

Amaia Pérez Orozco y Silvia López Gil

Desigualdades a flor de piel:

Cadenas globales de cuidados.

Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas.



La abuela que cuida
al hijo de la madre
que migró para cuidar
a la hija de la madre
que salió a trabajar,
ESTÁ CANSADA!




Licencia Creative Commons


Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 España


Usted es libre de:

 *Copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra

Bajo las condiciones siguientes:

 *Reconocimiento — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciador (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra).

 *No comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

 *Sin obras derivadas — No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

*Compartir bajo la misma licencia — Si transforma o modifica esta obra para crear una obra derivada, sólo puede distribuir la obra resultante bajo la misma licencia, una de similar o una de compatible.

* Al reutilizar o distribuir la obra, tiene que dejar bien claro los términos de la licencia de esta obra.

* Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autor.

* Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.

Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.

© del texto, Silvia L. Gil y Amaia P. Orozco, 2011.

© de la edición, ONU Mujeres, 2011.

Autoras:

Silvia L. Gil y Amaia P. Orozco

Coordinación de la investigación y el proyecto:

Mar García Domínguez

Más allá de quienes que han escrito las palabras concretas, este libro contiene el trabajo colectivo de muchas personas que, de distinta forma y en diversos países, participaron en el proyecto “Construyendo redes: mujeres latinoamericanas en las cadenas globales de cuidados” entre 2008 y 2010.

Este libro es también el resultado del trabajo de las siguientes personas y organizaciones:

Trabajo de campo, diseño de investigación y análisis:

Emma Mateos

Diagnóstico de la organización social del cuidado:

Magdalena Díaz Gorfinkiel

Trabajo de campo:

Alex Aguirre Sánchez, Susana Tomé y Liliana Saldaña

Explotación de datos estadísticos:

Valentín García Álvarez

Apoyo en la elaboración conceptual:

Cristina Vega Solís

Apoyo en el diálogo político:

Annie Hintz

Apoyo en la contactación para el trabajo de campo:

Burgos Acoge, COGAM, SEDOAC, Territorio Doméstico.

Cuidado de edición:

Elisabeth Robert

Entidades colaboradoras:

ESCODE

Universidad Autónoma de Madrid

Diseño Gráfico:

Taller de diseño Traficantes de Sueños

Imprenta:

Gráficas Lizarra

Ctra Tafalla, km.1 · 31132 Villatuerta - Navarra (Spain)

Tel.: +34 948 556 410

Depósito legal:

ISBN-13:

978-92-1-327009-7

eISBN:

978-92-1-054914-1

Texto de la pancarta de cubierta extraído del Noticiero Intelectual de ACSUR_Las Segovias

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de las autoras y no reflejan necesariamente la opinión de ONU Mujeres, las Naciones Unidas o de sus organizaciones afiliadas.

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan alrededor del mundo.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género.

[ONU Mujeres Santo Domingo](#)

César Nicolás Penson 102-A

Santo Domingo, República Dominicana

Tel: 1-809-685-2111

Fax: 1-809-685-2117

<http://www.unwomen.org/es/>

Madrid, junio 2011

DESIGUALDADES A FLOR DE PIEL: CADENAS GLOBALES DE CUIDADOS

**Concreciones en el empleo de hogar
y articulaciones políticas**

Amaia P. Orozco y Silvia L. Gil

Índice

Introducción	11
Capítulo I	
Puntos de partida, un mapa para los cuidados	19
1.1 QUÉ SON LOS (TRABAJO DE) CUIDADOS	19
1.2 QUÉ ES UN RÉGIMEN DE CUIDADOS	22
1.3 LA CRISIS DE LOS CUIDADOS	24
1.4 LOS CUIDADOS SE GLOBALIZAN	26
1.5 CADENAS GLOBALES DE CUIDADOS	28
1.6 UN RÉGIMEN DE CUIDADOS INJUSTO	31
1.7 NOTAS SOBRE UN DERECHO UNIVERSAL AL CUIDADO	34
Capítulo II	
A vueltas con el contexto	39
2.1 EL CONTEXTO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS	39
2.1.1 Algunos datos sobre la demanda (potencial y efectiva) de cuidados en el territorio español	40
2.1.2 ¿Cómo se distribuyen los tiempos y el trabajo de cuidados?	47
2.1.3 Escenarios institucionales en los que se proporciona cuidados	51
<i>Hogares</i>	52
<i>Comunidad y el tercer sector</i>	54
<i>El mercado</i>	55
<i>El Estado</i>	56
2.1.4 El empleo de hogar y sus particularidades	62

2.2 POLÍTICAS DE GÉNERO Y MIGRACIÓN EN ESPAÑA	66
2.2.1 Políticas de género	67
2.2.2 Políticas migratorias actuales	69
2.2.3 ¿Y entonces? Cruces indispensables	73

Capítulo III

Cadenas globales de cuidados en el día a día, ¿cómo operan?	75
--	----

3.1 FIGURAS LABORALES HETEROGÉNEAS QUE CONFORMAN LAS CADENAS	76
3.2 CÓMO SE CONFIGURA EL ESLABONAMIENTO EN LAS CADENAS (o cómo se transfieren los cuidados)	80
3.2.1 Protagonistas en la transferencia de cuidados	80
<i>Quiénes reciben los cuidados transferidos</i>	80
<i>Quiénes transfieren los cuidados</i>	83
<i>Quién paga</i>	85
<i>Quién realiza los cuidados transferidos</i>	87
3.2.2 Contenido del cuidado transferido, lo que se negocia y lo que no	89
3.2.3 Condiciones de producción y apropiación	94
<i>¿REEH o régimen general?</i>	95
<i>Modalidades de contratación en el empleo de hogar e (in)formalidad</i>	97
<i>Intermediación</i>	100
<i>Negociaciones</i>	102
<i>Condiciones de trabajo</i>	105
3.2.4 Conflictos	108
<i>Conflictos laborales</i>	109
<i>Conflictos de conciliación</i>	115
3.2.5 Fusión de hogares	121
3.3 CARTOGRAFÍAS DEL CUIDADO	123
3.3.1 Cuidados en el hogar empleador	124
<i>Cuidado de personas ancianas</i>	125
<i>Cuidado de menores</i>	129
<i>Cuidados a personas con diversidad funcional</i>	130
3.3.2 Cuidados en el hogar migrante	133
3.3.3 Cadenas en redes más amplias	134

3.4 TRANSFORMACIONES	136
3.4.1 Un proceso de reajuste constante	136
3.4.2 ¿Sin marcha atrás? Las empleadas y la difícil salida del sector cuidados	139
3.4.3 La construcción social de la necesidad	142
3.5 VISUALIZACIONES DE LOS CUIDADOS	148

Capítulo IV

El análisis de las cadenas: ¿reproducción de un régimen de cuidados injusto?	159
---	-----

4.1 CUIDADOS-DESIGUALDAD-PRECARIEDAD: LOS NODOS DE VULNERACIÓN DEL DERECHO AL CUIDADO	160
4.2 VULNERANDO EL DERECHO AL CUIDADO: EL EMPLEO DE HOGAR	169
4.2.1 Empleo de hogar: un nodo de vulneraciones del derecho al cuidado	169
4.2.2 Cuando la condición migratoria se cruza	173
4.3 ¿RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS CUIDADOS?	178
4.4 REPRODUCIENDO DESIGUALDADES	183
4.5 COMENZANDO DE NUEVO: ¿REFORMULACIÓN DE UN RÉGIMEN DE CUIDADOS INJUSTO?	186

Capítulo V

Políticas, transformaciones, preguntas	191
---	-----

5.1 LA REFORMA ETERNAMENTE POSTERGADA	192
5.2 CUATRO (FALSOS) DEBATES EN TORNO A LA REFORMA DEL REEH	202

A modo de cierre	209
-------------------------	-----

Apéndice

Algunas propuestas concretas de intervención política: más allá del empleo de hogar	213
--	-----

Bibliografía	217
---------------------	-----

Introducción

El libro que tienes entre las manos nace en el momento en el que finaliza el proyecto «Construyendo redes: mujeres latinoamericanas en las cadenas globales de cuidados» en su parte correspondiente a España¹. Tras dos años de investigación, se elaboró un informe a partir del cual nace este libro. Se trata, por tanto, de su resultado, aunque más que un producto cerrado y final, forme parte de una reflexión en curso, abierta. La complejidad latente en el análisis transnacional del trabajo de cuidados y el marco concreto en el que se sitúa el proyecto traen consigo dos limitaciones específicas: las conclusiones extraídas se basan en el papel que tres colectivos (boliviano, peruano y ecuatoriano) juegan en la conformación de las cadenas globales de cuidados, y no en la migración en general, dejando de lado a otros colectivos; y en un país de destino (España), que implica que el análisis se centre únicamente en uno de los extremos de las cadenas. Es decir, no es un libro en el que se recojan todas las dimensiones ni realidades propiamente dichas de las cadenas.



¹ Este proyecto fue desarrollado entre septiembre de 2008 y mayo de 2010 por el antiguo UN-INSTRAW (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de las Mujeres), cuyo trabajo está integrado desde el 1 de enero de 2011 en ONU Mujeres, y fue financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Se enmarca en el área de trabajo de UN-INSTRAW en migración, género y desarrollo, y más concretamente de su trabajo en el eje estratégico de cadenas globales de cuidados. El proyecto se desarrolló de manera simultánea en cinco países, dos de destino (Chile y España) y tres de origen (Bolivia, Perú y Ecuador). Mientras que en los países de destino el acento se ha puesto en los problemas en la organización social de los cuidados que las mujeres migrantes solventan con su trabajo en el ámbito de los cuidados y en las nuevas desigualdades en el disfrute de un derecho al cuidado relacionadas con la migración, en origen se ha analizado en qué medida la migración es un efecto de una denegación del derecho al cuidado, así como los efectos sobre la organización de los cuidados que la partida de las mujeres tiene y si estos implican nuevas reestructuraciones sobre la organización anterior. Existe por ello un informe por cada país que pueden consultarse en: www.un-instraw.org.

Sin embargo, y pese a ello, con la edición de este libro nos gustaría contribuir al debate sobre la globalización de los cuidados; debate que actualmente resulta indispensable, tanto en los análisis feministas preocupados en el trabajo, los cuidados y la rearticulación del mandato de género, como en los estudios sobre migraciones, interesados en ofrecer una visión más amplia del conjunto del fenómeno migratorio que permita incluir a la población migrante como sujeto de pleno derecho, y atienda a la realidad específica de las mujeres migrantes. Las conclusiones extraídas y presentadas en esta edición, unas más provisionales que otras, unas situadas en un contexto muy concreto y otras aplicables a varios, pueden ser útiles para continuar avanzando en la elaboración conceptual de la problemática abierta por las cadenas globales de cuidados. Problemática que se presenta, en primera instancia, sobre una hipótesis de partida: su análisis conlleva no solo profundizar en un importante ámbito para la teoría, sino también en la apertura de cuestiones de índole práctica, que pueden ser leídas como posibles motores de cambio, de acción. Uno de los objetivos de este libro es, precisamente, argumentar cómo ambos planos se superponen en el marco de las cadenas: su visualización dibuja importantes interrogantes políticas².

Efectivamente: el objetivo central del proyecto ha sido comprender el papel que la migración femenina juega en la reorganización social de los cuidados de los países mencionados³ y la dinámica de creación y el funcionamiento de las cadenas globales de cuidados, pero, al mismo tiempo, esta búsqueda de conocimientos ha ido acompañada de la elaboración de propuestas que integrasen el componente del cuidado como eje central del desarrollo. Los lazos indisolubles entre la producción de conocimientos sobre las cadenas y la elaboración de propuestas, teoría y práctica, han llevado a plantear preguntas y aventurar respuestas acompañadas de recomendaciones públicas que valorizasen el trabajo de cuidados, la responsabilidad colectiva y la igualdad de género, todas tareas pendientes en las agendas políticas. En definitiva, preguntas clave como qué son las cadenas, cuáles son sus implicaciones y quiénes y

.....

² El marco conceptual de UN-INSTRAW sobre cadenas globales de cuidados está elaborado en Orozco (2010).

³ Como hemos señalado este análisis abarca cinco países, analizando el papel de la migración femenina en la organización social de los cuidados de dos países de destino (Chile y España) de las mujeres procedentes de tres países de América Latina (Ecuador, Perú y Bolivia). En el presente texto se limita al análisis del caso español.

por qué mecanismos se encuentran involucradas en su articulación han ido unidas a propuestas que permitiesen replantear el núcleo duro de la organización social de los cuidados⁴.

Los trabajos de cuidados, en general, y las cadenas globales de cuidados, en particular, son sistemáticamente invisibilizados y, sin embargo, no por ello dejan de ser especialmente relevantes cuando profundizamos en temas de género (las mujeres como principal colectivo encargado del cuidado), migraciones (cómo se rearticulan los cuidados y la ciudadanía) o desarrollo (sobre qué paradigmas se construyen los modelos de desarrollo). En este sentido, el objetivo final del proyecto no se ha limitado a «entender», sino a «proponer», es decir, tuvo una vocación de acción, basada tanto en los resultados de la investigación como, sobre todo, en las reivindicaciones identificadas a lo largo del proceso de diálogo político que ha formado parte integral desde su inicio⁵. Del mismo modo, el análisis realizado a lo largo de estas páginas está empapado por dicho proceso de diálogo político.

.....

⁴ Y, en consecuencia, poder realizar recomendaciones de política pública que permitan potenciar los impactos beneficiosos de la migración en el desarrollo así como responder a los riesgos, abriendo espacios en los que escuchar la voz de las personas migrantes (y las mujeres en particular). Los migrantes son sujetos de los procesos de desarrollo en el triple sentido de que lo construyen, deben beneficiarse de él y han de poder decidir sobre su dirección (Orozco, Paiewonsky y García Domínguez, 2008).

⁵ El proceso de diálogo político se desarrolló en dos partes. En la primera se realizó un mapeo extensivo de actores clave con el que se elaboró un diagnóstico de la coyuntura de cuidados y extranjería, y se identificaron puntos en conflicto. Estos actores formaban parte del movimiento feminista, asociaciones migrantes, asociaciones de empleadas de hogar, iglesia de base, ONGs, sindicatos, partidos políticos y representantes del gobierno. A través de las diferentes conversaciones, el empleo de hogar se presentó como nudo fundamental en la organización social de los cuidados, además de condensar tres dimensiones clave (cuidados, migraciones y género), por ser objeto de continuas vulneraciones de derechos, y existir cierto debate social en torno a la modificación del decreto que regula de manera discriminatoria el empleo de hogar en España. En la segunda parte del proceso de diálogo político se realizaron tres jornadas bajo el título: «Cadenas globales de cuidados. Un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras». Las jornadas fueron concebidas como un encuentro entre diferentes sectores y movimientos sociales, con el objetivo de ampliar el debate con los cruces entre el movimiento feminista, organizaciones migrantes, empleadas de hogar y mujeres con *diversidad funcional* (lo que comúnmente se conoce como discapacidad, pero enfatizando la diversidad como algo positivo frente a la no-capacidad). En esta confluencia, el empleo de hogar aparece dentro de un marco más amplio de análisis sobre la organización social de los cuidados y la reproducción de la vida a escala global. Por ello, las reivindicaciones fruto de los encuentros incluyen la dimensión de los cuidados, en general, y la dimensión migratoria; ambas escapan

Pese a la insistencia de los movimientos feministas de diferentes partes del mundo en la necesidad de valorización del trabajo de cuidados, y el interés suscitado en los últimos años por el debate sobre sus implicaciones políticas y discursivas, sigue sin considerarse como un eje central, o se hace de manera poco significativa, a la hora de analizar fenómenos asociados a la globalización, como los flujos migratorios, la mano de obra internacional, las transacciones internacionales de servicios, etc. Resituar la centralidad del trabajo de cuidados, abordándolo desde una perspectiva transnacional, resulta imprescindible, no solo por la posibilidad de incluir el elemento «migración», eternamente desplazado o sesgado, sino también por construir herramientas teóricas y prácticas a la altura de un problema de alcance global para el que se requiere realmente de una nueva mirada; y que no es secundario o de valor relativo, al contrario, goza de un carácter fundamental en tanto que de él depende la sostenibilidad de la vida en su conjunto.

Pero volviendo un poco atrás: ¿por qué mirar a los cuidados desde una perspectiva transnacional? Dicho de otro modo: ¿por qué atender a la migración poniendo el énfasis en los cuidados? La mayoría de los análisis se centran en el papel de la migración desde una perspectiva meramente laboral, lo cual deja fuera la contribución de la población migrante en trabajos que, o bien se sitúan al margen de los mercados al realizarse parcial o totalmente en la economía sumergida, o bien simplemente contribuyen a la reproducción social sin retribución alguna (como ocurre con la aportación de las abuelas migrantes a la conciliación de la vida laboral y familiar de la población migrante activa). Es por eso por lo que se ha tratado de comprender el papel que la migración juega pero en un sentido amplio, como parte interna de los procesos de desarrollo globales, entendiendo el desarrollo como un conjunto integral de derechos que garantizan el acceso a capacidades y libertades. En este sentido, el avance en la igualdad de género es un componente integral del desarrollo⁶ y los derechos en materia de cuidados

.....

a la reivindicación puramente laboral de modificación del Régimen Especial del Empleo de Hogar, como se verá en este libro, en concreto en el último capítulo. Estas reivindicaciones, elaboradas en los dos primeros encuentros, fueron presentadas en una última jornada a representantes del gobierno (se recogen sintéticamente en el apéndice incluido en el último capítulo).

⁶ UN-INSTRAW define el desarrollo como un derecho al disfrute integral del conjunto de derechos (ver Orozco, Paiwonsky y García, 2008, sección 2.1.2). Se recupera la idea

no deben obviarse dentro del mismo. Para referirnos a los derechos en materia de cuidados hablaremos de derecho al cuidado, concepto clave que trataremos detenidamente a lo largo de estas páginas. El derecho al cuidado incluye tres dimensiones: derecho a recibir cuidados, derecho a elegir cuidar y no cuidar, y derecho a condiciones laborales justas en los trabajos de cuidados (específicamente en el empleo de hogar). Por lo pronto diremos que el desarrollo pasa necesariamente por mejorar el acceso y disfrute del derecho al cuidado como elemento imprescindible si queremos avanzar hacia regímenes de cuidados más justos (y en este sentido mejorar los niveles de desarrollo).

Cuando tomamos el derecho al cuidado como punto de partida para el análisis, rápidamente aparecen en escena varias preguntas: en qué medida surge la migración de una denegación del derecho al cuidado⁷; qué papel juega la llegada de migrantes que se insertan en el sector laboral de cuidados en mejorar el acceso y disfrute del derecho al cuidado para la población receptora; qué acceso y disfrute del derecho al cuidado tiene esa misma población migrante en los países de destino; y qué propuestas que recojan las reivindicaciones en materia del derecho al cuidado pueden hacerse para mejorar el reconocimiento y ejercicio del derecho al cuidado por parte del conjunto de la ciudadanía. En otras palabras: cuál es el papel del trabajo de cuidados en nuestra sociedad, cómo se está organizando dicho trabajo, sobre qué desigualdades se articula, cuáles genera⁸ y qué propuestas de cambio existen.



más holística de desarrollo humano, pero enfatizando su dimensión social y no meramente individualizada (por ello se habla de derechos en tanto que la garantía social del acceso a capacidades y libertades) y se enfatiza que se trata de un desarrollo sensible al género: incorporando la igualdad de género como una dimensión integral y redefiniendo desde ahí los derechos que forman parte del desarrollo, y recuperando el protagonismo de las mujeres.

⁷ Esta pregunta no se responde aquí, ya que corresponde a los países de origen, y no de destino.

⁸ Las nuevas desigualdades están directamente vinculadas con la migración. Pero es importante señalar que hablar de la migración como un eje de desigualdad es una forma de abreviar, cuando realmente se está haciendo referencia a una triple dimensión, cuyos elementos se entrelazan entre sí:

- La etnicidad: este es un elemento que en este trabajo recibe poca atención, si bien por otros estudios sabemos que las marcas fenotípicas asociadas a la etnicidad son fundamentales a la hora de determinar, entre otras cuestiones, las condiciones de trabajo en el empleo de hogar (p. ej. Colectivo IOÉ, 2001)
- El país de procedencia: aunque de manera global detentar el estatus de “extranjero” (lo que implica no ser social y/o culturalmente reconocido como parte de una

Si la inquietud presente en este trabajo es abordar las migraciones laborales internacionales y los procesos de desarrollo pero desde la óptica de los cuidados y la perspectiva de género,⁹ es en las cadenas globales de cuidados donde se dan cita estas tres dimensiones clave rearticuladas (cuidados, migraciones y género), constituyendo por ello una localización estratégica y privilegiada para analizar el nexo que las une. Pero además, las cadenas de cuidados nos permiten insistir en el proceso de desigualdad desplegado a lo largo de su configuración, que impide un acceso igualitario al derecho al cuidado. Sin embargo, pese a los importantes vínculos entre cuidados-migraciones-género-desigualdad, el nexo migración-cuidados está débilmente elaborado. Existen análisis sobre la inserción laboral de las mujeres migrantes, pero no sobre su papel en resolver, si bien parcialmente, las tensiones socioeconómicas derivadas de la crisis de los cuidados, y sobre su acceso a derechos y servicios. Se adolece de falta de análisis que, partiendo de las experiencias concretas de empleadas y empleadoras/es en lo micro, las analicen a la luz de las dinámicas meso y macro. E igualmente se adolece de falta de políticas que atiendan a la situación peculiar de las mujeres migrantes empleadas de hogar.

El funcionamiento de las cadenas globales de cuidados ejemplifica a la perfección la reestratificación sexual del trabajo, marcada por una enorme complejidad, dinamismo y procesos de reajuste constante. Y es por ello por lo que la pregunta de partida acerca de cómo se conforman las cadenas globales de cuidados implica otras: ¿Cómo se produce el

.....

comunidad de connacionales) tiene efectos en la inserción de las personas migrantes en los países de destino, el lugar de procedencia establece jerarquías que dan lugar a distintos derechos y prerrogativas y que marcan por ello las trayectorias migratorias. En este informe tres son los países de origen incluidos: Bolivia, Ecuador y Perú. Todos ellos son países extra-comunitarios, todos ellos están sujetos a la exigencia de disponer de un visado para entrar al país, y un permiso expreso de trabajo para poder tener un empleo (esto marca una diferencia importante con otros colectivos de migrantes, que también tienen una presencia fuerte y feminizada en el empleo de hogar, como son las rumanas, que ascienden al 19% del total de personas ocupadas en el sector (INE, 2008a)

- En directa conexión con el elemento anterior, el estatus migratorio: es decir, la situación administrativa en que se encuentran los sujetos; si se tiene o no permiso de residencia y/o trabajo.

⁹ Tal como se pone de manifiesto en el marco teórico que sustenta el trabajo de UN-INSTRAW en su área de género, migración y desarrollo (Orozco, Paiewonsky y García Domínguez, 2008, dando continuidad a Ramírez, García Domínguez y Míguez, 2005).

desigual acceso al derecho al cuidado? ¿Cómo se anudan migración y cuidados en este contexto? ¿Cuáles son sus puntos de articulación y cuáles de quiebre? Y, por último, ¿cómo es posible cambiar la situación de desigualdad sobre la que se establecen? Preguntas a las que intentamos responder, con mayor o menor fortuna, a lo largo de las páginas que siguen.

El libro se estructura en cinco capítulos. En el primero se explicitan los conceptos básicos a través de los cuales abordaremos la respuesta a las preguntas formuladas, entre ellos qué entendemos por cuidados, qué es un régimen de cuidados y la propuesta de construcción de un derecho universal al cuidado. En el segundo capítulo se dan los elementos contextuales que permiten comprender mejor el marco dentro del cual opera el fenómeno de las cadenas globales de cuidados, mediante el análisis de cómo están actualmente organizados socialmente los cuidados y la evolución y estado actual de las políticas de género y migración en España. El tercer capítulo aborda la comprensión del fenómeno de las cadenas globales de cuidados en sí, desgranando su funcionamiento y las transformaciones que el mismo opera. En el capítulo cuatro se analiza el modo en que la existencia y funcionamiento de las cadenas suponen una vulneración del derecho al cuidado, vulneración que cristaliza de manera especialmente visible e intensa en el empleo de hogar y que reproduce y reformula un régimen de cuidados que de partida ya era injusto. Por último, el capítulo aborda los (falsos) debates que habitualmente suscita la propuesta de reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar, exponiendo las transformaciones sociales y políticas que, en nuestra opinión, deben ser afrontadas para avanzar en la construcción de un régimen de cuidados justo y de un derecho universal al cuidado. En apéndice pueden encontrarse las propuestas de intervención política en torno al empleo de hogar y la organización social de los cuidados que fueron discutidas por diversas organizaciones de trabajadoras del hogar, asociaciones de migrantes, grupos feministas y mujeres con diversidad funcional.



Puntos de partida, un mapa para los cuidados

Antes de nada, es importante realizar una pequeña parada para explicar con qué sentido utilizamos algunos puntos de partida respecto a los cuidados. Debido a la misma complejidad que rodea a los cuidados, este sentido está muy lejos de resultar obvio, lo cual, en ocasiones, da lugar a confusiones y debates enrevesados. En primer lugar, abordaremos qué es lo que entendemos por cuidados como tal, cuya transferencia a escala transnacional se evidencia a lo largo de las cadenas globales de cuidados; de ahí pasaremos a definir qué dimensiones conforman un determinado régimen de cuidados, cuyo grado de (in)justicia queremos cuestionar; y a explicar a qué nos referimos al hablar de crisis de cuidados, fenómeno indicativo de negociación de un nuevo modelo de cuidados sobre el que se quiere incidir; nos detendremos también en la globalización de los cuidados, proceso que enmarca los cambios actuales, y que es de hecho el nudo gordiano del presente libro a través de su materialización en las cadenas globales de cuidados; y, por último, haremos una parada en uno de los ejes clave del análisis, el derecho al cuidado. Pero vayamos por partes.

1.1 QUÉ SON LOS (TRABAJOS DE) CUIDADOS

En la década de los 70 tuvo lugar un intenso debate en el seno del movimiento feminista de la Segunda Ola en torno al trabajo doméstico. Por entonces, se hablaba de trabajo reproductivo o trabajo doméstico, pero no de cuidados. Fue a raíz de una mayor profundización en su complejidad, principalmente al introducir el elemento del cuidado de personas, que comenzó a usarse, acentuando la dimensión relacional, afectiva, comunicativa, subjetiva, no reductible a una simple tarea mecánica.

También se introdujo el trabajo de gestión de trámites como elemento con un peso significativo en sí mismo en el conjunto de los cuidados. Además, la idea de cuidados enfatizaba lo que de propio y distintivo había en estos trabajos y no su similitud con las actividades de mercado, resaltando, entre otras cosas, el interés por el bienestar del otro como motivo para la acción.

En la actualidad, cuando hablamos de cuidados, no resulta siempre fácil saber a qué nos estamos refiriendo con exactitud¹. En aras de la visibilidad, en ocasiones, se señala un campo excesivamente amplio que parece cubrir cualquier tipo de relación humana, convirtiendo los cuidados en un cajón de sastre en el que todo cabe. Pero, por otra parte, cuando se reduce a tareas concretas, en busca de mayor operatividad política, se deja de lado el componente afectivo/emocional que lo caracteriza. El concepto de cuidados es, efectivamente, complejo, por eso mismo debatido, y suele ser, una y otra vez, el primer asunto a dirimir.

¿Cómo podemos definir entonces el hecho de cuidar? Puede decirse que cuidar es gestionar y mantener cotidianamente la vida y la salud, hacerse cargo del bienestar físico y emocional de los cuerpos, del propio y de los otros. En ese sentido, hay personas que tienen necesidades de cuidados intensivos y/o especializadas, que a menudo no pueden resolver por sí mismas (niñas y niños, personas ancianas en situación de dependencia, personas con diversidad funcional², situaciones de enfermedad). Pero las personas que no tienen estas necesidades intensivas y/o especializadas también precisan de un nivel de cuidado cotidiano (de gestión de su salud y bienestar físico y afectivo). Son aquellas personas que, en principio, podrían cuidarse a sí mismas, aunque no siempre lo hagan (hombres que dependen de que su esposa les lave la ropa, limpie la casa, compre y cocine los alimentos, etc.; personas

.....

¹ Para una mejor aproximación al debate sobre cuidados ver Vega (2009) y Gil (2011)

² Como hemos señalado, este concepto hace referencia a lo que comúnmente se conoce por discapacidad física o intelectual. Frente a la idea negativa de falta de capacidades incluida en el concepto de discapacidad, trata de recuperar el valor positivo de la diversidad, cuestionando la frontera entre lo normal y lo diferente. Este concepto ha sido acuñado por el Foro de Vida Independiente, colectivo compuesto por personas con diversidad funcional. En el contexto específico de la Ley de dependencia y cuando se haga referencia a personas mayores y/o con diversidad funcional hablaremos indistintamente de discapacidad; en el resto de los casos de diversidad funcional.

que contratan a una empleada de hogar para realizar estas actividades cotidianas). Los cuidados, por lo tanto, son una necesidad de todas las personas, en todos los momentos del ciclo vital, aunque esa necesidad tenga peculiaridades e intensidades distintas.

Podemos decir que los cuidados atraviesan la vida humana en su conjunto³. Esta idea amplia del cuidado se opone a las concepciones en las que los sujetos aparecen ajenos a necesidades e intercambio de cuidados, más allá de la cobertura intensiva y/o especializada en un determinado momento. El debate se juega en términos filosóficos entre comprender el cuidado como parte de la vida humana o, por el contrario, como excepción en la misma; dicho de otro modo, entre asumir la vulnerabilidad y la dependencia de los cuerpos como elementos constitutivos de la existencia, o mantenerlos como entes aislados entre sí, dentro de un marco estricto de autonomía e independencia corporal y subjetiva.

Pero además, al hablar del cuidado lo estamos haciendo con un sentido concreto, guiado por cuatro criterios. El primero se refiere a la importancia de recuperar los trabajos que han sufrido un proceso histórico de invisibilización conceptual y analítica que ha ido unida a su remisión a la esfera de lo privado-doméstico y a la consecuente carencia de políticas públicas. El segundo es un criterio frente al uso de un modelo esencialista y mujerizante de los cuidados (los cuidados como una capacidad innata de las mujeres, difícilmente desligable de la experiencia misma de ser mujer), que impide comprender cómo su definición se inscribe en la renegociación de las relaciones de género y del significado de lo que implica «cuidar» y «cuidar bien» en distintos contextos (geográficos, temporales o por grupos sociales); significados que además son transformables por la propia experiencia migratoria. En tercer lugar, se trata de partir de una idea de cuidados arraigada en la gestión de la cotidianidad, que posibilite entender los proyectos o

.....

³ En el proyecto sobre «Economía política y social del cuidado en los países en desarrollo» realizado por UNRISD (United Nations Research Institute for Social Development) se asegura que el trabajo de cuidados incluye el cuidado directo de personas (tal como alimentarlas o asearlas); el cuidado indirecto (en el que se supervisa y se es responsable de una persona que necesita cuidados, pero no se interactúa directamente); y los servicios de apoyo (tales como limpiar o cocinar que proporcionan las precondiciones del cuidado más directo). En este trabajo se destaca la importancia de las llamadas precondiciones del cuidado, que aunque no sean cuidados directos, constituyen un trabajo en sí mismas que debe visibilizarse. Ver Razavi (2007).

«sentidos de trascendencia» (Anderson, 2008) contenidos en las formas de comprender y organizar los cuidados. Por último, cuando hablamos de cuidados, no solo estamos atendiendo a las dimensiones cuantitativas del cuidado, sino también a aquellas de carácter cualitativo, que proyectan sobre distintos contextos y sujetos expectativas, en tanto personas que cuidan y son cuidadas, que tienen que ver con el género, la clase, el origen, la etnicidad, etc.

Estos criterios nos ofrecen pistas para no perder de vista el carácter crítico ligado al concepto de cuidados. Con él estamos resaltando un trabajo históricamente invisibilizado; extrayéndolo de las concepciones esencialistas, resituándolo histórica, social y geográficamente; reconociendo los lazos que su gestión en lo más cotidiano mantiene con la organización amplia de los cuidados; y recuperando, por último, la dimensión cualitativa del cuidado, esa que configura nada más y nada menos que la vivencia singular, y a la vez social, que se tiene de los cuidados.

1.2 QUÉ ES UN RÉGIMEN DE CUIDADOS

Los cuidados siempre forman parte de un régimen más amplio cuyo significado no es estático sino cambiante. Dicho régimen determina el modo en el que entendemos los cuidados e influye en la manera de organizarlos. Cuando hablamos de un régimen de cuidados estamos refiriéndonos a la confluencia de, cuando menos, dos cosas: una cierta ideología del cuidado (la concreción histórica de las genealogías de los cuidados en una determinada concepción cultural del cuidado, –en línea con lo planteado por Vega 2009–), con una determinada organización social de los cuidados. La ideología del cuidado es fundamental para señalar que el cuidado no es connatural a una sociedad, se construye social y culturalmente a través de prácticas concretas, de tal modo que podemos rastrear sus diferentes sentidos, sus genealogías, a través de las articulaciones históricas y contextuales en las que se construye.

Por su parte, la organización social de los cuidados está formada por diferentes aspectos anudados entre sí. El primero de ellos es la distribución de los trabajos y responsabilidades de cuidados entre diversos colectivos sociales y el carácter igualitario o no en que esta distribución

tiene lugar. La demanda efectiva de cuidados es otro de sus aspectos. Existe una relación directa entre esta demanda y la construcción social de la necesidad sobre la base de condicionantes biológicos de la población. Qué cuidados consideramos necesarios y cuáles se está dispuesto a cubrir son preguntas cuyas respuestas están implicadas en la legitimidad de la demanda, señalando de nuevo que no existe un punto de partida natural o universal en relación a los cuidados. El tercer aspecto es la (in)visibilidad que mantienen distintos tipos de trabajos de cuidados⁴. Otro aspecto es la presencia de diversos agentes (servicios públicos, sector privado con y sin ánimo de lucro, hogares, otras redes sociales), la lógica que motiva su intervención, las responsabilidades que asumen (y las que no), el escenario en el que actúan, las vías de reconocimiento de las necesidades a las que responden y las cualidades del cuidado que proporcionan, elementos que no necesariamente se ajustan a las demandas, necesidades o comprensión de los cuidados de la población. Por último, los derechos sociales y laborales del trabajo de cuidados y los derechos a dar y recibir cuidados influyen profundamente en el tipo de organización social de los cuidados.

De este modo, un régimen de cuidados nos permite ver la existencia tanto de diferentes culturas del cuidado, las cuales no siempre van de la mano, pudiendo llegar incluso a chocar entre sí, afectarse y producir cambios profundos; como de relaciones íntimas, mínimamente exploradas, entre diferentes elementos que forman el conjunto de la organización social de los cuidados: desde la distribución de responsabilidades a la construcción social de la necesidad, la demanda de cuidados o la invisibilidad, el acceso al derecho al cuidado y su institucionalidad.

Un punto de partida relevante en el análisis de los regímenes de cuidados es la constatación de la existencia de una contradicción intrínseca entre las necesidades de cuidado de la vida y las necesidades

.....

⁴ La (in)visibilidad es una condición multifacética que, en última instancia, demarca la posición social de las personas que protagonizan los cuidados. Abarca, cuando menos, los siguientes aspectos: la (no) disponibilidad de datos para medir los cuidados; la (in)existencia de conceptos para aprehenderlos; la (no) garantía de derechos sociales asociados al trabajo de cuidados; la (in)existencia de una remuneración asociada; la (falta de) regulación social y debate público sobre las condiciones en las que deben proporcionarse; la (falta de) valoración social; y la (in)existencia de canales establecidos para convertir la necesidad de cuidados en una demanda legitimada.

de valorización de capital⁵. La inserción en un mercado laboral que exige trabajadoras/es plenamente disponibles para los requerimientos de la empresa posiciona a las mujeres en una contradicción difícilmente resoluble en la medida en que se encuentren sujetas a responsabilidades sobre los cuidados ajenos. Nos preguntamos si la contratación de empleo de hogar está siendo una manera de esquivar dicha tensión, si la conformación de cadenas supone conceder a esta tensión una nueva dimensión transnacional o si las mujeres empleadoras y empleadas visualizan esta contradicción (la disyuntiva entre dedicarse al cuidado o proyectarse profesionalmente). Este aspecto, por lo tanto, se configura como la tensión central que está en la base de la injusticia que, de forma transversal, atraviesa los regímenes de cuidados en contextos de capitalismo heteropatriarcal.

1.3 LA CRISIS DE LOS CUIDADOS

Cuando hablamos de «crisis de los cuidados» estamos haciendo hincapié en el hecho de que un modelo de cuidados dominante, en este caso el de los países occidentales, ha dejado de tener validez, y que el modelo de cuidados venidero, futuro, aún no está definido completamente. Habiendo quebrado el modelo previo de organización social de los cuidados, estamos presenciando un proceso de profunda transformación que afecta al conjunto del sistema socioeconómico. Cada país mantiene sus peculiaridades en torno a esta crisis de los cuidados, como el caso español, aunque existan elementos compartidos entre los países del entorno europeo.

En España, la crisis de los cuidados (p. ej. Río y Orozco, 2002; Precarias a la Deriva, 2004; Vega, 2009) no se agota en cuestiones de mucho impacto mediático tales como las (graves) dificultades de «conciliación de la vida laboral y familiar». Por el contrario, hay varios factores que intervienen en esta crisis. Para empezar, los roles y posiciones de las mujeres españolas se han transformado. Se ha producido una fuerte incorporación al mercado laboral que implica cambios en términos cuantitativos

.....
⁵ Este conflicto ha sido reconocido desde los análisis feministas de la economía en su comprensión de la interrelación entre los espacios de actividad mercantil y las esferas de actividad económica no monetizada.

(el volumen de mujeres en el mercado) y cualitativos (transformación de las aspiraciones y expectativas de vida y profesionales de las mujeres). Esta incorporación se ha dado en un contexto en el que el mercado laboral tiene un fuerte sustrato histórico de informalidad (hoy día devenida en desregulación) que dificulta el acceso a derechos asociados al trabajo asalariado formal; es decir, las mujeres «han llegado tarde», cuando el mercado laboral se precariza para todos y todas. A la par, la incorporación de los hombres al trabajo de cuidados no remunerado es escasa. Todo ello se une a los cambios demográficos producidos (caída de la tasa de fecundidad –recuperada parcialmente en los últimos años gracias a la migración–, mayor esperanza de vida, pero con una alta incidencia de la discapacidad). En conjunto aparece un desbalance entre las necesidades de cuidados y las posibilidades de proporcionarlos.

Hay también otros factores de los que se habla mucho menos y con un gran peso. La crisis de los cuidados está íntimamente relacionada con el modelo de crecimiento urbano, que conlleva la desaparición de espacios públicos donde se pueda cuidar de forma menos intensiva, y genera una escisión entre los distintos espacios de vida que, además de multiplicar los tiempos de desplazamiento, dificulten la posibilidad de simultanear tareas. Se vincula igualmente a la flexibilización de tiempos y espacios de trabajo (remunerado) que, al responder sistemáticamente a las necesidades empresariales, imposibilita los arreglos del cuidado estables. Por último, se conecta con la pérdida de redes sociales y el afianzamiento de un modelo individualizado de gestión de la cotidianidad y de construcción de horizontes vitales.

Si bien es cierto que se han ido estableciendo nuevos derechos y prestaciones, éstos resultan insuficientes para resolver las necesidades existentes y cubrir los fuertes vacíos de partida prototípicos de un Estado del Bienestar de fuerte corte familista (p. ej. Caixeta et al., 2004 y Campillo Poza, 2010). Desde la política pública se realiza un abordaje dual de la cuestión de cuidados: derechos de conciliación, mayormente referidos a menores y relacionados con el proceso de desfamilización, y atención a la dependencia, que se dirigen a mayores y discapacidad bajo una estrategia fuertemente familiarizadora. En este contexto, las mujeres despliegan múltiples estrategias de «conciliación» que, en general, combinan redistribución de los trabajos en el seno del hogar con la externalización de parte de los cuidados (servicios «formalizados en

la informalidad») apoyada en trabajo particular. Aquí se encuentran distintas modalidades por clase social: cuidados gratuitos, siendo clave el peso de las abuelas en el cuidado a menores, o pagados, para cuidado de menores, mayores o simple gestión cotidiana de los hogares. Este último es el caso del empleo de hogar, recurso de gran importancia para el conjunto de la clase media, y nicho principal de empleo para las mujeres migrantes. Pero estas estrategias son insuficientes y derivan en un acceso segmentado a distintos tipos de cuidados (y de diversas calidades) y en fuertes tensiones subjetivas (entre un modelo más individualizado y otro de corte más bien familista). Nuevos actores tales como empresas y tercer sector en atención domiciliaria, residencias y cuidados infantiles adquieren creciente protagonismo, y en ellos tienen una participación progresiva las mujeres migrantes.

Como decíamos, el actual modelo de organización social de los cuidados es un modelo en transición. En él coexisten dos modelos de división sexual del trabajo, muy marcados por la generación: clásica (mujer cuidadora/hombre asalariado) y reformulada (doble presencia-ausencia de las mujeres/unipresencia masculina en el mercado). Se está produciendo una fuerte reestratificación de la división sexual del trabajo, cada vez más marcada por la clase social, la etnia, el estatus migratorio y el país de procedencia. Se trata de un escenario complejo que vive una dinámica de reajuste permanente. Si el modelo previo era relativamente estable y nítido, el actual se caracteriza por su complejidad y por los cambios constantes (que, entre otros factores, responden a los cambios continuos en el mercado). No hay un patrón claro como escenario futuro, está siendo negociado y perfilado, pudiendo incluso convivir en adelante diferentes modelos de manera segmentada; en cualquier caso, justo por ser un momento de transición, las propuestas para intervenir en las decisiones que configurarán el nuevo modelo hegemónico se tornan especialmente relevantes.

1.4 LOS CUIDADOS SE GLOBALIZAN

Los regímenes de cuidados adquieren un significado concreto en el contexto de la globalización. De un lado, la crisis de los cuidados de los países del centro implica la externalización y/o mercantilización de

gran parte del trabajo que antes cubrían gratuitamente las mujeres en los hogares. Este proceso está estrechamente vinculado a la feminización de las migraciones, al generar fuentes de empleo crecientemente ocupadas por quienes vienen de otros países. El trabajo en el sector de cuidados se internacionaliza: tanto el institucionalizado, a través del empleo en residencias, centros de día, escuelas infantiles, servicios de ayuda a domicilio, etc. gestionado por el sector público o por empresas, como el empleo de hogar directamente contratado por las familias. De otro lado, no solo las personas individuales se mueven internacionalmente, sino que se perfilan agentes privados o públicos con capacidad de incidencia supranacional. Es decir, la provisión de cuidados está cada vez más protagonizada por agentes supranacionales. De un modo u otro, la perspectiva transnacional se torna imprescindible, tanto en términos analíticos como interpretativos y políticos.

Quizá el mayor alcance de la adopción de una perspectiva transnacional sea el haber avanzado en la identificación de las modalidades específicas o intensificadas de vulneración de derechos que viven las empleadas de hogar migrantes, planteándolas como un problema de desarrollo en el propio caso de España⁶. Podemos afirmar que la migración (nacionalidad, condición migratoria y etnicidad) se constituye en un nuevo eje articulador de un régimen de cuidados injusto globalizado. Las migrantes empleadas de hogar (eslabón primario de las cadenas) son sujetos de derechos no solo laborales, frente a la concepción de la migración como «mano de obra». No puede analizarse su situación viéndolas únicamente como oferentes de un trabajo de cuidados que se recibe en destino, en condiciones a juzgar, sino como sujetos merecedoras de un conjunto de derechos que constituyen lo que podemos aventurar a llamar una vida digna, que es parte por lo tanto del desarrollo en destino.

Con la mirada puesta en las cadenas globales de cuidados podemos evaluar el acceso y ejercicio del derecho multidimensional al cuidado por parte de las mujeres migrantes en conexión con el disfrute de este derecho por parte de los hogares empleadores. Y desde ahí, desde esa perspectiva transnacional, realizar una valoración sobre el nivel de desarrollo en España.

.....

⁶ Se parte de una concepción no restrictiva de la ciudadanía, que incluye a todas las personas que habitan y viven en un territorio.

1.5 CADENAS GLOBALES DE CUIDADOS

La globalización de los cuidados es un proceso muy amplio (Orozco, 2010), pero, en nuestro caso, nos limitaremos a abordar solamente uno de sus aspectos: el papel de la migración en la reconfiguración de los regímenes de cuidados en destino (en este caso, en España) a través de la conformación de cadenas globales de cuidados⁷. Por éstas entendemos «cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social y el lugar de procedencia» (Orozco, Paiewonsky y García, 2008: 90). La literatura sobre cadenas es amplia y enfatiza el intercambio que generan redes transnacionales de hogares y familias entrelazando países entre los que existen profundas desigualdades en los procesos y las políticas de la globalización y la dinámica capitalista (Anderson, 2000; Chang, 2000; Hondagneu-Sotelo, 2001; Salazar Parreñas, 2001; Lutz, 2002; Yeates, 2005).

La cadena permite visualizar una serie de eslabones (personas), a través de los cuales se mueve algo, el cuidado. Se trata de un conjunto de eslabones entrelazados a través de los que fluyen los cuidados, siendo la mujer que migra y realiza trabajo de cuidados en destino el eslabón a partir del cual se conforman las cadenas. Las cadenas se componen de tres eslabones básicos, a los que pueden unirse otros: el hogar empleador, que es el que transfiere cuidados a una persona migrante; como veremos, el más frecuente es el hogar que contrata directamente a una empleada de hogar. El hogar migrante: la persona migrante que realiza cuidados en destino y que, a su vez, está transfiriendo otra serie de trabajos de cuidados que ya no puede realizar en origen. Hablamos de hogar migrante aún en las ocasiones en que se trata de una mujer sola viviendo en el hogar empleador (caso de las empleadas de hogar internas). El eslabón primario de las cadenas es este, al tratarse de

.....

⁷ La primera que utilizó el término fue Arlie Hochschild para referirse a «una serie de vínculos personales entre gente que está en distintos lugares del globo basado en el trabajo asalariado y no asalariado de cuidado» (2000: 131). En esta misma línea e inspirada por el trabajo de Parreñas, la autora habla de una transferencia transnacional de «trabajo maternal» («*motherly labour*»).

aquellas personas (como se verá, mujeres) protagonistas de una doble transferencia: asumen cuidados en destino (pagados) y los delegan en origen (dejan anteriores responsabilidades de cuidados en manos de otra persona) en un mismo momento del tiempo. Como se explicará, las cadenas se constituyen recurrentemente vinculadas al empleo de hogar y a la experiencia de dejar menores en origen⁸. Y, por último, el hogar en origen: las personas que dependían del trabajo de cuidados que quien ha migrado realizaba y que ahora han debido reorganizar todos los arreglos del cuidado⁹.

Gráfico 1: Cadenas globales de cuidados



Las cadenas muestran la existencia de situaciones de desigualdad de partida que no se palian, por ejemplo, con la puesta en marcha de intervenciones públicas, sino que se perpetúan o intensifican por el propio funcionamiento de las políticas (entre las que cabe destacar la normativa de extranjería, la normativa que regula el empleo de hogar y las diversas políticas de cuidados, sobre todo, la denominada Ley de dependencia). Los distintos hogares insertos en las cadenas tienen una capacidad muy distinta para elegir cómo se quieren establecer los arreglos del cuidado, y en general, una capacidad muy distinta para ejercer el derecho multidimensional al cuidado. La configuración de una cadena está determinada por relaciones de poder y simultáneamente atravesada por

⁸ Aunque se ha intentado encontrar otros vínculos en las cadenas, no se han hallado en las entrevistas realizadas.

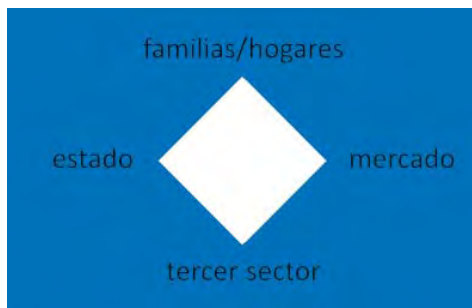
⁹ Al tratar el aspecto del papel de la migración en la reconfiguración de los regímenes de cuidados en destino, nos centraremos únicamente en los dos primeros eslabones (hogar empleador y migrante).

comportamientos estratégicos y procesos de negociación. Precisamente, más adelante veremos como la ausencia de estructuras y mecanismos colectivos deriva toda posibilidad de mejoría al terreno de la negociación individualizada.

Los desplazamientos de los cuidados producidos a lo largo de las cadenas no se entienden como un proceso acumulativo de menos a más origen-destino (los cuidados como un «stock fijo» o como una mercancía a la que se añade valor a lo largo de la cadena). Más bien, se entiende que la interrelación entre los eslabones marca las condiciones de mayor o menor posibilidad para ejercer/recibir cuidados dignos y, por lo tanto, que probablemente marque el grado de vulneración del derecho al cuidado, al mismo tiempo que las transferencias per se implican una transformación de la propia idea del cuidado. Puede decirse que los hogares empleadores acceden a arreglos del cuidado de mayor «calidad» (tienen, como se dirá, mayor acceso a cuidados dignos) mientras que la realidad de los cuidados de los hogares migrantes se caracteriza más bien por su precariedad.

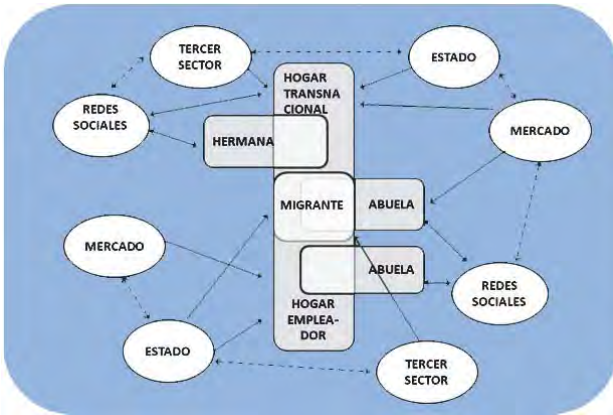
Además de las cadenas de cuidados existen redes de cuidados (en-cadenamientos múltiples no necesariamente lineales) que contribuyen en la provisión del cuidado de una manera menos evidente. Al hablar de redes estamos hablando de distintos agentes o escenarios que se conectan, de las interrelaciones que se establecen entre sí, de lo tupida o difusa que sea la red, etc. La noción de redes complejiza la figura del «diamante del cuidado» propuesta, por ejemplo, por Razavi (2007).

Gráfico 2: Diamante del cuidado (Razavi, 2007)



En este mapa complejizado podemos ver cómo una multiplicidad de agentes, instituciones, redes sociales, etc. están funcionando para garantizar (o no) los cuidados que la población precisa. En última instancia, se trata de generar lo que podríamos denominar cartografías de los cuidados e insertar la operación de las cadenas en ese contexto amplio de red, con el objetivo de visualizar la complejidad abierta por los circuitos flexibles y dinámicos entrecruzados en la cobertura de los cuidados en la actualidad.

Gráfico 3: Cartografías del cuidado



1.6 UN RÉGIMEN DE CUIDADOS INJUSTO

Como decíamos al principio, la hipótesis de partida en relación a las cadenas globales de cuidados es que no solo son un lugar estratégico y privilegiado de análisis, sino también un posible motor de cambio. El nexo directo con el componente político tiene su origen en la consideración de que el régimen de cuidados existente en España, que está en pleno proceso de transformación, como hemos comentado en relación a la crisis de los cuidados, es injusto. Dicho de otro modo: las cadenas globales de cuidados constituyen un lugar para el cambio porque evidencian un régimen de cuidados injusto. La pregunta en este sentido es si con el proceso de globalización de los cuidados, y su materialización en la conformación de cadenas globales de cuidados, ese régimen está

transformándose y en qué sentido lo está haciendo: si se erosiona la cualidad de injusticia, si se reformula y/o se profundiza.

Pero volviendo un paso atrás, ¿cuál es la base sobre la que podemos afirmar la injusticia de los regímenes de cuidados? Pues bien, esta se identifica en torno a dos elementos: la inexistencia de una responsabilidad social en los cuidados y su adjudicación a las mujeres en los hogares por un lado, y el nexo sistémico cuidados-desigualdad-precariedad por otro¹⁰.

La inexistencia de una responsabilidad social en los cuidados implica que existe una profunda vinculación de los cuidados a las mujeres que se produce en un doble sentido material (ellas son quienes de facto asumen la tarea de cuidar) y simbólico (los cuidados se naturalizan, se entienden como una capacidad innata de las mujeres, por lo tanto, no como un trabajo –socialmente gestado, definido, distribuido, aprendido–, sino como algo consustancial al ser mujer). Históricamente, esto ha supuesto que fuesen las mujeres quienes se encargaran de proporcionar los cuidados precisados, de manera gratuita en los hogares¹¹. Esta adjudicación cruzada por hilos de género y parentesco se capta en el doble concepto del mandato de género (los cuidados asociados a las mujeres en esa doble dimensión mencionada) y la deuda familiar (los cuidados en el marco de las relaciones intra-hogar de parentesco). La aparición de las cadenas nos plantea dos preguntas básicas: su funcionamiento, en principio, supone una cierta ruptura con esta forma de cubrir los cuidados, en la medida en que se delegan a una persona extraña al hogar y la familia. ¿Implican por lo tanto una erosión del mandato de género y/o de la deuda familiar? En la medida en que los cuidados rompen el estrecho marco de lo doméstico y gratuito, ¿están estableciéndose estructuras más o menos colectivas para gestionarlos?

.....

¹⁰ Estos aspectos están ampliados en Orozco (2010).

¹¹ Este modelo de organización de los cuidados basado en la división sexual del trabajo clásica y su concreción normativa en la familia nuclear fordista (hombre ganador de ingresos/mujer cuidadora) ha tenido siempre fisuras. Las mujeres de clase obrera nunca se han ajustado a esa norma, los cuidados en la clase obrera han tendido a resolverse en torno a redes más que a trabajos individuales y aislados en cada hogar; por su parte, para las élites el rol de cuidadora podía implicar más la gestión del cuidado que su ejecución directa, delegada a diverso personal empleado en la casa... Pero no es este el momento de detenernos en estas cuestiones.

A su vez, la inexistencia de una responsabilidad colectiva en la provisión de cuidados (inexistencia de derechos, prestaciones y servicios públicos), supone que éstos se resuelven en cada hogar según el acceso que tiene cada persona a distintos recursos (redes sociales y familiares que permitan acceder a cuidados no remunerados, e ingresos que permitan comprar cuidados). Un menor acceso a recursos supone un menor acceso a los cuidados precisados, a la par que mayor necesidad de cuidados (la salud es un indicador agregado de la desigualdad, a la vez que menores recursos implican que una misma situación de autonomía limitada derive en mayores niveles de dependencia). Por tanto, hay una retroalimentación entre el peor posicionamiento social, las necesidades de cuidados y la capacidad de recibir cuidados adecuados. Esto implica que la posibilidad de recibir cuidados sea en sí misma un índice y un vector de desigualdad social. Igualmente, se reproduce un círculo vicioso entre la peor posición socioeconómica y la capacidad de cuidar en condiciones dignas. Los cuidados no están ni social ni económicamente valorados, por lo que realizarlos recae en quienes tienen menor capacidad de elección o decisión (falta de alternativas, de recursos, de poder de negociación, etc.). Como afirma Izquierdo (2008), «se huye del cuidado como de la peste». Encargarse de los cuidados en el hogar no solo no genera derechos (ya que éstos se articulan como prestaciones contributivas derivadas del trabajo asalariado), sino que impone serias limitaciones a la incorporación al mercado laboral¹². Por su parte los empleos en el sector de cuidados llevan asociada una «penalización salarial» (Razavi, 2007) y condiciones peculiares de precariedad, que se extrema (rozando o cayendo en la pobreza) en el caso del empleo de hogar. En conjunto, hay grupos sociales que acceden y/o realizan lo que llamaremos cuidados dignos, mientras que otros viven una realidad de precariedad en sus arreglos de cuidado¹³. La pregunta, en este caso,

.....

¹² De esta constatación surgen nociones como la ciudadanía de segunda de las mujeres en el modelo hombre ganador del pan/mujer cuidadora. En este modelo, es el varón asalariado el que accede a derechos directos, mientras que su esposa e hijos, en la medida en que son considerados sus dependientes, acceden a derechos derivados. Además de por la desigual valoración de los trabajos asalariado y de cuidados no remunerado, este modelo ha sido cuestionado por tomar como sujeto a la familia (nuclear patriarcal). Este debate no será abordado en este trabajo; simplemente, es preciso señalar que el derecho al cuidado que aquí se propone se entiende como un derecho individual, no de la familia.

¹³ El elemento menos desarrollado en este texto de este nexo es la dimensión de la precariedad. Estamos convencidas de que la desigualdad en el acceso a cuidados y su realización está directamente asociada a las crecientes situaciones de precariedad en la

es si este nexo sistémico entre cuidados-desigualdad-precariedad está siendo cuestionado, reforzado o transformado en algún sentido, y si la migración se convierte en otro eje de desigualdad.

1.7 NOTAS SOBRE UN DERECHO UNIVERSAL AL CUIDADO

El nexo cuidados-desigualdad-exclusión se crea por defecto, es decir, como consecuencia directa de la inexistencia de un derecho al cuidado, que, al mismo tiempo, es la expresión misma de la no asunción de una responsabilidad colectiva sobre los cuidados, de dejarlos al albur de los recursos de los que privadamente se dispone en los hogares. La ruptura de semejante círculo vicioso pasa por la configuración de un derecho al cuidado que sea constitutivo del núcleo duro de la ciudadanía. El derecho al cuidado como apuesta analítica y política se entiende como un derecho propio y universal de toda la ciudadanía, desde la doble faceta de ciudadanas/os que precisan cuidados y que cuidan (y que pueden cuidar de forma no remunerada en el marco de relaciones afectivas o de responsabilidad; o cuidar en forma remunerada en base a relaciones de intercambio mercantil). Esta perspectiva holística abarca la doble dimensión de la recepción y la provisión de cuidados. E implica que la posibilidad de recibir cuidados, accediendo a los cuidados que necesitamos en distintas circunstancias y momentos del ciclo vital¹⁴; y la capacidad de elegir si se desea o no cuidar, combinando la posibilidad de cuidar en condiciones dignas con la capacidad de renunciar a cuidar sobre la base de la responsabilidad social pactada (por ejemplo, recurriendo a

.....

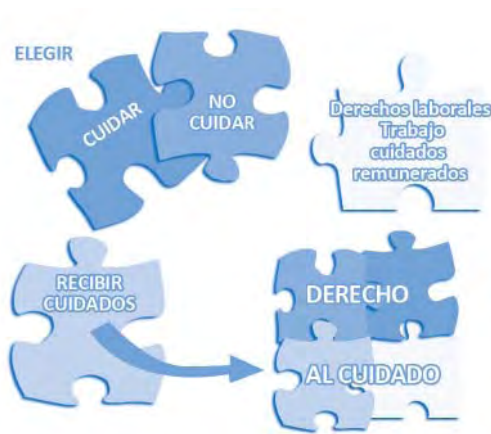
vida (que incluyen, pero desbordan, la precariedad en el mercado laboral). Esta precariedad sitúa a ciertos grupos sociales en condiciones de fuerte vulnerabilidad, que puede devenir colapso (inexistencia grave de cuidados, cargas de cuidados insoportables). A lo largo de estas páginas conjugamos estas cuatro ideas (cuidados, desigualdad, precariedad y vulnerabilidad) sin establecer una relación estricta entre las mismas, sino, más bien, dejando abierta la conveniencia de seguir pensando más las interrelaciones entre ellas.

¹⁴ Anderson (2010) en el informe de Perú del proyecto del cual surge este libro completa esta dimensión del derecho al cuidado afirmando que debemos hablar también del «derecho a negarse a recibir cuidados», que abarcaría «el derecho a rechazar cuidados inapropiados, malintencionados y maliciosos», así como «el derecho a la autonomía y auto determinación».

servicios de cuidados en caso de tener que cuidar a mayores o personas enfermas)¹⁵; e implica, por último, unas condiciones laborales dignas en el sector de cuidados, eliminando la penalización del sector y con especial atención en el empleo de hogar.

Aunque se plantee de manera bien diferenciada el hecho de recibir cuidados, proveerlos no remuneradamente o proporcionarlos a cambio de un salario, no debe perderse de vista que entre estas tres dimensiones no hay claros cortes, como muestra el empleo de hogar en el que se pasa de una figura a otra sin límites precisos, sino un hilo de continuidad, que es preciso comprender y sobre el que se puede y debe incidir.

Gráfico 4: Figuraciones del derecho al cuidado



.....
¹⁵ Esta decisión no se plantea sobre la base de la libre elección individualista, pues no habría garantía de no reproducir de nuevo las desigualdades sociales en un marco neoliberal (¿quién cuida cuando nadie quiere cuidar?). El punto en el que se quiere incidir con la posibilidad de «no cuidar» es la ruptura con la obligatoriedad del cuidado dentro del mandato de género. En términos estrictos no existe la posibilidad de no cuidar (como hemos señalado el cuidado está presente con diferente intensidad a lo largo de toda la vida), pero esta obligatoriedad debe ir unida a la responsabilidad social y a procesos de decisión colectivos sobre qué cuidados es necesario cubrir. Por eso, en última instancia se apunta a la necesidad de pensar el cuidado dentro de un conjunto de relaciones (de género entre ellas) distintas. Por otro lado, el derecho a cuidar se liga directamente con las facilidades o cambios que deban asumirse en el mercado de trabajo para que cuidar sea posible, así como en otros derechos de conciliación (por ejemplo, en materia de extranjería).

¿De qué nos puede servir hablar de un derecho al cuidado de este tipo? Puede utilizarse con fines analíticos, para preguntar, entre otras cuestiones, en qué medida ese nexo cuidados-desigualdad-precariedad se concreta en cada una de las tres dimensiones señaladas: ¿puede decirse que hay grupos sociales que acceden a cuidados dignos mientras que otros viven una realidad de cuidados precarios? Los hogares empleadores están transfiriendo cuidados (por lo tanto, ejercitando cierta capacidad de elección): ¿se están recibiendo cuidados dignos?, ¿cómo se define la calidad de los cuidados recibidos, comprados?, ¿qué efectos tiene esto sobre los arreglos del cuidado de la mujer migrante y su hogar?, ¿se respetan condiciones laborales?

Otra pregunta es en qué medida el que ciertos grupos accedan a cuidados dignos/precarios impacta en el acceso de otros grupos. ¿El diferente posicionamiento hogar empleador-empleada implica un disfrute diferencial del derecho al cuidado o bien hay mecanismos colectivos de supervisión de las condiciones en que se da la transferencia que garanticen el disfrute de derechos de todas las partes involucradas y redistribuyan para evitar posibles impactos descompensados, ya que es una relación que surge de la desigualdad?

Y también, a través del derecho al cuidado, podemos preguntarnos en qué medida las distintas dimensiones de esa realidad multifacética de los cuidados se interrelacionan: una pregunta clave será cómo impactan las condiciones laborales de la mujer empleada (esto es, cómo se establezca el eslabonamiento entre hogar empleador-empleada) en la capacidad que tiene ella misma u otros miembros de su hogar de elegir sobre los cuidados, de recibir cuidados adecuados, etc.

Pero traer a colación el derecho al cuidado también tiene una clara finalidad política, la cual no debe confundirse en ningún caso con una perspectiva liberal de defensa del derecho individual, sino dentro de la reconstrucción de nuevos derechos sociales. En un momento de fuertes transformaciