sido graves y prolongados, las trayectorias laborales de las mujeres resultan muy discontinuas, lo cual a su vez determina una gran inestabilidad económica que puede repercutir negativamente en las condiciones habitacionales. Este era el caso de Mirella, quien a diferencia de Roxana no contaba con una red familiar fuerte:

"Yo ahora pago mi habitación y no consiento que nadie se me pase a la habitación..., y a cada uno, a su sitio (...), hacía muchos años que no me sentía bien. Siempre..., no he durado ni 15 días en las casas y andaba con todo en un trastero, pagaba 80 euros de trastero para yo poder sobrevivir en los sitios donde iba (...) en cambio, allí no, allí (...) nadie me molesta, hasta aquí, ya llevo 4 meses y no me molesta nadie. Que lucho por conseguir esos 250 mensuales pero estoy bien." (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Ninguna mujer era propietaria de su vivienda en Cataluña. No creo que sea correcto relacionar el régimen de tenencia de la propiedad con su estado de salud, sobre todo teniendo en cuenta que en muchos casos los esfuerzos de las mujeres se orientan a adquirir o terminar de construir una vivienda en la sociedad de origen, algo que algunas de ellas efectivamente había logrado. De todas maneras, el pago del alquiler es una de las mayores preocupaciones cuando los problemas de salud imposibilitan trabajar:

"(...) siempre he tenido preparado el alquiler, que es lo más importante y... y pa' la comida, que son las dos cosas, digamos, esenciales y... bueno (...) lo del alquiler y todo cuando he tenido que hacer estas cosas (intervenciones quirúrgicas), lo primero es pensar cómo vas a pagar el alquiler eh, porque el alquiler llega y hay que pagar." (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Algunas de las mujeres conviven con sus parejas. Sin embargo, ellos no siempre se encuentran empleados y pueden contribuir económicamente en la manutención del

grupo familiar. Por ejemplo, cuando Meri pasó exclusivamente al trabajo por horas, su marido recientemente reagrupado aún no trabajaba. Ello supuso que debiesen abandonar el piso que ella había alquilado:³²⁴

“(...) ya dejé a la señora donde trabajé once años porque la tuve que dejar por la cuestión de la rodilla y... y pues claro, eso me aminoró el sueldo que prácticamente (...) pues tuve que dejar el piso porque claro, dejar el trabajo de allá y era la única que trabajaba en este momento porque mi esposo no encontraba nada, tuve que dejarlo (...) alquilamos una habitación y estuvimos los tres en una habitación. Y de allí, por suerte, le salió el trabajo a él y... y ahí ya comenzamos.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

En otros casos, las mujeres conviven con otros familiares adultos. Así, por ejemplo en el caso de Ada, durante el largo período que ella no pudo trabajar para tratar el tumor que la afectó pudo mantenerse gracias a unos ahorros que tenía y los ingresos de su hijo:

“Tenía ese dinero. Ese dinero. Ese dinero y mi hijo. Siempre me ha ayudado. Mi hijo enfrentó el alquiler, enfrentó todo.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

El trabajo, además, siempre que se realice en condiciones regulares, es la condición *sine qua non* para que ellas y sus familias residan legalmente en España. Por eso, en el contexto de una legislación de extranjería de carácter marcadamente laboral, los padecimientos vividos inciden negativamente en su ya precaria situación jurídico-administrativa. Algunas mujeres han tenido serias dificultades para renovar las tarjetas de residencia y trabajo o realizar la reagrupación familiar. Los siguientes testimonios son elocuentes al respecto:

“Me estuve a punto de perder los papeles, pero como he estado en lo del itinerario de búsqueda de empleo, esa justificación me ha servido y el asistir a talleres, que he asistido a talleres y los trabajos (...), estuve haciendo acogidas, estuve yo también en otros sitios recibiendo acogidas. Y entonces me han dado un certificado como que yo estaba llevando un itinerario de búsqueda de empleo y por favor que..., que yo era una persona que tenía integración con la sociedad y todo eso, me han dado un dossier para que lo presentara en el Gobierno Civil. Se exigía al Gobierno que me aceptara y con eso se me renovaron los papeles. ¡Gracias a Dios!” (Mirella, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

En el caso de Roxana:

³²⁴ El piso, en parte, lo había alquilado para poder cumplir con los requisitos para realizar la reagrupación familiar.

“(...) yo de cara cuando sabía que tengo que renovar y eso yo me espabilaba en buscarme un trabajo, sabes, en donde me hagan contrato y me sirva para ir renovando. Eso sí, nunca me he descuidado. Yo ya me lo iba montando todo porque yo sabía que era un requisito, que era importante eso, estar trabajando y tener un contrato, entonces yo intentaba por todos los medios, aunque esté enferma, aunque esté como sea, de ponerme a trabajar y tener un contrato para presentar (...)” (Roxana, trabajadora por horas/contratación informal, nacionalizada española)

Sin embargo, lo anterior no fue suficiente a efectos de la reagrupación familiar de su hijo, quien finalmente entró en España con un visado de turismo. Otro ejemplo, resulta paradigmático en relación con la concatenación de dificultades jurídico-administrativas que supone no poder trabajar. La operación de vesícula a la que se sometió Susana coincidió con el período de solicitud de reagrupación de sus hijos. No respetó el reposo postoperatorio porque:

“(...) no podía no cobrar y yo necesitaba trabajo, necesitaba el dinero (...), tenía el piso alquilado yo. Estaba en el período de solicitud de reagrupación, estaba en ese período, todo, y eso me vino así una cosa muy repentina, así que fue todo en ese lapso de la solicitud de papeles de mis hijos, y todo eso.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Además, para poder afrontar el gasto de la reagrupación familiar —alquiler del piso, billetes de avión, trámites administrativos—, dejó de pagar la cotización a la Seguridad Social, lo que le ocasionó problemas cuando tuvo que renovar su tarjeta de residencia y la de sus hijos ya reagrupados. La deuda con la Seguridad Social (1.600 euros) la saldó pidiendo un préstamo a uno de sus empleadores y así pudo renovar los permisos.

Con el tiempo, la estabilización de las condiciones de residencia, especialmente mediante la obtención de la nacionalidad española, tiene el efecto de disminuir los riesgos de caída en la irregularidad debido a la imposibilidad de trabajar. De todas maneras, cabe señalar que a pesar de las facilidades con las que cuentan las personas latinoamericanas para acceder a la nacionalidad española, ello no siempre es fácil. Ese fue el caso, por ejemplo, de Mirella en ocasión de su primer intento de solicitud que le fue denegada por no poder demostrar poseer medios de vida suficientes, esto último consecuencia de su precariedad laboral, que a su vez es fruto de su frágil condición de salud.

Pero no se trata sólo de cuestiones económicas y jurídicas. Entiendo que las prácticas desplegadas por las mujeres también se relacionan con el peso que reviste su identidad de trabajadoras. Con los padecimientos vividos, el trabajo, eje vertebrador de su proceso migratorio, corre el peligro de desaparecer. Byron Good señala, para el caso de

las personas afectadas de enfermedad crónica, que el intento de llevar una vida profesional a pesar de la enfermedad puede ser entendido “como un esfuerzo para contrarrestar la destrucción del mundo vital” (2003:236). Los testimonios revisados inducen a pensar que algo similar sucede en el contexto migratorio. En este sentido, Sayad (2002) ha señalado como la enfermedad y, sobre todo, el vacío que la misma provoca cuando impide trabajar es vivida como la negación de la condición de inmigrante.

En los discursos de las mujeres emerge con fuerza su identidad de trabajadoras y el peso que ello tiene en sus proyectos migratorios. Susana lo expresaba sin lugar a equívocos:

“Pero que, lo mío ha sido positivo. Yo salgo acá a la calle, a mi la gente me conoce como a una trabajadora (...)” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Y agregó:

“Sí, porque he sido muy bruta. He sido... yo nunca me he mirado en ese aspecto, yo, yo siempre he mirado en cuanto al trabajo y no me he mirado mucho. Si hay que hacer se hace, si hay que esforzarse se esfuerza. Si hay que romperse una, se rompe.” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

Otras mujeres lo relataron de la siguiente manera, algunas coincidiendo en señalar que quedarse “en la casa” no tiene sentido siendo migrante:

“(...) es que cuando uno viene, venimos de ahí para trabajar, queremos trabajar y no pensamos en otra cosa más (que) trabajar ¿entende? Yo por lo menos soy así ¿entende? Mira, y ahora (que se han) ido mis hijos, mira, uf, me dedico más todavía de trabajo ¿entende? trabajo por la mañana, fin de semana, entao único día que tengo libre, mesmo, es los lunes por la tarde, que por la mañana trabajé, entao, claro, es que...” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

“(...) si tienes una semana o no estás trabajando... yo en la casa no estoy bien sin trabajar porque no estás ganado dinero, más bien estás sacando dinero.
- *Y eso es por lo que usted está aquí.*

Sí (ríe).

- *Entonces, claro, no vale la pena estar aquí si uno no trabaja.*

No, si no trabajas no. O sea, a excepción que fueras tú de aquí mismo, que tienes tu familia, o sea, si fueras española mismo, tienes tu familia aquí, si no trabajas cualquiera te puede ayudar ¿no? de tu familia. Pero una persona de otro país, si no trabajas aquí y no tienes a nadie, o sea, a excepción de... yo tengo a mi esposo, a mi hijo, pero no tienes a nadie más que te pueda ayudar, a mí no me vale estar aquí. Sin trabajar, no.” (Meri, trabajadora por horas/contratación formal, nacionalizada española)

“Mi preocupación era tener trabajo aquí en este país para mí... para mí y para mi familia y para vivir bien y mejor. Porque para eso estaba en mi casa y ya te digo, nunca me he dado la oportunidad de decidir estirar las piernas y voy a descansar. Ya lo estoy pensando pero con todo y eso me da pánico. Me da pánico quedarme sin trabajo. Y entonces, por otra parte, digo, estoy aquí, pasando un poco de trabajo, viviendo si mi marido, si... no porque mi marido... una vida activa sexual y nada, no es eso, es la compañía, que es mi esposo, que mi mamá y mi papá, que yo soy muy familiar. Y estoy aquí sola y trabajando es porque trabajo para ganar dinero ¡pa' estar aquí (en la casa), para eso me voy pa' Cuba!” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

Y no son simplemente trabajadoras, sino que además son “responsables” y “cumplidoras”:

“Y que yo soy seria... yo soy muy responsable, me divierto y me río pero... yo trato con mucho respeto, soy demasiado exigente conmigo misma y con los demás.” (Ada, trabajadora interna/contratación formal, nacionalizada española)

“Pero de todas maneras a mí me gusta ser correcto en mi trabajo y entre menos falte y entre... ¿sabes? para mí es mucho mejor. Ser responsable y eso.” (José, trabajador fijo part-time/contratación informal, residencia irregular)

“(...) aparte que... que en mi trabajo soy muy cumplidora, eh, me gusta... si no puedo, pues, no puedo, pero tiene que ser muy grave como para que yo no (vaya)...” (Susana, trabajadora por horas/contratación informal, residencia permanente)

“(...) a mí no me gusta dejar mi trabajo. Mira, si tengo que limpiar una casa hoy (y no puedo ir) me sabe malísimo porque no me gusta quedar mal con la gente ¿entende? a mí me gusta cumplir” (Rosa, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, camarera/contratación informal, residencia permanente)

“Y yo pienso que la responsabilidad hay que tenerla siempre, si eres responsable de un trabajo no puedes decir “oye, mañana no voy” (...) tiene que ser porque no has podido en realidad, entonces yo digo pues, no puedo. Pero que yo me pueda levantar de la cama ¡Olvídese! Que yo...que yo cojo el camino... ¡y una cosa tan rara! Que yo me estoy muriendo ¿no?, me siento mal... y digo ¡Ay, no voy a ir (a trabajar)! Estoy mal, estoy mal (silencio). Me visto, me arreglo y salgo a la calle y me voy derecho... ¡y me pongo como si nada tengo!” (Carmen, pluriempleada trabajadora por horas/contratación informal, empresa de limpieza/contratación formal, residencia permanente)

Es importante tener en cuenta que la gran mayoría de las mujeres trabajaba antes de la migración y que para algunas de ellas el trabajo ha tenido un lugar central en sus vidas desde edades muy tempranas. Aquellas provenientes de entornos más humildes han sido socializadas en una ética de trabajo (Anleu, 2015), dentro de la cual se enmarca la empresa migratoria, de la que no solo se sienten orgullosas, sino que además la perciben como un valor añadido que les permite superarse. Francisca resumía todo ello

en una frase a mi modo de entender emblemática: “mi marido es mi trabajo. A mí me da para pagar la casa y como allí”.

Ahora bien, más allá de las diferentes condiciones de partida y de las distintas motivaciones que se entretajan para emprender la migración y sostenerla en el tiempo, el trabajo, en este caso en concreto el trabajo doméstico remunerado, aparece como la relación social que posibilita materializar sus proyectos. En consecuencia, entiendo que las prácticas que las mujeres despliegan frente a sus padecimientos se relacionan íntimamente con el peso que reviste su identidad de trabajadoras. En este sentido, las prácticas revisadas constituyen estrategias orientadas a contener el efecto desestabilizador que los padecimientos vividos provocan en el frágil equilibrio construido por estas migrantes en torno a un trabajo que ofrece niveles mínimos de protección pero que a la vez constituye el eje vertebrador de su proceso migratorio.

Conclusiones

Inicié esta investigación interesada en indagar en los motivos por los cuáles el trabajo del hogar se ha convertido en un nicho laboral para las mujeres migrantes. Un fenómeno no solo visible en el del Estado español sino también en muchas otras partes del globo. Me interesaba explorar en las lógicas de diferenciación y jerarquización subyacentes a través de las cuales por un lado, se construye a ciertas mujeres como las más aptas para desempeñar este trabajo y por el otro, se construye al trabajo que realizan como una actividad laboral con escaso reconocimiento social.

Partí de la premisa que el examen de la creciente mercantilización e internacionalización del trabajo del hogar constituye un sitio privilegiado para analizar la reproducción social estratificada en el contexto actual de la economía capitalista globalizada. Para ello, por las razones que argumenté en el apartado metodológico, circunscribí la investigación al caso concreto de las migrantes latinoamericanas que se emplean como trabajadoras del hogar en Cataluña.

Lo anterior supuso que, por un lado, rastrease en términos históricos cómo el trabajo del hogar se ha convertido en un empleo para mujeres con escasos recursos materiales; y por el otro, que centrase mi mirada en lo que sucede en los hogares cuando se externaliza y mercantiliza una parte del trabajo reproductivo que allí se realiza, sin perder de vista el contexto en el que ello tiene lugar e incorporando la experiencia de las trabajadoras del hogar de origen latinoamericano que residen en Cataluña.

Del análisis realizado, se desprende que la actual configuración política, social y económica del trabajo del hogar es en buena parte heredera de la forma que adoptó a lo largo del siglo XIX, momento en el que se produjeron transformaciones de gran calado que dieron lugar a un nuevo ordenamiento social, que hoy aparece actualizado en el marco del capitalismo neoliberal globalizado, dando continuidad a su carácter fuertemente feminizado, y al déficit en relación a los derechos laborales y de ciudadanía.

Doméstico, reproducción y mujeres... una tríada que se retroalimenta y persiste en el tiempo, condicionando la devaluación e invisibilidad del trabajo que se realiza en los hogares así como las personas que lo llevan adelante, ya sea de manera remunerada o no remunerada.

Como se ha podido apreciar, fue con el advenimiento de la sociedad capitalista industrial que la esfera doméstica se constituyó como un ámbito femenino especializado en la función reproductiva. Paralelamente, con la expansión de la mercantilización de los procesos productivos, el trabajo quedó equiparado al empleo, adscripto al espacio público que se construyó como masculino. En la medida que las actividades de reproducción no fueron remuneradas y permanecieron circunscriptas al ámbito doméstico, las mismas no alcanzaron el status de verdadero trabajo, quedando socialmente desvalorizadas, al igual que quienes las realizan, las mujeres, ocupando una posición subordinada con respecto a los varones.

En ese contexto, el trabajo realizado por el personal remunerado del hogar tendió cada vez más a coincidir con aquel que se pensaba como “naturalmente” femenino, en especial en lo referido a las labores de más pesadas y manuales del mismo. Pensado como una prolongación de las tareas naturales de la mujer, la noción de sirviente se feminizó, simultáneamente con una mayor estigmatización de su condición. Así, se convirtió en una de las pocas ocupaciones disponibles para las mujeres con escasos recursos económicos, muchas de ellas migrantes de origen rural. Asimismo, debido a su domesticidad, fue considerada una ocupación “digna”, en contraposición al trabajo fabril o sexual. Y como corolario, sirvientes y mujeres quedaron equiparados en función de la situación de dependencia que se les atribuyó, lo cual justificó su exclusión de los derechos de ciudadanía.

Desde entonces muchas cosas han cambiado, pero otras subsisten bajo formas diversas. Hoy las mujeres participan más activamente en el mercado laboral y han conquistado los derechos políticos. Sin embargo, la exclusión de algunas personas pervive, ahora configurada en base a la extranjería. Una construcción política y social que afecta en primera persona a muchas mujeres -migrantes provenientes del sur global como las que han participado en esta investigación-, que al igual que sus predecesoras encuentran en el trabajo del hogar los medios para su subsistencia, perpetuándose el nexo histórico entre las migraciones y esta actividad laboral. Así como también se perpetúa, la idea de su “dignidad” frente a otras opciones que les ofrece el mercado laboral. De ahí, los esfuerzos de algunas organizaciones civiles, muchas de ellas en la órbita de la Iglesia católica, para reorientar laboralmente a las mujeres “pobres” del trabajo sexual al del hogar.

Una relación, la del trabajo del hogar y la prostitución, que inesperadamente para mí apareció de manera recurrente a lo largo de toda la investigación, ya sea a los seminarios que asistí, los textos que consulté, los discursos políticos que analicé o lo que escuché mientras hacía el trabajo de campo. Algo en lo que me gustaría profundizar en el futuro ya que allí parecen condensarse muchas de las representaciones vigentes en relación a la construcción social de lo femenino y el orden moral vigente, estructurado dicotómicamente entre público/privado, producción/reproducción, mercantil/afectivo... categorías que no necesariamente se corresponden con la realidad pero que de todos modos orientan fuertemente nuestras formas de hacer y pensar.

De hecho, la sola presencia de la trabajadora en el hogar empleador cuestiona la férrea distinción entre ámbito público y privado. Otro tema muy distinto es que su presencia sea construida en línea con la gramática que orienta las relaciones familiares, que emerge expresada en la importancia que adquiere la confianza para la parte empleadora, indicativa de la dificultad que supone articular el ámbito doméstico con una actividad laboral.

Ahora bien, como se ha visto, la confianza adquiere distintos sentidos según desde dónde se mire. Para las trabajadoras, contar con la confianza de sus empleadores/as es una condición necesaria para el buen funcionamiento de la relación laboral; pero debe estar acompañada de un trato respetuoso y de condiciones laborales que se consideren aceptables. De no ser así, la relación laboral será vivida insatisfactoriamente y a sus ojos se hará insostenible. Ante ello, según sus posibilidades, abandonarán el trabajo o esperarán el momento adecuado para poder hacerlo.

Para la parte empleadora, en cambio, la confianza es la condición *sine qua non* para que pueda iniciarse y sostenerse la relación laboral. Ya en el momento de la selección de la trabajadora se agudizan todos los "sentidos" a fin de tratar de percibir que se trata de una persona en la que se puede confiar. Sentidos fuertemente estructurados en base a las representaciones vigentes sobre el ámbito doméstico, el trabajo del hogar y las trabajadoras.

Así, es importante que la trabajadora sea una mujer, en conjunción con el rol subordinado que tradicionalmente las mismas han tenido en nuestra sociedad. Pero no cualquier mujer. Una que no denote su femineidad. Además, que sea limpia, tanto en términos morales como de higiene personal. Mejor aún si es madre, pero que su vida

familiar y/o sentimental no interfiera con su disponibilidad para trabajar. Con ganas de trabajar pero con escasas posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Y si las preferencias según la nacionalidad de las trabajadoras no siempre aparecen abiertamente en los discursos de la parte empleadora, su origen extranjero las asocia a la idea de mujeres pobres, sumisas, respetuosas y con escasos recursos para su promoción. La construcción de la inferioridad de estas trabajadoras, basada en su extranjería, expresa su racialización. Pensadas como mujeres necesitadas, son especialmente aptas para desempeñar el trabajo del hogar. De manera tal, que si por un lado, las políticas migratorias construyen en base a la nacionalidad de las personas a grupos marginalizados de población que no pueden acceder al mercado laboral formal o que dependen para ello de la voluntad sus empleadores/as, por otro lado, quienes las emplean ven en dicha extranjería un elemento que puede facilitar la retención de las trabajadoras en sus hogares. Ello, en el seno de una relación que adquiere tintes más o menos jerarquizados según los casos, pero en la que el “respeto” emerge junto a la “confianza” como otro de los elementos de peso para el buen funcionamiento de la relación laboral.

Todas representaciones que son compartidas por una parte de los agentes intermediarios que operan como puente entre la parte empleadora y la trabajadora, y que con su labor de contacto participan en el entramado que hoy en día da forma al trabajo del hogar. Algo favorecido por la escasa regulación del sector, lo cual en el caso de la Iglesia católica ha permitido que mantenga en el tiempo un importante papel, inclusive incidiendo en la configuración de las primeras protecciones y derechos laborales del sector, en base al ideal femenino de domesticidad y una concepción servil del empleo del hogar.

El análisis de la evolución de la legislación reguladora del trabajo del hogar permite ver cómo la misma ha reflejado – contribuyendo a su vez a (re)producir- los prejuicios, motivaciones y constricciones vigentes en la sociedad que han obstaculizado su pleno reconocimiento como un “verdadero” trabajo. Y si bien la última modificación legislativa implementada en 2012 ha constituido un avance importante, a mi modo de ver fracasó en su intento de “dignificar” las condiciones laborales en el trabajo del hogar. Esto porque continuó reconociendo al trabajo del hogar como una actividad de carácter especial a partir de la reificación de la esfera doméstica como un ámbito regido

por una lógica completamente diferente a la del mercado laboral, la de la confianza, reemplazando aquello que debería remitir a un vínculo de tipo contractual a uno de tipo moral, con la consecuente restricción de los derechos y protecciones para las trabajadoras.

A lo que se sumó la falta de voluntad política de implementar la nueva normativa, limitando ulteriormente sus posibles efectos positivos. Como se ha podido ver, inicialmente el cambio de la norma tuvo un impacto positivo en las afiliaciones, permitiendo hacer aflorar de la economía sumergida un número muy significativo de relaciones laborales. De todas maneras, el nuevo gobierno de derechas, frente a la caída de la recaudación, se apresuró a restaurar (parcialmente) la lógica vigente antes de la reforma en vez de considerar, por ejemplo, eliminar las exenciones fiscales de las que goza la parte empleadora. Así, se responsabilizó nuevamente a la parte trabajadora de la gestión y el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social para el caso del trabajo realizado en la modalidad por horas, eso sí, previo consentimiento de la parte empleadora. Resulta paradójico que justamente el grupo principalmente interpelado por la nueva normativa, a saber, los y las empleadoras de las trabajadoras por horas, manifestasen que no conocían la nueva normativa porque es un tema que no les incumbe. Evidentemente, hubiese sido mucho más efectivo poner en marcha una campaña de sensibilización e información dirigida especialmente a este grupo (aunque no únicamente) antes de implementar una solución que no solo no es la más adecuada –de hecho, las afiliaciones no han crecido desde entonces- sino que además es sumamente injusta.

Pero se puede argumentar que la efectividad depende de cuál sea el resultado buscado. Como argumentan Kvist y Peterson (2010), en el Estado español nunca se ha producido un debate en torno a la pertinencia del trabajo del hogar como recurso para atender las necesidades de reproducción de los hogares. Desde el discurso político siempre ha sido visto como una solución, quedando supeditada la mejora de los derechos y protecciones de las trabajadoras a que las mismas no representen un incremento en su costo. Con la consecuente invisibilización de las trabajadoras y las desigualdades que se instauran, que no solo son de género, sino también de clase, raza y extranjería, transformando en sujetos de derecho – a proveerse de un trabajo barato y flexible – a quienes más tienen. Desde esta perspectiva, puede sostenerse que la modificación de la norma operada por el gobierno ha sido exitosa.

Resulta difícil saber con exactitud cuántos son los hogares que actualmente recurren al trabajo del hogar, cuántas son las trabajadoras del hogar y su distribución según las distintas modalidades de contratación. El carácter incompleto de los datos estadísticos constituye otra de las continuidades con respecto al pasado, dando cuenta de cómo la domesticidad continúa condicionando las representaciones sobre el trabajo, y dada la división sexual que lo determina, sobre el trabajo femenino y en fin de cuentas, el género.

De todas maneras, las fuentes disponibles y los datos de campo apuntan a la gran extensión que tiene actualmente el trabajo del hogar en la modalidad por horas. Las entrevistas realizadas a la parte empleadora permiten entrever cómo el trabajo por horas, o en su defecto en la modalidad fija, pareciera ser aquel que gana posiciones en detrimento al régimen interno. Dicha preferencia aparece íntimamente ligada a la idea de intimidad de la esfera doméstica, fuertemente arraigada entre las personas empleadoras entrevistadas, en ocasiones también combinada con el rechazo al establecimiento en ámbito doméstico de relaciones fuertemente marcadas por elementos jerárquicos. Por esta misma razón, también es una modalidad de empleo que algunas trabajadoras prefieren. Además de permitirles mayores ingresos, cuentan con más autonomía y control sobre el trabajo que realizan.

Como se ha visto, las tensiones que genera la entrada al hogar de una persona percibida como social, y si es extranjera, culturalmente distante configuran las formas particulares que adoptan las relaciones interpersonales entre la parte trabajadora y empleadora. El ámbito doméstico no está exento de jerarquías sociales en su interior, en base fundamentalmente al género y la generación. Es mediante la incorporación de la trabajadora en el escalón más bajo de dicha jerarquía que se opera su inferiorización, materializada en prácticas de segregación socio-espacio/temporales a partir de las cuales se construyen los límites sociales entre la parte empleadora y trabajadora en ámbito doméstico. Así, a medida que aumenta el tiempo y el espacio compartido entre las partes que conforman la relación laboral, también tiende a aumentar las prácticas de segregación social.

En el trabajo por horas, es donde dichas prácticas es más fácil que desaparezcan. Sin embargo, a mi entender, lo anterior no significa que la relación entre la parte empleadora y trabajadora sea concebida en términos simétricos. Justamente la evitación que permite – la total segregación socio espacial y temporal – expresa la asimetría subyacente sobre la cual se construye la relación. Lo cual redundaría en una mayor

invisibilización de la trabajadora y del trabajo que ésta realiza. Si en términos generales el trabajo del hogar se encuentra escasamente valorado, puede decirse que en el caso que se realice por horas se lleva todas las de perder.

Lo anterior queda expresado en los diferentes patrones de contratación registrados, los cuales, como se ha visto, no dependen mayormente de la imposibilidad de regularizar la relación laboral debido a los obstáculos de extranjería. Así, el trabajo por horas queda en buena parte relegado a la economía informal mientras que en el trabajo fijo e interno es más común que se formalice la relación laboral. Dándose la paradoja de que el trabajo por horas está menos marcado por elementos serviles pero a la vez es el que otorga menos derechos y protecciones a las trabajadoras. En este sentido, es necesario ser cautelosos a la hora de afirmar que el trabajo del hogar en la modalidad por horas representa siempre el resultado de una movilidad ocupacional ascendente. La extendida informalidad hace de esta modalidad de empleo un refugio para el caso de las mujeres que, por ejemplo, por su condición de salud no tienen más opciones en el mercado laboral pero que no pueden dejar de trabajar porque no gozan de protecciones sociales suficientes.

Por otro lado, el mayor reconocimiento del trabajo doméstico remunerado como actividad laboral cuando es realizado en la modalidad fija o interna no exime que exista un amplio margen de discrecionalidad con respecto a los derechos de las trabajadoras. Esto fundamentalmente porque los mismos son vistos como dones, inscriptos en una relación profundamente asimétrica, de los cuales se espera el contra-don en la forma mucho más intangible de servicio y disponibilidad, base de las formas estratificadas de reproducción social. Lo cual debe llamar la atención frente a las visiones optimistas en relación a las formas familiares más igualitarias (Esteban, 2011), en la medida que la internacionalización del trabajo doméstico remunerado ha transformado a muchos hogares en microcosmos de desigualdades sociales en los que se (re)produce íntima y cotidianamente el sistema global estratificado estructurado en base a jerarquías de género, clase, raza y ciudadanía.

La importancia que pueda tener el trabajo doméstico remunerado como ocupación depende de un conjunto amplio de variables, algunas más generales y otras más específicas que remiten a contextos particulares. Algunas tendencias registradas en la investigación permiten pensar que la situación actual favorece la expansión del trabajo del hogar, o al menos no apuntan en la dirección de su inmediato declive. Por un lado, debido a la persistente división sexual del trabajo, dentro de la cual las mujeres siguen

siendo vistas como las principales responsables del trabajo reproductivo. Por otro lado, debido al avance del neoliberalismo, que ahonda en las desigualdades sociales existentes, no solo entre el norte y el sur global, sino también en el seno de las sociedades más ricas. Un avance, el neoliberal, que también ha tenido su reflejo en las políticas sociales, favoreciendo la privatización y mercantilización del trabajo reproductivo, permitiendo la expansión del mercado en la provisión de servicios. Lo cual en el caso del Estado español acentúa el carácter familista del modelo de bienestar, que no solo responde a determinantes culturales sino también a aquellos de tipo estructural (Comas d'Argemir, 2012).

Hoy en día, el trabajo del hogar, sobre todo en la modalidad interna, constituye un recurso para la atención en ámbito doméstico de las situaciones tipificadas como de dependencia. Algo que se desprende del trabajo de campo realizado y que también han subrayado en los últimos años muchas otras investigaciones, evidentemente debido a la apremiante necesidad de dar respuesta a las transformaciones en curso frente a la insuficiencia de recursos públicos disponibles. Sin embargo, el trabajo del hogar no se restringe solo a ello. Una parte importante de la demanda se relaciona con la mercantilización y externalización de lo que la literatura especializada denomina trabajo doméstico, es decir, fundamentalmente tareas de limpieza, mayoritariamente en la modalidad por horas

Como he dicho, la falta de datos estadísticos disponibles dificulta hacerse una idea fehaciente del panorama actual en el trabajo del hogar así como también realizar comparaciones con el pasado. De todas maneras, los datos presentados en el apartado histórico inducen a pensar que al menos durante las últimas décadas del régimen franquista el número de "asistentas", no era para nada desdeñable. Asimismo, la información sobre lo que sucede en otros contextos europeos, como el francés o sueco, indican que el uso del trabajo del hogar en régimen por horas para la realización de tareas limpieza va en aumento entre las clases medias-altas. Todo lo cual abre el interrogante de si el recurso al trabajo del hogar en esta modalidad específica de contratación no se esté convirtiendo en un rasgo constitutivo de la identidad de las clases medias, signo de su pertenencia de clase, así como lo fue durante el siglo XIX o como lo es actualmente en otros contextos, como el latinoamericano. En todo caso, así pareciera delinearse pero seguramente sería interesante profundizar más en esta cuestión.

Y sorprendentemente (o no tanto), el trabajo de limpieza es aquel que se considera exige menos competencias específicas. Algo que los datos de campo desmienten a partir de las experiencias de las trabajadoras y el proceso de aprendizaje que su inserción en el trabajo del hogar ha supuesto. Lo cual pone en cuestión el pretendido carácter innato de las habilidades femeninas para el trabajo reproductivo a la vez que remarca como el mismo se define socio-culturalmente en momentos históricos concretos. Un aprendizaje que, cabe mencionar, no está librado de la jerarquización entre la parte empleadora y trabajadora, en la medida que los saberes de la primera son aquellos considerados válidos.

De todos modos, lo que aquí quisiera subrayar es cómo desde la propia literatura académica se corre el riesgo de reificar la imagen desvalorizadora del trabajo de limpieza, que suele ser designado bajo la etiqueta de trabajo doméstico para justamente distinguirlo del trabajo de cuidados, considerado más complejo por su carácter relacional, proveyendo visiones a mi entender en ocasiones excesivamente sublimadas a partir de la hipertrofia de su dimensión emocional. Y me pregunto, cuánto es heredera la distinción entre cuidar y limpiar de la construcción burguesa de la femineidad y de las tareas reproductivas a las cuales se la asoció. Una parte del trabajo reproductivo fue revestido de amor, por ejemplo la maternidad, mientras que otra, la más rutinaria, manual y pesada, aquella considerada sucia, fue desprovista de este atributo, convirtiéndose en el trabajo plausible (y deseable) de ser mercantilizado y externalizado, del cual pasaron a ser responsables las “criadas para todo” del siglo XIX.

Como señala Silvia Federici (2013:218), la distinción entre trabajo doméstico y de cuidados rompe con el carácter holístico del trabajo de reproducción, a la vez que insta una jerarquía entre las tareas que lo componen, dejando a mi entender en la sombra al primero. Una jerarquización que aparece reforzada en los discursos de la parte empleadora cuando identifican a los varones con formas más profesionales del “cuidado”, en línea con lo que sucede cuando los varones se insertan en otras ocupaciones fuertemente feminizadas. Y de la cual también da cuenta la bibliografía en relación a la de incipiente re-masculinización del trabajo del hogar, protagonizada sobre todo por trabajadores extranjeros, apuntando a un proceso de racismo generizado por el cual su extranjería los hace adecuados para esta actividad laboral a pesar del “desajuste” que supone su masculinidad.

Todo lo cual, entiendo, nos hace un flaco favor a las mujeres, en la medida que seguimos siendo las principales responsables, no solo de los cuidados sino también del

trabajo doméstico, si es que es posible distinguirlos. Para esto último, no tengo una respuesta. Queda como tarea pendiente para una próxima investigación. Sobre todo, en relación a las posibles articulaciones teóricas entre los conceptos de reproducción social y de cuidados, de manera tal que no continúen corriendo por vías paralelas

Aquello que queda claro que sí puede ser fragmentado, en función de los recursos económicos disponibles, es si ejerce la supervisión y gestión del trabajo reproductivo o si se lo asume en su totalidad. Una diferencia que repercute en los niveles de salud de las mujeres y que se manifiesta con toda su crudeza cuando se incluye en el cuadro a las trabajadoras del hogar migrantes, que hasta ahora han permanecido más bien ausentes.

Atendiendo a los resultados del análisis de los procesos de salud/enfermedad/atención de las trabajadoras del hogar, emerge que el trabajo doméstico remunerado, pero por sobre todo, las condiciones bajo las cuales se realiza provoca una serie de padecimientos específicos. Con los años, las largas jornadas laborales, la falta de días de descanso, la sobrecarga laboral, la alimentación irregular o deficitaria dejan sus huellas en los cuerpos de las trabajadoras. Así, la desigualdades sociales se hacen carne, manifestándose en dolores en espalda, hombros, brazos, codos, manos, cansancio, estrés, depresión... quedando mayormente invisibilizadas desde el discurso biomédico bajo explicaciones de corte culturalista apuntaladas en la noción de “duelo migratorio”.

A partir de los datos recogidos a lo largo de la investigación, puede sostenerse que en términos generales prevalece la falta de reconocimiento del derecho de las trabajadoras a atender su salud, dentro de lo que se incluye la posibilidad de ausentarse por enfermedad o para realizar visitas médicas (consultas, exámenes, tratamientos), llegando a casos extremos de cosificación en los que ni siquiera se tienen en cuenta sus necesidades vitales básicas.

La atención de su salud tiene lugar en el seno de los intercambios asimétricos con la parte empleadora, dentro de los cuales los derechos adoptan la forma de dones de los que se espera el contra-don. Todo ello, además, en un contexto en el que aún si la relación se encuentra formalizada, son mínimas las protecciones de las que gozan las trabajadoras, lo cual tiene unas consecuencias muy concretas en sus vidas cotidianas. De ahí las prácticas que las trabajadoras ponen en marcha, orientadas fundamentalmente a no dejar de trabajar.

La migración supone para muchas de estas trabajadoras que los procesos de salud/enfermedad/atención se desarrollen en un contexto en el que las redes familiares y sociales en ocasiones pueden ser débiles. De todas maneras, cabe destacar la importancia que las mismas revisten, sobre todo aquellas femeninas. Mucho se ha escrito en la literatura sobre migraciones acerca del rol que juegan las redes femeninas a la hora de facilitar la empresa migratoria. Pero también es necesario prestar atención a su papel en el sostenimiento de la misma. De hecho, son prevalentemente las amigas y/o parentela femenina quienes actúan como malla de protección –inclusive transnacional- cuando las trabajadoras enferman, permitiéndoles además conservar sus empleos, reemplazándolas o yendo a trabajar con ellas.

Por otro lado, emerge que las respuestas desde las instituciones públicas resultan claramente insuficientes. Aquí, de todos modos, cabe destacar la importancia del Servicio Sanitario público como recurso fundamental con el que cuentan estas trabajadoras para la atención de sus padecimientos. Lo cual subraya el carácter perverso de la introducción de la restricción sanitaria implementada bajo el lema de la “austeridad”, una avanzada más en el proceso de mercantilización del trabajo reproductivo, que atenta contra los derechos que se habían logrado proclamar como universales, ahondando en las desigualdades sociales a partir de las jerarquías instituidas por la legislación de extranjería. Y en este sentido, es importante no perder de vista que la aceptación de la negación de los derechos de unos indefectiblemente comporta la erosión de los derechos de todos (o de al menos de los que menos tienen, sean o no extranjeros).

El carácter marcadamente laboral de la legislación de extranjería, en conjunción con las escasas protecciones sociales que proporciona la inserción en el trabajo doméstico remunerado -aún cuando realizado formalmente- condiciona que, si la atención de los padecimientos supone dejar de trabajar, peligre la manutención de las trabajadoras y la de sus unidades domésticas -ya sea que éstas últimas se encuentren en la sociedad de destino y/o en la de origen-. Además, si la enfermedad se prolonga en el tiempo, ello determina trayectorias laborales muy inestables que generan una gran inseguridad económica. Dejar de trabajar también puede dificultar la renovación de las tarjetas de residencia, la realización de la reagrupación familiar y/o la tramitación de la nacionalidad española.

Pero no se trata sólo de cuestiones económicas y jurídicas. Entiendo que las prácticas que las mujeres despliegan frente los problemas de salud se relacionan íntimamente con el peso que reviste su identidad de trabajadoras, configurándose como una solución a corto plazo orientada a contener el efecto desestabilizador que los padecimientos provocan en el frágil equilibrio construido por estas migrantes en torno a un trabajo que ofrece niveles mínimos de protección pero que a la vez constituye el eje vertebrador de su proceso migratorio.

Lo cual cuestiona la idea de que los y las migrantes prioricen la obtención de dinero sobre cualquier consideración sobre su propia salud. Una representación que esconde las desigualdades bajo las cuales tienen lugar sus procesos de salud/enfermedad/atención, prescindiendo de la consideración de los factores estructurales que los determinan y responsabilizando a los sujetos por los estilos de vida “libremente elegidos” (Menéndez, 1998).

Intuyo que los resultados que aquí se presentan no distan mucho de los que se podrían encontrar entre otros grupos de población. Triste ironía de la historia, si el trabajo del hogar ha luchado por alcanzar las condiciones laborales vigentes en otras actividades asalariadas, hoy, en el marco de la progresiva precarización del mercado laboral, son el resto de actividades las que tienden a parecerse cada vez más al trabajo del hogar. Pero en todo caso, tal como mostrase Sayad (2002), el análisis de las migraciones en tanto fenómeno social total permite acercarnos críticamente a las bases sobre las cuales se asienta nuestra vida social; las cuales he querido abordar y visibilizar a partir del examen de la internacionalización del trabajo reproductivo y las desigualdades que este fenómeno expresa.

Anexos

Anexo 1. El Convenio nº 189 de la OIT sobre “Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos” y la Recomendación 201.

El interés de la OIT en el trabajo del hogar no es nuevo. A lo largo de los años la OIT se ha planteado en reiteradas ocasiones la necesidad de proporcionar a este sector protecciones equivalentes a las del resto del trabajo asalariado; así como también, otras tantas veces las iniciativas han caído en el olvido (Bloom, 2015; Goldsmith, 2013; Otxoa, 2012; Valenzuela y Mora, 2009). Data de 1936, en el marco de la 20ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la primera mención sobre la necesidad de regular las condiciones laborales de esta actividad en ámbito internacional. Doce años después, en la 31ª CIT de 1948, se retomaron las discusiones iniciadas en 1936. Fruto de ello, en 1952, el Consejo de Administración de la OIT resolvió convocar a una reunión de expertos desde la que se recomendó equiparar las protecciones en el trabajo doméstico remunerado con las vigentes en otros sectores y tomar acciones encaminadas a la adopción de normas internacionales (Valenzuela y Mora, 2009). Sin embargo, no se tomaron acciones al respecto y el tema no volvió a tratarse hasta 1965 cuando, en la 49ª CIT, se expresó la necesidad urgente de proveer elementos básicos de protección a esta actividad laboral y se le encomendó a la OIT la realización de un estudio global sobre las trabajadoras del hogar. Los resultados de la investigación, basados en la información proporcionada por los gobiernos mediante una encuesta, se publicaron en 1970. El informe destacó el déficit de protección jurídica y social que afectaba al trabajo doméstico remunerado, siendo además un sector particularmente sujeto a la explotación (OIT, 2010).³²⁵ Sin embargo, nuevamente primó el inmovilismo. Es más, contemporáneamente muchas de las menciones al trabajo doméstico remunerado en distintos convenios adoptados por la OIT fueron para permitir su exclusión de la protección que establecían. Con el tiempo esta situación tendió a corregirse, si bien en algunos casos se otorgó a los gobiernos la prerrogativa de poder exceptuarlo mediante las llamadas cláusulas de flexibilidad: es decir, los gobiernos pueden excluir algunas

³²⁵ Los resultados del informe se publicaron en 1970 en la Revista Internacional del Trabajo bajo el título “The employment and conditions of domestic workers in private households: An ILO survey” (OIT, 2010).

categorías de trabajadores/as previa consulta a las organizaciones de la parte empleadora y trabajadora.³²⁶

En este estado de las cosas, en la adopción del Convenio 189 ha jugado un rol clave el ímpetu que adquirió la movilización de las organizaciones de las trabajadoras del hogar, lo cual llevó a calificarlo como un Convenio construido de “desde abajo hacia arriba” (Poblete, 2015). Si bien las trabajadoras del hogar cuentan con una historia de organización y lucha, solo hace pocos años lograron confluir con el movimiento sindical a nivel internacional (Mather, 2013; Valenzuela y Mora, 2009).³²⁷ Fruto de esta movilización, en el marco de la 4ª Conferencia de la Mujer de las Naciones Unidas (1995) se constituyó la primera Red Internacional De Trabajadoras del Servicio Doméstico, iniciativa que no prosperó pero que finalmente se concretó en la conferencia de Ámsterdam de 2006 con la creación de la Red Internacional de Trabajadoras Domésticas – IDWN por las siglas en inglés de International Domestic Workers Network.³²⁸

A la conferencia de Ámsterdam asistieron un amplio espectro de organizaciones de trabajadoras del hogar, sindicatos internacionales y nacionales, redes de apoyo a trabajadoras/es, funcionarios de la OIT y académicas/os (Goldsmith, 2013; Mather, 2013). Tanto IUTA,³²⁹ sindicato que organizó la conferencia, como WIEGO y RESPECT,³³⁰ dos importantes organizaciones no gubernamentales, se asociaron al movimiento de las trabajadoras y pusieron a su disposición sus estructuras y experiencia para la organización de la red internacional así como también para la campaña en pos de la consecución de un instrumento de regulación internacional destinado específicamente al trabajo del hogar (Poblete, 2015).

³²⁶ Ejemplo de ello es el Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (nº 183)(OIT, 2010:16-24).

³²⁷ Por ejemplo, en Argentina, Chile y Brasil la organización de las trabajadoras del hogar se remonta a las primeras décadas del siglo XX. Es también latinoamericana la primera confederación de trabajadoras del hogar, CONLACTRAHO, fundada en la década de los ochenta. Cabe además señalar que en algunos países existen normas que les impiden o dificultan la formación de sindicatos o de participación en aquellos existentes (Mather, 2013; Valenzuela y Mora, 2009).

³²⁸ En octubre de 2013, la IDWN se transformó en la FITH -Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, IDWF por sus siglas en inglés. Ver: <http://www.idwfed.org> [fecha de consulta: 19/11/2015]

³²⁹ International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Worker's Association.

³³⁰ WIEGO corresponde a Women in Informal Employment: Organizing and Organizing y RESPECT a Rights Equality Solidarity Power Europe Cooperation Today.

Lo anterior coincidió con el renovado interés de la OIT en relación al trabajo del hogar debido, entre otras cosas, a la preocupación por la eliminación del trabajo infantil, el crecimiento del sector informal, el auge de las migraciones internacionales y, dentro de estos flujos, la significativa presencia de mujeres migrantes empleadas en el trabajo doméstico remunerado y la constatación de la vulneración de sus derechos fundamentales (Goldsmith, 2013). En lo específico, convergió con los objetivos programáticos de ACTRAV, Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT, cuyo trabajo se focalizaba en la promoción de los derechos de los y las trabajadoras migrantes, lo que permitió establecer un lugar en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo para comenzar a definir un instrumento legal de aplicabilidad internacional para las trabajadoras del hogar (Poblete, 2015). Todo ello, además, en el contexto más general de las reivindicaciones del movimiento feminista, la llamada crisis de los cuidados y el desarrollo de una normativa internacional cada vez más inclusiva de actividades y de sujetos incorporados a su ordenamiento (Goldsmith, 2013; Valenzuela y Mora, 2009).³³¹

Finalmente, en 2008 el Consejo de Administración de la OIT acordó plantear en las agendas de la 99ª y 100ª CIT el tema de una norma que proteja los derechos de los y las trabajadoras del hogar. Efectivamente así sucedió y ambas reuniones contaron con la presencia de las propias trabajadoras, lo cual sin lugar a dudas constituyó un elemento de fuerte peso político y simbólico.³³² Durante la 99ª CIT, después de arduas negociaciones, la OIT propuso una solución de compromiso entre las expectativas de las trabajadoras, gobiernos y asociaciones de empleadoras/es: la adopción de un convenio (vinculante para los Estados) que comprendiera los principios generales y una recomendación con propuestas más exhaustivas, proposición que ganó un amplio consenso (Poblete, 2015). Lo anterior permitió que en 2011, en el marco de la 100ª CIT, la discusión en torno al Convenio 189 y la Recomendación 201 discurriera sin mayores obstáculos y que finalmente se procediese a la aprobación de ambos

³³¹ En relación a la normativa internacional se puede señalar a modo de ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1991), ambas de Naciones Unidas y recogidas en preámbulo del Convenio 189.

³³² Celia Mather (2013) y Mary Goldsmith (2013) realizan un minucioso relato de las 99ª y 100ª CIT, de los entretelones de las negociaciones y de la participación de las trabajadoras en las mismas. Ambas autoras destacan especialmente la estrategia de las trabajadoras para obtener visibilidad y legitimación pública a partir de la ocupación de las calles de Ginebra y la aparición en los medios de comunicación.

documentos con una amplia mayoría: 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones.³³³

En relación a los contenidos del Convenio, el mismo se elaboró pensando en asegurar el respeto de los derechos humanos de todos y todas las trabajadoras del hogar, “visibilizando el problema del trabajo doméstico (remunerado) no solo como una cuestión de índole laboral, sino como un problema de derechos humanos”(Oliveira do Prado, 2012:126). En su preámbulo reconoció la contribución de los y las trabajadoras del hogar a la economía mundial a pesar de su infravaloración e invisibilidad, su fuerte feminización y recurso al trabajo infantil, y la significativa participación en esta ocupación de trabajadoras y trabajadores migrantes.

A lo largo de los 27 artículos que lo componen se buscó la equiparación de los derechos fundamentales que proporcionan un trabajo decente a otras clases de trabajadores/as.³³⁴ En congruencia con lo anterior, entre otras disposiciones, se estableció:

- la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (art.3),
- que los contratos se celebren preferentemente por escrito especificando, entre otras cosas, las tareas a realizar, los descansos diarios y semanales y la remuneración, incluido el precio de las horas extraordinarias y el valor pecuniario de las prestaciones en especie (art. 7),
- que las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extras, los períodos de descanso diarios/semanales, las vacaciones anuales pagadas y la protección de la seguridad social no sean menos favorables que lo previsto para el resto de trabajadoras/es (art. 10 y 14),
- que se garantice el salario mínimo interprofesional establecido para el resto de los sectores (art. 11),
- que se garantice un entorno de trabajo seguro y saludable, respetando la privacidad de los y las trabajadoras que pernocten en el domicilio (art. 6 y 13),

³³³ Las votaciones en la OIT son tripartitas y comprenden a los gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as. El único gobierno que votó en contra fue Swazilandia junto a 15 organizaciones de empleadores/as. Se abstuvieron los gobiernos de República Checa, El Salvador, Malasia, Panamá, Singapur, Sudán, Tailandia y el Reino Unido con 55 organizaciones de empleadores/as (Bloom, 2015).

³³⁴ La equiparación de los derechos laborales en muchas de las disposiciones contenidas en el Convenio se permite su implantación gradual sin más especificaciones al respecto, lo cual a mi parecer da lugar a una excesiva flexibilidad por parte de los gobiernos.

- que se adopten medidas para la protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (art. 5) y el cumplimiento de la legislación protectora, incluyendo la inspección del trabajo (art. 17),
- y por último, la protección eficaz respecto a los abusos de las agencias de colocación (art. 15).

Asimismo, se instó a los Estados para que las normas se respeten más allá de la condición migratoria de las trabajadoras, incluyendo algunas disposiciones específicas en este sentido. Esto último constituye un importante avance porque si bien con anterioridad a la adopción del Convenio 189 existían en el derecho internacional del trabajo y de los derechos humanos instrumentos protectores para los y las trabajadoras del hogar migrantes, ninguno de ellos se había detenido en el caso específico del trabajo doméstico remunerado o no constituían normas vinculantes para los Estados (Oliveira do Prado, 2012).

Cabe mencionar, siguiendo a Tendayi Bloom (2015), que el Convenio omite por completo el problema estructural que supone que sean las mujeres quienes mayoritariamente carguen con las responsabilidades del trabajo doméstico –tanto de manera remunerada como no remunerada- y por tanto, no aborda la cuestión de su necesaria redistribución. En esta línea de pensamiento y yendo más allá en la discusión, se podría agregar que queda aún pendiente el pleno reconocimiento del trabajo doméstico como tal, aún cuando es realizado de manera no remunerada en el ámbito de las relaciones familiares. Pero para ello aún queda mucho camino por recorrer. Sobre todo, si se tiene en cuenta la lentitud con la que procede la ratificación del Convenio aquí analizado.

Anexo 2. Guion entrevista mujeres migrantes trabajadoras del hogar

1) Datos de Clasificación

- Nombre
- Lugar y fecha de nacimiento
- Estado Civil
- Unidad doméstica (transnacional). Si casada/conviviente: país residencia pareja/nacionalidad pareja. Hijos: sí/no. Si sí: número, edad/es, sexo, país de residencia (verificar si padre biológico es el mismo).
- Nivel de estudios
- Año de llegada a España/Cataluña/otros posibles destinos
- Situación jurídico-administrativa

2) Trayectoria Migratoria

2.1) Origen:

- familia orientación: composición, descripción situación socioeconómica.
- familia procreación (si cabe): composición, descripción socioeconómica.
- Formación.
- Experiencia laboral en origen.
- Migración: eventuales experiencias migratorias previas; gestación de la decisión migratoria: motivos, expectativas, preparación del viajes (recursos económicos y sociales); reacción del entorno familiar y social.

2.2.) Viaje

2.3) Destino:

- Llegada a España/Cataluña/ Otros posibles destinos.
- Redes familiares y sociales (relación con familiares, amigos/as, paisanos/as, vecinos/as, etc.). Eventual participación en asociaciones, iglesias/instituciones religiosas. Actividades en el tiempo libre.
- Evolución forma/organización unidad doméstica transnacional. Reagrupaciones. Retornos.

- Vínculos con sociedad de origen (y otras si cabe): envío de remesas (cantidad y cambios a lo largo de los años; destinatarios y uso de las mismas), viajes al país de origen (y otros), viajes de familiares a destino. Participación en asociaciones u otras actividades relacionadas con el país de origen.
- Situación habitacional (actual y pasada; tipo de vivienda, régimen de tenencia, componentes).
- Estrategias jurídico-administrativas (ingreso, regularización, renovaciones, nacionalización).
- Valoración general de la propia experiencia migratoria y proyectos.

3) Trabajo

- Situación laboral actual (ocupación, modalidad de empleo, contratación, salario, horario laboral, principales tareas, descripción empleadores/as).
- Reconstrucción de la trayectoria laboral (ocupaciones, modalidad de empleo, contratación, horario laboral, salario, principales tareas, descripción empleadores/as, motivos que orientaron cambios de empleo).
- Valoración del trabajo del hogar como actividad laboral. Ventajas y desventajas (indagar distintas modalidades de empleo: horas/fijo/interno). Motivos para la (no) permanencia en esta actividad laboral. Grado de satisfacción personal.
- Formas de organización del trabajo y grado de control sobre el mismo.
- Indagar sobre relación con la parte empleadora (elementos de jerarquización social: uso espacio, uniforme, comensalidad, estructura comunicación). Conflictos, negociaciones. Valoración de la misma.
- Conocimiento y valoración sobre la legislación reguladora del trabajo del hogar. Impacto del cambio legislativo.

4) Salud

- Identificación de los principales padecimientos y valoración de los mismos.
- Indagar percepción vinculación padecimientos: proceso migratorio, actividad laboral, condiciones laborales.
- Formas de atención de los padecimientos y recursos terapéutico-asistenciales (transnacionales) disponibles. Valoración de los mismos.
- Indagar cómo se gestiona la atención de los padecimientos en relación al trabajo (negociaciones con empleadores/as; posibles obstáculos o elementos facilitadores; sustituciones, etc.).

- Indagar percepción sobre los posibles cambios en relación los procesos de salud/enfermedad/atención antes y después de la migración.
- Impacto de los procesos de salud/enfermedad/atención en la vida cotidiana en el contexto migratorio (trabajo, manutención unidad doméstica, vivienda, trámites de extranjería – renovaciones, reagrupaciones, nacionalización-, otros).
- Auto-valoración del estado de salud.

Anexo 3. Guion entrevista empleadores/as

1) Datos de clasificación

1. a. Unidad doméstica empleador/a

- Miembros de la unidad doméstica: cantidad, sexo, edad, origen nacional.
- Miembros adultos: nivel de formación, ocupación actual/horario laboral.
- Franja de renta mensual de la unidad doméstica:

A	0 a 2.500 euros mensuales
B	2.500 a 5.000 euros mensuales
C	5.000 a 10.000 euros mensuales
D	Más de 10.000 euros mensuales

1. b. Trabajo del hogar: relación actual

Interna/fija/horas; horario; retribución; contratación regular/irregular
Trabajadora: antigüedad/origen nacional.

2) Trabajo del hogar (actual y pasado)

- Uso trabajo del hogar: ¿Desde cuándo? ¿Por qué decidió contratar a una empleada?
¿En su casa (familia orientación), se recurría al trabajo del hogar?
- Contratación. Canales para contacto/contratación; establecimiento contrato/salario/horario; proceso de selección: aspectos que priorizó/sobre los que se fijó al elegir a la trabajadora.
- Organización trabajo: Descripción tareas que realiza la empleada. Cómo y quién las organiza (revisar: compra y elección de productos de limpieza, si tiene llaves; si se ven o no, etc.).
- ¿La actual contratación responde a sus “necesidades”/”deseo”? Si no, ¿cuál sería la contratación óptima? ¿Para cuáles tareas? Realización tareas domésticas entre miembros de la familia si/no. Si sí: quién participa y cómo se dividen las tareas/tiempo que le implica tareas domésticas.

3) Ideas sobre el trabajo del hogar/ trabajadoras

- Ideas sobre el trabajo doméstico remunerado: ¿Qué piensa sobre esta ocupación? Ventajas y desventajas.
- ¿Cuáles son los atributos deseables de una trabajadora? Indagar en posibles estereotipos nacionales/regionales. Preguntar por negativa: Atributos no deseables.
- Indagar sobre participación varones como trabajadores.

4) Relación parte empleadora-trabajadora

- Relación empleador/a- trabajadora: Descripción y formas de definición. Indagar: estructura de la comunicación, comensalidad, uso uniforme, etc.
- Conflicto: ¿Ha tenido algún problema con alguna trabajadora? Indagar motivos y resolución; ¿Ha escuchado sobre malas experiencias?
- Ausencias de la trabajadora: Motivos (reparar: enfermedad, festivos, vacaciones, asuntos personales) ¿Ha sucedido? ¿Cómo lo ha resuelto?

4) Legislación

- ¿Qué conoce de la actual legislación reguladora? ¿Sabe si ha habido cambios? Reparar: cotizaciones, vacaciones, finiquito, etc.
- Si no la conoce, breve explicación y opinión al respecto. Para contratación irregular: indagar idea sobre costo de las cotizaciones.
- ¿Ha tenido demandas de regularización por parte de alguna trabajadora?
- Indagar sobre ideas acerca de responsabilidad/participación del Estado con respecto a la promoción de la contratación regular/ políticas familiares: Si/No ¿Por qué? ¿Cómo?

Anexo 4. Guion entrevista intermediarios: técnicos/as

Datos de clasificación

Nombre:

Servicio:

Institución:

Antigüedad en el servicio

- Características principales del servicio /antigüedad servicio /organización y relación con otros servicios territoriales.
- Perfil general de la población usuaria del servicio. Principales demandas de la población.
- Principales demandas/problemáticas de las trabajadoras del hogar (latinoamericanas). Perfil de la población (nacionalidad, franja etaria, situación jurídica administrativa, etc.)
- Efecto de la “crisis” en el trabajo del hogar y en las trabajadoras (indagar: desempleo, irregularidad sobrevenida, otras dificultades jurídico administrativas, vivienda)
- Efectos de la restricción sanitaria sobre la población migrante irregular en el territorio del servicio.
- Valoración sobre los contenidos e impacto de la nueva regulación laboral del trabajo del hogar.
- Casuística en relación a relación entre trabajo del hogar y procesos de s/e/a. Posibles impactos en la vida de las trabajadoras.

Anexo 5. Guion entrevista intermediarios: profesionales socio-sanitarios

1) Datos de clasificación

Nombre:

Nombre institución:

Cargo:

Antigüedad profesional (en este centro/otros):

2) Acceso y uso del servicio sanitario

- Contacto con empleadas del hogar (migrantes/latinoamericanas).
- Indagar en el acceso y uso del servicio y posibles diferencias con respecto a otros colectivos: ignorar padecimientos/autoatención- automedicación. Posibles causas.
- Cambios en el acceso a partir de la restricción sanitaria (en general para todo el colectivo migrante irregular).

3) Padecimientos

- Indagar con respecto a padecimientos específicos que presenten y posibles vinculaciones con: proceso migratorio, trabajo que realizan, condiciones laborales.
- Indagar específicamente en relación a: salud mental: estrés, ansiedad, depresión, etc.; dolores articulares, musculares; efecto uso productos de limpieza: migrañas, alergias, etc.; alimentación.

4) Adherencia a tratamientos/bajas laborales

- Indagar adherencia a los tratamientos propuestos (especialmente rehabilitaciones/reposo). Si/ no: posibles causas; si intentan “negociarlos”/ si suelen decir que no pueden cumplirlos.
- Bajas laborales: uso; indagar si suelen intentar “negociar” las bajas laborales (acortarlas, prolongarlas).

5) Redes familiares sociales

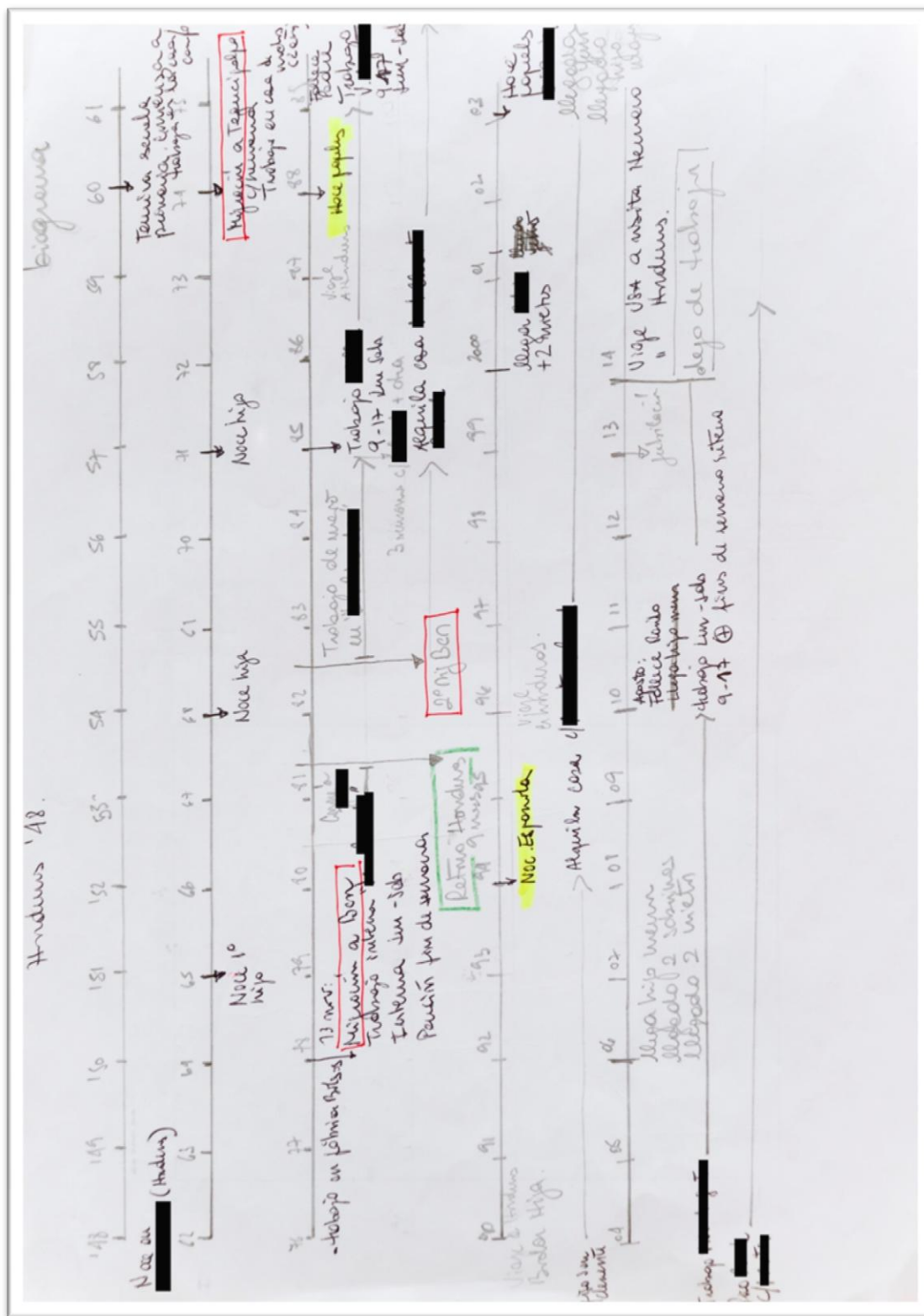
- Indagar si cuentan con redes de apoyo familiares y/o sociales para afrontar sus problemas de salud. Posible apoyo por parte de empleadores.

Anexo 6. Migrama Francisca

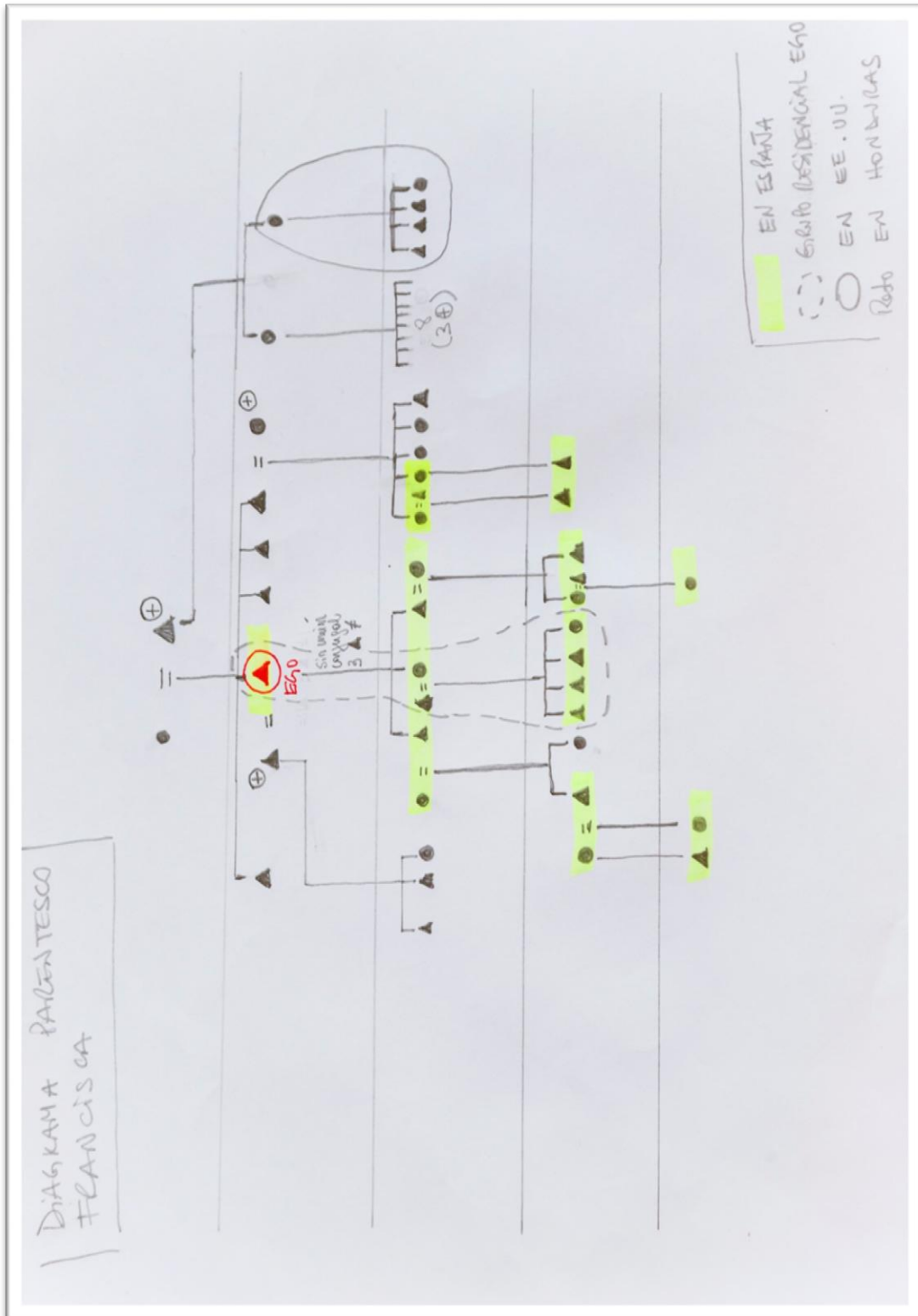
Andrews. 1948. 3 hijos.

	78-83	84-89	90-95	96-2000	01-05	06-10	11-
familia	1988: Hacia los papales (13 mar. 78)	1988: Hacia los papales (13 mar. 78)	1988: Hacia los papales (13 mar. 78)	1988: Hacia los papales (13 mar. 78)	1988: Hacia los papales (13 mar. 78)	1988: Hacia los papales (13 mar. 78)	1988: Hacia los papales (13 mar. 78)
Trabajo	Empleada. Finca (1988-1991)	Empleada. Finca (1988-1991)	Empleada. Finca (1988-1991)	Empleada. Finca (1988-1991)	Empleada. Finca (1988-1991)	Empleada. Finca (1988-1991)	Empleada. Finca (1988-1991)
Vivienda	Vivienda en el trabajo + vivienda en otro sitio	Vivienda en el trabajo + vivienda en otro sitio	Vivienda en el trabajo + vivienda en otro sitio	Vivienda en el trabajo + vivienda en otro sitio	Vivienda en el trabajo + vivienda en otro sitio	Vivienda en el trabajo + vivienda en otro sitio	Vivienda en el trabajo + vivienda en otro sitio
Resquebrajamiento	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses
Viejes a Hand/ otros	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses
Reversos	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses
Salud	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses
otros	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses	1981: Retorno (20 años) 9 meses

Anexo 7. Biograma Francisca



Anexo 8. Diagrama de parentesco Francisca



Bibliografía

- Achotegui, J. (2004). Emigrar en situación extrema: el síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). *Norte de Salud Mental*, 21, 39-52. [http://doi.org/10.1016/S0304-4858\(09\)74665-7](http://doi.org/10.1016/S0304-4858(09)74665-7)
- Agustín, L. (2001). *Mujeres migrantes ocupadas en servicios sexuales*. Colectivo Ioé (Ed.), *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ahonen, E. Q., López-Jacob, M. J., Vázquez, M. L., Porthé, V., Gil-González, D., García, A. M., ... Benavides, F. G. (2010). Invisible Work, Unseen Hazards: The Health of Women Immigrant Household Service Workers in Spain. *American Journal of Industrial Medicine*, 53(4), 405-416. <http://doi.org/10.1002/ajim.20710>
- Aja, E. (2006). La evolución de la normativa sobre inmigración. En E. Aja y J. Arango (Eds.), *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídica y sociológica (1985-2004)* (pp. 17-44). Barcelona: Fundació CIDOB.
- Alexanian, A., Sales-Gutiérrez, L., y Camarasa i Casals, M. (2015). *Fronteras difusas , víctimas invisibles. Aproximación a la trata de seres humanos con fines de explotación laboral en el servicio doméstico en España*. Fundació Surt. Recuperado a partir de http://surt.org/wp-content/uploads/2015/04/fronteras-difusas-victimas-invisibles_fundacio-surt_projecteelab.pdf [Fecha de consulta: 01/06/2017]
- Alfers, L. (2011). *Salud y Seguridad Ocupacional y Trabajo del Hogar*. WIEGO. Recuperado a partir de http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/OHS_DW_Espanol_2012.pdf [Fecha de consulta:01/06/2017]
- Ambrosini, M., y Beccalli, B. (2009). Uomini in lavori da donne: il lavoro domestico maschile. En R. Catanzaro y A. Colombo (Eds.), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia* (pp. 109-137). Bologna: Il Mulino.
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London, New York: Zed Books.
- Anderson, B. (2004). Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor. En B. Ehrenreich y A. Hochschild (Eds.), *Global Women. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* (pp. 104-114). New York: Holt Paperbacks.
- Anderson, B. (2007). A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 247-264. <http://doi.org/10.1177/1350506807079013>
- Anleu, C. M. (2015). *Latinoamericanos saliendo adelante. Una mirada desde la resiliencia sobre las migraciones y la intervención social con inmigrantes*. Tesis Doctoral. Universidad Rovira i Virgili.

- Appadurai, A. (2001). *La modernidad desbordada. Dimensiones culturales de la globalización*. Montevideo, Buenos Aires: Trilce, Fo.
- Artazcoz, L. (2014). Aspectos metodológicos en la investigación sobre trabajo , género y salud. *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, 139-153.
- Barbieri, M. (2008). *Representaciones de lo femenino en los '90. De madres e hijas, abuelas, tías y hermanas*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Benería, L. (2008). The Crisis of Care, International Migration, and Public Policy. *Feminist Economics*, 14(3), 1-21. <http://doi.org/10.1080/13545700802081984>
- Bermúdez, E. M. (2004). Imágenes de la salud y enfermedad. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 3(7), 78-100.
- Bloom, T. (2015). *Is the Domestic Workers Convention a Triumph for Female Migrant Agency? Policy Report N° 03/02*. Barcelona:UNU-GMC. Recuperado a partir de <http://i.unu.edu/media/gcm.unu.edu/publication/2174/REPORTBLOOM.pdf> [Fecha de consulta: 20/07/2015]
- Bodoque, Y., Roca, M., y Comas d'Argemir, D. (2016). Hombres en trabajos remunerados de cuidado: género, identidad laboral y cultura del trabajo. *Revista Andaluza de Antropología*, 11, 67-91.
- Bodoque, Y., y Soronellas, M. (2010). Parejas en el espacio transnacional: los proyectos de mujeres que emigran por motivos conyugales. *Migraciones Internacionales*, 5(3), 143-174.
- Borderías, C. (1991). Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y familiares: a través del servicio doméstico. *Historia y fuente oral*, (6), 105-121.
- Borderías, C. (1993). Emigración y trayectorias sociales femeninas. *Historia Social*, (17), 75-94. <http://doi.org/10.2307/27753331>
- Borderías, C. (2002). Women Workers in the Barcelona Labour Market (1856-1936). En A. Smith (Ed.), *Red Barcelona. Social Protest and Labour. Mobilization in the Twentieth Century* (pp. 142-166). Routledge.
- Bott, E. (2005). Too Close for Comfort? «Race» and the Management of Proximity, Guilt and Other Anxieties in Paid Domestic Labour. *Sociological Research Online*, 10(3).
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido practico*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Bover, A., Taltavull, J. M., Gastaldo, D., Luengo, R., Izquierdo, M. D., Juando-Prats, C., ... Robledo, J. (2015). Calidad de vida de trabajadoras inmigrantes latinoamericanas como cuidadoras en España. *Gaceta Sanitaria*, 29(2), 123-126.
- Briones, E., Agudelo, A. A., López, M. J., Vives, C., Ballester, F., y Ronda, E. (2013). Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España. *Gaceta Sanitaria*. <http://doi.org/dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2013.06.011>
- Brites, J. (2007). Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. *Cadernos Pagu*, 29, 91-109.
- Burillo-Putze, G., y Balanzó, X. (2010). Desmontando tópicos sobre inmigración y salud. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 33(2), 127-131.
- Cañabate, J. (2014). « Servir es distinto a trabajar»: potestad del cabeza de familia vs. protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista. En M. J. Espuny y G. García (Eds.), *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas* (pp. 61-84). Madrid: Dykinson.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C. (1997). Mujeres, trabajos y políticas sociales en España. *DOUDA: estudis de la diferència sexual*, 13, 85-106.
- Carrasco, C., Borderías, C., y Torns, T. (2011). Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías, y T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 13-95). Madrid: Los libros de la Catarata.
- Casado, R., Ruiz, E., y Solano, A. (2009). Características de la producción científica sobre cuidados familiares prestados por mujeres inmigrantes. *Gaceta Sanitaria*, 23(4), 335-341. <http://doi.org/10.1016/j.gaceta.2009.03.005>
- Casado, R., Ruiz, E., y Solano, A. (2012). El cuidado familiar prestado por mujeres inmigrantes y su repercusión en la calidad del cuidado y en la salud. *Gaceta Sanitaria*, 26(6), 547-553. <http://doi.org/10.1016/j.gaceta.2012.01.012>
- Castel, R. (2004). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Catarino, C., y Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers: revista de sociología*, (60), 183-207.
- Colectivo Ioé. (1990). *El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida*. Madrid: Juventud Obrera Cristiana de España.
- Colectivo Ioé. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Colen, S. (1993). «Solamente un poco de respeto»: trabajadoras del hogar antillanas en Nueva York. En E. M. Chaney y M. García-Castro (Eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (pp. 155-174). Caracas: Nueva Sociedad.
- Colen, S. (1995). «Like a Mother to Them»: Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York. En F. D. Ginsburg y R. Rapp (Eds.), *Conceiving the New World Order. The Global Politics of reproduction* (pp. 78-102). Berkley y Los Angeles: University of California Press.
- Comas d'Argemir, D. (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- Comas d'Argemir, D. (2012). Políticas públicas y vida cotidiana. Redescubrimiento y auge de las políticas familiares en España. *Scripta Nova*, XVI(395 (20)).
- Comas d'Argemir, D. (2015). Los cuidados de larga duración y el cuarto pilar del sistema de bienestar. *Revista de Antropología Social*, 24, 375-404.
- Comas d'Argemir, D. (2016). Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes. *Psicoperspectivas: Individuo e Sociedad*, 15(3), 10-22.
- Comas d'Argemir, D., Bodoque, Y., Ferreres, S., y Roca, J. (1990). *Vides de dona: treball, família i sociabilitat entre les dones de classes populars (1900-1960)*. Barcelona: Alta Fulla.
- Comelles, J. M., y Martínez-Hernández, A. (1993). *Enfermedad, cultura y sociedad. Un ensayo sobre las relaciones entre las Antropología Social y la Medicina*. Madrid: Eudema.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2012). *Seguimiento de afiliación y la implantación de la Reforma de Seguridad Social : integración de empleadas de hogar , trabajadores agrarios y cotización de becarios*. Recuperado a partir de http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/doc126660_Informe_de_CCOO_sobre_la_afiliacion_a_la_Seguridad_Social_de_empleadas_del_hogar,_becarios_y_trabajadores_agrarios..pdf
- Consejo Económico y Social. (2004). *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Madrid: CES. Recuperado a partir de <http://www.ces.es/documents/10180/18510/inf0204> [Fecha de consulta: 01/05/2017]
- Constable, N. (2004). Filipina Workers in Hong Kong Homes: Household Rules and Relations. En B. Ehrenreich y A. Hochschild (Eds.), *Global Women. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* (pp. 115-141). New York: Holt Paperbacks.

- Constable, N. (2009). The Commodification of Intimacy: Marriage, Sex, and Reproductive Labor. *Annual Review of Anthropology*, 38(1), 49-64. <http://doi.org/10.1146/annurev.anthro.37.081407.085133>
- Cox, R. (2007). The Au Pair Body: Sex Object, Sister or Student? *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 281-296. <http://doi.org/10.1177/1350506807079015>
- Daly, M., y Lewis, J. (2000). The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States. *The British Journal of Sociology*, 51(2), 281-298. <http://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x>
- Dauphin, C. (1993). Mujeres solas. En G. Duby y M. Perrot (Eds.), *Historia de las mujeres. El siglo XIX* (pp. 437-453). Madrid: Taurus.
- Davidoff, L. (1976). The Rationalization of Housework. En L. Barker y S. Allen (Eds.), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage* (pp. 121-151). London, New York: Longman.
- Davidoff, L. (2003). Gender and the «Great Divide»: Public and Private in British Gender History. *Journal of Women's History*, 15(1), 11-27. <http://doi.org/10.1353/jowh.2003.0020>
- De Lucas, J. (2001). Las condiciones de un pacto social sobre la inmigración. En N. Fernández y M. Calvo (Eds.), *Inmigración y derechos* (pp. 33-45). Zaragoza: Mira Editores.
- Díaz, M. (2008). *Las dinámicas internacionales de cuidado: El caso de Madrid en la desnacionalización del cuidado de menores*. Tesis Doctoral. Universidad Carlos III de Madrid.
- Douglas, M. (1973). *Pureza y peligro. Un análisis de los conceptos de contaminación y tabú*. Madrid: Siglo XXI.
- Dubert, I. (2006). Modernity without Modernisation: The Evolution of Domestic Service in North-West Spain, 1752-1900. *Gender and History*, 18(2), 199-210. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0424.2006.00425.x>
- Durán, M. Á. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Durán, M. Á. (2004). Las demandas sanitarias de las familias. *Gaceta Sanitaria*, 18(Supl 1), 195-200.
- Ehrenreich, B., y Hochschild, A. (Eds.) (2004). *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Holt Paperbacks.
- Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. (s. f.). *Valoración de la carga física en las empleadas de hogar de Bizkaia*. Recuperado a partir de <https://docs.google.com/file/d/0B9JmBJnkcwuIZWRmMGEzYWEtZjNkNS00NTRILTkWZTItYmI2Zjk0MmY3OTE3/edit> [Fecha de consulta:01/05/2017]

- Escrivá, A. (2000). ¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona. *Papers: Revista de sociologia*, 60, 327-342.
- Escrivá, A. (2003). Inmigrantes peruanas en España. Conquistando el espacio laboral extradoméstico. *Revista internacional de sociología*, 36, 59-83.
- Espuny, M. J. (2014). El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada. En M. J. Espuny y G. García (Eds.), *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas* (pp. 27-60). Madrid: Dykinson.
- Esteban, M. L. (2003). El Género como categoría analítica. Revisiones y aplicaciones a la Salud. *Cuadernos de Psiquiatría Comunitaria*, 3(1), 22-39.
- Esteban, M. L. (2006). El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista. *Salud Colectiva*, 2(1), 9-20.
- Esteban, M. L. (2008). El amor romántico dentro y fuera de occidente: determinismos, paradojas y visiones alternativas. En L. Suárez, E. Martín, y R. Hernández (Eds.), *Feminismos en la antropología: nuevas propuestas críticas* (pp. 157-172). San Sebastián: Ankulegi Elkarte.
- Esteban, M. L. (2011). *Crítica del pensamiento amoroso*. Barcelona: Bellaterra.
- Fainzang, S. (2002). Lying, Secrecy and Power within the Doctor-Patient Relationship. *Anthropology & Medicine*, 9(2), 117-133. <http://doi.org/10.1080/1364847022000034574>
- Fauve-Chamoux, A. (Ed.). (2004). *Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries*. Bern: Peter Lang AG.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Federici, S. (2015). Sobre el trabajo de cuidado de los mayores y los límites del marxismo. *Nueva Sociedad*, (256), 45-62.
- Fesser, G. (2008). *Cuando Dios aprieta, ahoga pero bien. Cándida, memorias de una asistenta*. Madrid: Temas de hoy.
- Gala, C. (2014). La protección en materia de seguridad social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta. En M. J. Espuny y G. García (Eds.), *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas* (pp. 139-178). Madrid: Dykinson.
- García-Nieto, M. C. (1993). Trabajo y oposición popular de las mujeres durante la dictadura franquista. En G. Duby y M. Perrot (Eds.), *Historia de las mujeres en occidente. El siglo XX* (pp. 661-671). Madrid: Taurus.

- García, A. M., López-Jacob, M. J., Alonso, A., Ruiz-Frutos, C., Ahonen, E. Q., y Porthé, V. (2009). Condiciones de trabajo y salud en inmigrantes (Proyecto Itsal): entrevistas a informantes clave. *Gaceta Sanitaria*, 23(2), 91-98. <http://doi.org/10.1016/j.gaceta.2008.02.001>
- García, C. (2015). Trayectorias laborales de las mujeres migrantes cubanas en España. *Migraciones internacionales*, 8(1), 189-219.
- Generalitat de Catalunya. Institut d'Estadística de Catalunya. (2010). *El perfil de la població estrangera a Catalunya l'any 2007*. Recuperado a partir de <http://www.idescat.cat/cat/idescat/publicacions/cataleg/pdfdocs/dossier05.pdf> [Fecha de consulta: 20/04/2017]
- Gentil, I. (2009). Salud y mujeres inmigrantes latinoamericanas. Autoestima y resiliencia. *Index Enferm*, 18(4), 229-233.
- Gil, S. (2006). Construyendo otras. Normas, discursos y representaciones en torno a las mujeres inmigrantes no comunitarias. En Harresiak Apurtuz (Ed.), *Mujeres migrantes, viajeras incansables. Monográfico sobre género e inmigración* (pp. 11-24). Bilbao: Harresiak Apurtuz.
- Gil, S. (2011). Deslocalizar los muros de Europa. Los países de origen y tránsito de inmigrantes en el control migratorio de la Unión Europea. *Temas de Antropología y Migración*, (2), 9-33.
- Gil, S., y González-Fernández, T. (2014). International Migration, Public Policies and Domestic Work. Latin American Migrant Women in the Spanish Domestic Work Sector. *Women's Studies International Forum*, 46, 13-23. <http://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.01.007>
- Glenn, E. (1992). From Servitude to Service Work : Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor. *Signs*, 18(1), 1-43.
- Godelier, M. (1998). *El enigma del don*. Barcelona: Paidós.
- Goffman, E. (1956). The Nature of Deference and Demeanor. *American Anthropologist*, 58(3), 473-502. <http://doi.org/10.1525/aa.1956.58.3.02a00070>
- Goffman, E. (1997). *La representación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goldsmith, M. R. (2013). Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 233-246.
- Goldstein, D. M. (2003). *Laughter Out of Place. Race, Class, Violence, and Sexuality in a Rio Shantytown*. Berkley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Good, B. (2003). *Medicina, racionalidad y experiencia. Una perspectiva antropológica*. Barcelona: Bellaterra.

- Gorban, D. (2012). Empleadas y empleadoras: tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 140, 29-48. <http://doi.org/10.5477/cis/reis.140.29>
- Gorban, D. (2013). El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 67-79.
- Gracia, M. (2009). Qué y cuánto comer: tomando medidas frente a las sociedades obesogénicas. *Salud Colectiva*, 5(3), 363-376.
- Gregorio, C. (1996). *Sistemas de género y migración internacional: la emigración dominicana a la comunidad de Madrid*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.
- Gregorio, C. (2006). «Bailarinas y amas de casa»: divisiones sociales en el mercado transnacionalizado y representaciones de género. *Tiempos de América*, (13), 109-120.
- Gregorio, C. (2012). Tensiones conceptuales en la relación entre género y migraciones. Reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. *Papers*, 97(3), 569-590.
- Gregorio, C., Alcázar, A., y Huete, M. (2003). ¿«Muchacha», «chacha», «una más de la familia»? mujeres inmigrantes en el servicio doméstico en la ciudad de Granada. En *III Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía* (pp. 215-225). Recuperado a partir de http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_2010_3_seminario_investigacion_inmigracion_extranjera_andalucia_0.pdf [Fecha de consulta:01/06/2017]
- Hanley, J., Premji, S., Messing, K., y Lippel, K. (2010). Action Research for the Health and Safety of Domestic Workers in Montreal: Using Numbers to Tell Stories and Effect Change. *New Solutions*, 20(4), 421-439. <http://doi.org/10.2190/NS.20.4.c>
- Harris, M. (2004). *Introducción a la antropología cultural*. Madrid: Alianza.
- Hochschild, A. (2001). Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional. En A. Giddens y W. Hutton (Eds.), *La vida en el capitalismo global* (pp. 187-208). Barcelona: Tusquets.
- Hoerder, D. (2015). Historical Perspectives on Domestic and Care-Giving Workers' Migrations: A Global Approach. En D. Hoerder, E. Van Nederveen Meerkerk, y S. Neunsinger (Eds.), *Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers* (pp. 61-109). Leiden: Brill.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007). *Doméstica. Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkley, Los Angeles, London: University of California Press.

- Hondagneu-Sotelo, P., y Avila, E. (1997). «I'm Here but I'm There»: The Meanings of Latina Transnational Motherhood. *Gender and Society*, 11(5), 548-571.
- Instituto Nacional de Estadística. (2012). Hogares y servicio doméstico. Recuperado a partir de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259936766685&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout [Fecha de consulta:01/06/2017]
- Iriart, J. A., Oliveira, R., Xavier, S., Silva Costa, A., Araújo, G., y Santana, V. (2008). Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção. *Ciência & Saúde Coletiva*, 13(1).
- Izal, M., Montoro, I., Márquez, M., Losada, A., y Alonso, M. (2001). Identificación de las necesidades de los cuidadores familiares de personas mayores dependientes percibidas por los profesionales de los servicios sociales y de la salud. *Intervención Psicosocial*, 10(1), 23-40.
- Jiménez, B., y Redondo, Á. (2007). Mujeres inmigrantes en la ciudad de Madrid: algunos aspectos sobre su inserción laboral, conciliación familiar y salud. *Anales de Geografía*, 27(2), 59-76.
- Juliano, D. (2002). *La prostitución: el espejo oscuro*. Barcelona: Icaria.
- Juliano, D. (2006). Introducción. Género e inmigración. En Harresiak Apurtuz (Ed.), *Mujeres migrantes, viajeras incansables. Monográfico sobre género e inmigración* (pp. 7-9). Bilbao: Harresiak Apurtuz.
- Kofman, E. (2014). Gendered Migrations, Social Reproduction and the Household in Europe. *Dialectical Anthropology*, 38(1), 79-94. <http://doi.org/10.1007/s10624-014-9330-9>
- Kouta, C., y Kaite, C. (2012). Health Issues among Female Migrant Domestic Workers. En D. Ingleby, A. Krasnik, V. Lorant, y O. Razum (Eds.), *Health Inequalities and Risk Factors among Migrants and Ethnic Minorities. Vol.1* (pp. 135-149). Antwep, Apeldoorn: Garant.
- Kvist, E., y Peterson, E. (2010). What Has Gender Equality Got to Do with It? An Analysis of Policy Debates Surrounding Domestic Services in the Welfare States of Spain and Sweden. *NORA*, 18(3), 185-203. <http://doi.org/10.1080/08038740.2010.498326>
- Lan, P. (2003). Negotiating Social Boundaries and Private Zones: The Micropolitics of Employing Migrant Domestic Workers. *Social Problems*, 50(4), 525-549.
- Le Gall, J. (2010). La ayuda a distancia: el caso de las mujeres libanesas musulmanas en Montreal. En M. Soronellas (Ed.), *Familias en la migración. Emociones, solidaridades y obligaciones en el espacio transnacional* (pp. 29-56). Barcelona: Icaria.

- Levitt, P., y Glick Schiller, N. (2004). Perspectivas internacionales sobre migración: conceptualizar la simultaneidad. *Migración y Desarrollo*, 3, 60-91.
- López-Cordon, M. V. (1982). La situación de la mujer a finales del Antiguo Régimen (1760-1860). En AA.VV. (Ed.), *Mujer y sociedad en España (1700-1975)* (pp. 47-107). Madrid: Dirección General de Juventud y Promoción Socio-Cultural.
- López-Precioso, M., y Mestre, R. (2006). *Trabajo sexual. Reconocer derechos*. Valencia: La Burbuja.
- Lopez de Lera, D., y Oso, L. (2007). La inmigración latinoamericana en España. Tendencias y estado de la cuestión. En I. Yépez del Castillo y G. Herrera (Eds.), *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa: Balances y desafíos* (pp. 31-67). Quito: FLACSO, OBREALI, UCL, UB.
- Lutz, H. (2008a). Introduction: Migrant Domestic Workers in Europe. En H. Lutz (Ed.), *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme* (pp. 1-10). Surrey, Burlington: Ashgate.
- Lutz, H. (Ed.) (2008b). *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*. Surrey, Burlington: Ashgate.
- Malhotra, R., Arambepola, C., Tarun, S., de Silva, V., Kishore, J., y Ostbye, T. (2013). Health Issues of Female Foreign Domestic Workers: A Systematic Review of the Scientific and Gray Literature. *International Journal Of Occupational And Environmental Health*, 19(4), 261-277.
- Manalansan, M. (2006). Queer Intersections: Sexuality and Gender in Migration Studies. *International Migration Review*, 40(1), 224-249. <http://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2006.00009.x>
- Martín-Casares, A. (2004). Domestic Service in Spain. Legislation, Gender and Social Practice. En A. Fauve-Chamoux (Ed.), *Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21th Centuries* (pp. 189-209). Bern: Peter Lang AG.
- Martín-Díaz, E. (2006). Mercado de trabajo, género e inmigración. En Harresiak Apurtuz (Ed.), *Mujeres migrantes, viajeras incansables. Monográfico sobre género e inmigración* (pp. 55-74). Bilbao: Harresiak Apurtuz.
- Martínez-Buján, R. (2009). ¿Y qué pasa con mi cuidadora? Inmigración, servicio doméstico y privatización de los cuidados a las personas dependientes. *Zerbitzuan*, 45, 99-109.
- Martínez-Buján, R. (2014). ¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España. *Migraciones*, (2014), 275-305.
- Martínez-Girón, J. (2001). La etapa de prevision social en España. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 5, 431-442. Recuperado a partir de <http://hdl.handle.net/2183/2125> [Fecha de consulta: 04/12/2015]

- Martínez-Pizarro, J. (2008). *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Martínez-Veiga, U. (1995). *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria.
- Martínez-Veiga, U. (2004). *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: Catarata.
- Mather, C. (2013). *¡Sí, lo hicimos! Cómo las trabajadoras del hogar obtuvieron derechos*. WIEGO. Recuperado a partir de <http://wiego.org/resources/¡sí-lo-hicimos-cómo-las-trabajadoras-del-hogar-obtuvieron-derechos-y-reconocimiento-nivel-> [fecha de consulta: 16/11/2015]
- Mauss, M. (2009). *Ensayo sobre el don. Forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*. Buenos Aires: Katz.
- Mc Bride, T. (1976). *The Domestic Revolution*. New York: Holmes & Meier Publishers.
- Mc Bride, T. (1984). El largo camino a casa: el trabajo de la mujer y la industrialización. En M. Nash (Ed.), *Presencia y Protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer* (pp. 121-137). Barcelona: Ediciones del Serbal.
- Mendiguren, B. (2005). *Inmigración, medicalización y cambio social entre los soninké: el caso de Dramané (Malí)*. Tesis Doctoral. Universidad Rovira i Virgili.
- Menéndez, E. (1994). La enfermedad y la curación: ¿Qué es medicina tradicional? *Alteridades*, 4(7), 71-83.
- Menéndez, E. (1998). Estilos de vida, riesgos y construcción social. Conceptos y significados diferentes. *Estudios sociológicos*, 16(46), 37-67.
- Menéndez, E. (2003). Modelos de atención de los padecimientos: de exclusiones teóricas y articulaciones prácticas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(1), 185-207. <http://doi.org/10.1590/S1413-81232003000100014>
- Menéndez, E. (2005). El modelo médico y la salud de los trabajadores. *Salud Colectiva*, 1(1), 9-32.
- Meñaca, A. (2005). Ecuatorianas que «viajaron». Las mujeres migrantes en la familia transnacional. En G. Herrera, M. C. Carrillo, y A. Torres (Eds.), *La migración ecuatoriana. Transnacionalismo, redes e identidades* (pp. 305-333). Quito: Flacso-Ecuador.
- Meñaca, A. (2006). Familias rotas y problemas de salud. La medicalización de las familias migrantes ecuatorianas. *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, 22, 161-178.

- Meñaca, A. (2009). Cuidados de lejos. Procesos de salud que traspasan fronteras. En G. Camacho y K. Hernández (Eds.), *Miradas transnacionales. Visiones de la migración ecuatoriana desde España y Ecuador* (pp. 119-146). Quito: CEPLAES.
- Mestre, R. (2001). Inmigración, exclusión y género. En N. Fernández y M. Calvo (Eds.), *Inmigración y derechos* (pp. 97-109). Zaragoza: Mira.
- Mestre, R. (2006). Dea ex Machina Trabajadoras migrantes y negociación. En Harresiak Apurtuz (Ed.), *Mujeres migrantes, viajeras incansables. Monográfico sobre género e inmigración* (pp. 41-53). Bilbao: Harresiak Apurtuz.
- Middleton, C. (1994). El destino común de los «famulae»: las divisiones de género en la historia del trabajo asalariado. En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 209-252). Barcelona: Icaria, Fuhem.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2012). *Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen. Informe 3*. Recuperado a partir de http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/groups/public/documents/rev_imagen/rev_031448.pdf [Fecha de consulta:01/06/2017]
- Mirás, J. (2005). Rasgos básicos y transformaciones en el servicio doméstico en una ciudad periférica. A Coruña, 1900-1960. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, 27, 197-221.
- Moore, H. (2009). *Antropología y feminismo*. Madrid: Cátedra.
- Moré, P. (2015a). *La organización social de los cuidados a personas mayores en Madrid y París: de la domesticidad a la profesionalización en la intersección género, clase y etnicidad*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- Moré, P. (2015b). When Your CV is « To Be a Latina Woman »: Re-articulation of Stereotypes and Re-construction of Identity of Ecuadorian Women Working in the Care Sector. En M. C. La Barbera (Ed.), *Identity in Migration in Europe: Multidisciplinary Perspectives* (pp. 193-208). Switzerland: Springer.
- Moré, P. (2016). Cuidados «en cadena»: cuerpos, emociones y ética en las residencias de personas mayores. *Papeles del CEIC*, 1, 1-29. <http://doi.org/10.1387/pceic.1543>
- Moreno, F., y Bruquetas, M. (2015). El puzzle de la exclusión sanitaria. Inmigrantes indocumentados tras la eliminación de la universalidad del Sistema Nacional de Salud. En *Actas del VIII Congreso sobre migraciones internacionales en España (Granada, 16-18 de septiembre de 2015)* (p. S25/84-95). Granada: Instituto de Migraciones.

- Morero, A., y Ballesteros, A. (2014). Las consecuencias de la aplicación del Real Decreto-Ley de Regulación Sanitaria RD 16/2012 sobre la salud de las mujeres inmigradas. *Investigaciones Feministas*, 5, 317-341. http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47768
- Morokvasic, M. (1984). Birds of Passage Are Also Women ... *International Migration Review*, 18(4), 886-907. <http://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Motterle, L. (2016). Som un barri digne! Etnografia d'una prostitució indignada com fenomen de residència urbana al Raval. *Revista d'Etnologia de Catalunya*, 41, 239-242.
- Moya, J. C. (2007). Domestic Service in a Global Perspective: Gender, Migration, and Ethnic Niches. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(4), 559-579. <http://doi.org/10.1080/13691830701265420>
- Munro, M., y Madigan, R. (1999). Negotiating Space in the Family Home. En I. Cieraad (Ed.), *At home. An Anthropology of Domestic Space* (pp. 107-117). New York: Syracuse University Press.
- Nash, M. (1983). *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*. Barcelona: Anthropos.
- Offenhenden, M. (2012). *¿Quién cuida de las cuidadoras? La experiencia de enfermedad de las trabajadoras domésticas latinoamericanas residentes en Cataluña*. Trabajo Final de Máster. Universidad Rovira i Virgili.
- Offenhenden, M. (2013). Cuerpos para el trabajo. Una mirada sobre la gestión de los trastornos de salud de las trabajadoras domésticas migrantes. *Arxiu d'Etnografia de Catalunya*, 13, 137-159.
- Offenhenden, M. (2014). Cuerpos para el trabajo. Una mirada sobre las formas de atención de los padecimientos de las trabajadoras domésticas migrantes. En *Periferias, Fronteras y Diálogos. Actas del XIII Congreso de Antropología de la Federación de Asociaciones de Antropología del Estado español. Tarragona 2-5 de septiembre 2014* (pp. 4407-4427). Tarragona: Universidad Rovira i Virgili.
- OIT. (2010). *Decent work for domestic workers. Report IV (1)*. Ginebra: OIT. Recuperado a partir de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf [fecha de consulta: 19/11/2015]
- OIT. (2013). *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Ginebra: OIT.
- Oliveira do Prado, R. C. (2012). El Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes. *Anuario de Derechos Humanos*, (8), 125-134.

- Oso, L. (1997). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar. Una dinámica migratoria creada por las estrategias de los actores sociales del contexto receptor y las actoras de la migración*. Tesis Doctoral. Universidad de La Coruña.
- Oso, L. (2004). *Españolas en París. Estrategias de ahorro y consumo en las migraciones internacionales*. Barcelona: Bellaterra.
- Oso, L. (2009). Familia, empresa y movilidad ocupacional: mujeres latinoamericanas en España. *Mélanges de la Casa de Velázquez*, 39(1).
- Oso, L., y Parella, S. (2012). Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 30(1), 11-44.
- Osorio, R. M. (2001). *Entender y atender la enfermedad. Los saberes maternos frente a los padecimientos infantiles*. México: CIESAS, INAH, INI.
- Otxoa, I. (2012). *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*. Tesis Doctoral. Universidad del País Vasco.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parella, S., y Cavalcanti, L. (2010). La movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes brasileñas en España. *Sociedad y Economía*, 19, 11-32.
- Parella, S., Petroff, A., y Solé, C. (2013). The Upward Occupational Mobility of Immigrant Women in Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(9), 1365-1382.
- Parreñas, R. (2001). *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- Pedone, C. (2005). «Tú siempre jalas a los tuyos». Cadenas y redes migratorias de las familias ecuatorianas hacia España. En G. Herrera, M. C. Carrillo, y A. Torres (Eds.), *La migración ecuatoriana. Transnacionalismo, redes e identidades* (pp. 105-143). Quito: Flacso-Ecuador.
- Pedone, C. (2008). Los cambios familiares y educativos en los actuales contextos migratorios ecuatorianos: una perspectiva transatlántica. *Athenea Digital*, 10, 154-171.
- Pedone, C., Agrela, B., y Gil, S. (2012). Políticas públicas, migración y familia. Una mirada desde el género. *Papers Revista de Sociologia*, 97(3), 541-568. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v97n3.412>
- Pereyra, F. (2013). El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 54-66.

- Pérez-Orozco, A. (2007). *El nexa migración-desarrollo*. Serie Género, migración y desarrollo No. 3. Santo Domingo:INSTRAW. Recuperado a partir de <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2007-R-MIG-GLO-WP3-SP.pdf>[Fecha de consulta:07/03/2017]
- Pérez-Orozco, A., y López-Gil, S. (2011). *Desigualdades a flor de piel. Cadenas globales de cuidados*. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas. Madrid: ONU Mujeres.
- Pérez, I., y Stallaert, C. (2013). Haciendo «un trabajo de mujeres»: trabajo doméstico remunerado y fronteras de género entre varones latinoamericanos en Bruselas. En *Actas de la X Reunión de Antropología del Mercosur*. Córdoba, 10 al 13 de julio.
- Peterson, E. (2007). El género en los marcos interpretativos sobre la «conciliación de la vida familiar y laboral». En M. Bustelo y E. Lombardo (Eds.), *Políticas de igualdad en España y en Europa* (pp. 37-66). Madrid: Cátedra.
- Pichardo, J. (2003). Migraciones y opción sexual. En O. Guasch y O. Viñuales (Eds.), *Sexualidades, diversidad y control social* (pp. 277-297). Barcelona: Bellaterra.
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 193-221). Madrid: Alianza.
- Plá, I., Banyuls, J., Cano, E., Martí, A., Pitxer, J. V., Poveda, M. M., ... Bartual, M. (2005). *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*. Memoria de investigación. Instituto de la Mujer. Recuperado a partir de <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0097.pdf> [fecha de consulta: 15/06/2016]
- Platzer, E. (2006). From Private Solutions to Public Responsibility and Back Again: The New Domestic Services in Sweden. *Gender and History*, 18(2), 211-221. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0424.2006.00426.x>
- Poblet-Denti, G. (2009). Patronazgo en la ciudad global. El caso de la bolsa de trabajo de la Hermana Encarnación en Barcelona. Inédito. Recuperado a partir de <http://gabypoblet.com/wp-content/uploads/2015/08/Patronazgo-en-la-Ciudad-Global.pdf>[fecha de consulta: 05/06/2016]
- Poblet-Denti, G. (2011). El reclutamiento de empleadas domésticas de origen latinoamericano en Barcelona. En *Actas de la IX Reunión de Antropología del Mercosur. 10 al 13 de julio de 2011. UFPR, Curitiba, Brasil*.
- Poblet-Estivill, L. (2014). *Anar a servir. Les minyones del Priorat a Reus, un exemple de l'emigració rural femenina*. Falset: Arxiu Comarcal del Priorat, Carrutxa.

- Poblete, L. (2015). *La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas*. Buenos Aires: CLACSO. Recuperado a partir de http://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?id_libro=1060&pageNum_rs_libros=0&totalRows_rs_libros=1024 [Fecha de consulta: 16/12/2015]
- Portes, A. (2005). Convergencias teóricas y evidencias empíricas en el estudio del transnacionalismo de los inmigrantes. *Migración y desarrollo*, 4, 2-19.
- Porthé, V., Amable, M., y Benach, J. (2007). La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿Qué sabemos y qué deberíamos saber. *Arch Prev Riesgos Labor*, 10(1), 34-39.
- Prat, J. (2007). En busca del paraíso: historias de vida y migración. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, LXII(2), 21-61.
- Pujadas, J. J. (2000). El método biográfico y los géneros de la memoria. *Revista de Antropología Social*, 9, 127-158.
- Quartararo, C., y Falcinelli, D. (2013). Not only Men but also Migrants in non-traditional Occupations. *International Review of Sociology*, 23(2), 363-378.
- Ramírez, F., y Ramírez, J. (2005). *La estampida migratoria ecuatoriana. Crisis, redes transnacionales y repertorios de acción migratoria*. Quito: Centro de Investigaciones Ciudad, UNESCO, Abya Yala, Alisei.
- Rey, O., y Iglesias, R. (2004). Domestic Service in Spain, 1750-1836. The Domestic Service of the Clergy. En A. Fauve-Chamoux (Ed.), *Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21th Centuries* (pp. 127-140). Bern: Peter Lang AG.
- Reynolds, S., van der Geest, S., y Hardon, A. (2002). *Social Lives of Medicines*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Río, M., Álvarez, M., García, C., y Solano, A. (2003). Las mujeres inmigrantes en Sevilla: salud y condiciones de trabajo. Una revisión desde la medicina social. *Reis*, 104(3), 123-144.
- Rivera, C. (2016). *Mujeres hondureñas en Cataluña: la emergencia de una ruta migratoria alterna y el trabajo de cuidados*. QUIT Working Paper Series, nº.19.
- Roca, J. (1996). *De la pureza a la maternidad. La construcción del género femenino en la postguerra española*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.
- Roca, J. (2005). Los (no) lugares de las mujeres durante el franquismo: el trabajo femenino en el ámbito público y privado. *Gerónimo de Uztariz*, (21), 81-99.

- Roca, J., Bodoque, Y., Djurdjevic, M., Martínez, L., y Soronellas, M. (2013). *Migrantes por amor. La búsqueda de pareja en el escenario transnacional*. Valencia: Germania.
- Rodríguez-Cabrero, G. (2011). Políticas sociales de atención a la dependencia en los Regímenes de Bienestar de la Unión Europea. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(1), 13-42. http://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2011.v29.n1.1
- Rodríguez-Rodríguez, V., Marcu, S., Martín Coppola, E., Fernández-Mayoralas, G., y Rojo Pérez, F. (2012). La prestación de cuidados por inmigrantes: relaciones laborales y condiciones de trabajo. En V. Rodríguez-Rodríguez, A. Abellán, M. I. Bodega, P. Castejón, J. A. Cebrían, C. Esparza, ... F. Rojo Pérez (Eds.), *Inmigración y cuidados de mayores en la Comunidad de Madrid* (pp. 309-390). Bilbao: Fundación BBVA. Recuperado a partir de <http://digital.csic.es/handle/10261/96890> [Fecha de consulta:01/06/2017]
- Rollins, J. (1985). *Between Women. Domestic and their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Saenz, A. (2013). ¡Cómo está el servicio! El servicio doméstico a través del cine de los años 60 en España. *El futuro del pasado*, (4), 493-512.
- Santana, V. S., de Amorim, A. M., Oliveira, R., Xavier, S., Iriart, J., y Belitardo, L. (2003). Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais. *Revista de Saude Publica*, 37(1), 65-74. <http://doi.org/10.1590/S0034-89102003000100011>
- Sanz, J. (2009). La lógica del retorno frente a la lógica de la permanencia de la migración ecuatoriana en España: reproducción social y estrategias económicas para la movilidad social en el contexto migratorio. En G. Camacho y K. Hernández (Eds.), *Miradas transnacionales. Visiones de la migración ecuatoriana desde España y Ecuador* (pp. 149-176). Quito: CEPLAES - SENAMI.
- Sarasúa, C. (1994). *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*. Madrid: Siglo XXI.
- Sarti, R. (2005a). Conclusion: Domestic Service and European Identity. En S. Pasleu y I. Schopp (Eds.), *Proceedings of the Servant Project*, Vol. V (pp. 195-284). Liège: Éditions de l'Université de Liège.
- Sarti, R. (2005b). Freedom and Citizenship? The Legal Status of Servants and Domestic Workers in a Comparative Perspective (16th–21st Centuries). En S. Pasleu y I. Schopp (Eds.), *Proceedings of the Servant Project* Vol. III (pp. 127-164). Liège: Éditions de l'Université de Liège. Recuperado a partir de http://www.uniurb.it/sarti/Raffaella_Sarti-Freedom_and_Citizenship-Proceedings_of_the_Servant_Project.pdf
- Sarti, R. (2005c). Who are servants? Defining Domestic Service in Western Europe (16th - 21st Centuries). En S. Pasleu y I. Schopp (Eds.), *Proceedings of the Servant Project*, Vol. II (pp. 3-59). Liège: Éditions de l'Université de Liège.

- Sarti, R. (2008). The Globalization of Domestic Service - An Historical Perspective. En H. Lutz (Ed.), *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme* (pp. 77-97). Surrey, Burlington: Ashgate.
- Sarti, R. (2010a). Fighting for Masculinity: Male Domestic Workers, Gender, and Migration in Italy from the Late Nineteenth Century to the Present. *Men and Masculinities*, 13(1), 16-43. <http://doi.org/10.1177/1097184X10382879>
- Sarti, R. (2010b). Uno sguardo d'insieme. Lavoro domestico e di cura: quali diritti? En R. Sarti (Ed.), *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?* (pp. 17-131). Roma: Ediesse.
- Sarti, R. (2015). Historians, Social Scientists, Servants, and Domestic Workers: Fifty Years of research on Domestic and Care Work. En D. Hoerder, E. Van Nederveen Meerkerk, y S. Neunsinger (Eds.), *Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers* (pp. 25-60). Leiden: Brill.
- Sassen, S. (2002). Global Cities and Survival Circuits. En B. Ehrenreich y A. Hochschild (Eds.), *Global Women. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* (pp. 254-274). New York: Holt Paperbacks.
- Sassen, S. (2003). *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Sayad, A. (2002). *La doppia assenza. Dalle illusioni dell'emigrato alle sofferenze dell'immigrato*. Milán: Raffaello Cortina Editore.
- Scheper-Hughes, N. (1997). *La muerte sin llanto. Violencia y vida cotidiana en Brasil*. Barcelona: Ariel.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En G. Duby y M. Perrot (Eds.), *Historia de las mujeres. El siglo XIX* (pp. 405-435). Madrid: Taurus.
- Scott, J., y Tilly, L. (1984). El trabajo de la mujer y la familia en Europa durante el siglo XIX. En M. Nash (Ed.), *Presencia y Protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer* (pp. 51-90). Barcelona: Ediciones del Serbal.
- Scrinzi, F. (2008). Migrations and the Restructuring of the Welfare State in Italy: Change and Continuity in the Domestic Work Sector. En H. Lutz (Ed.), *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme* (pp. 29-42). Surrey, Burlington: Ashgate.
- Scrinzi, F. (2010). Masculinities and the International Division of Care: Migrant Male Domestic Workers in Italy and France. *Men and Masculinities*, 13(1), 44-64.
- Simonton, D. (1998). *A History of European Women's Work. 1700 to the Present*. London, New York: Routledge.
- Solanes, Á. (2010). Un balance tras 25 años de leyes de extranjería en España: 1985-2010. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (90), 77-101.

- Soronellas, M., Bodoque, Y., Blay, J., Roquer, S., y Torrens, R. (2014). Inmigrar a Cataluña rural. Contextos de ruralidad y migraciones de mujeres extranjeras hacia pequeños municipios. *Ager*, (16), 111-148. <http://doi.org/10.4422/ager.2014.01>
- Stolcke, V. (2000). ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? *Política y Cultura*, 14, 25-60.
- Suárez, L. (2008). La perspectiva transnacional en los estudios migratorios. Génesis, derroteros y surcos metodológicos. En J. García y J. Lacomba (Eds.), *La inmigración en la sociedad española. Una radiografía multidisciplinar* (pp. 771-796). Barcelona: Bellaterra.
- Tognetti Bordogna, M. (2009). Lavoro di cura e sistema di welfare. En R. Catanzaro y A. Colombo (Eds.), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia* (pp. 279-298). Bologna: Il Mulino.
- Tognetti Bordogna, M. (2012). *Donne e percorsi migratori. Per una sociologia delle migrazioni*. Milán: Franco Angeli.
- Torns, T., Borràs, V., Moreno, S., y Recio, C. (2014). *Nuevas profesiones para la organización social del cuidado cotidiano*. O go qtk"fg'kpxgukl cekl0
- Triandafyllidou, A., y Marchetti, S. (2015). The Employers ' Perspective on Paid Domestic and Care Work. En A. Triandafyllidou y S. Marchetti (Eds.), *Employers, Agencies and Immigration. Paying for Care*. (pp. 1-13). Aldershot: Ashgate.
- Trouillot, M.-R. (2001). The Anthropology of the State in the Age of Globalization. Close Encounters of the Deceptive Kind. *Current Anthropology*, 42(1), 125-138.
- Unión General del Trabajadores. (s. f.). *Salud laboral y género*. Recuperado a partir de http://ugtiberdrola.es/Documentacion/Guias_Tecnicas/2008_02_22_SAA_CEE_Guías_Salud_Laboral_y_Genero.pdf [Fecha de consulta: 08/05/2017]
- Valenzuela, M., y Mora, C. (2009). Conclusiones. Esfuerzos concertados para la revalorización del trabajo doméstico remunerado en América Latina. En M. E. Valenzuela y C. Mora (Eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (pp. 285-304). Santiago de Chile: OIT. <http://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>
- van der Geest, S., Reynolds, S., y Hardon, A. (1996). The Anthropology of Pharmaceuticals: A Biographical Approach. *Annual Review of Anthropology*, 25, 153-178.
- Vega, C. (2009). *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona: Editorial UOC.

- Ventura, L., y Offenhenden, M. (2015). La salud de las empleadas domésticas migrantes: una aproximación al uso de fármacos entre las trabajadoras de origen latinoamericano residentes en Cataluña. En *Actas del VIII Congreso sobre migraciones internacionales en España, Granada, 16-18 de septiembre de 2015* (p. s25/147-s25/157). Granada: Instituto de Migraciones.
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the «Female» Professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267. <http://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h>
- Williams, F. (2010). *Claiming and Framing in the Making of Care Policies: the Recognition and Redistribution of Care*. Programme Paper Number 13. United Nations Research Institute for Social Development.
- Williams, F. (2012). Converging Variations in Migrant Care Work in Europe. *Journal of European Social Policy*, 22(4), 363-376. <http://doi.org/10.1177/0958928712449771>
- Wingfield, A. H. (2009). Racializing the Glass Escalator. Reconsidering Men's Experiences with Women's Work. *Gender & Society*, 23(1), 5-26. <http://doi.org/10.1177/0891243208323054>
- Wolf, E. (1980). Relaciones de parentesco, de amistad y de patronazgo en las sociedades complejas. En M. Banton (Ed.), *Antropología social de las sociedades complejas* (pp. 19-39). Madrid: Alianza.
- Zelizer, V. A. (2000). The Purchase of Intimacy. *Law and Social Inquiry*, 25(3), 817-848. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

"SI HAY QUE ROMPERSE UNA, SE ROMPE" EL TRABAJO DEL HOGAR Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL ESTRATIFICADA

María Offenhenden



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI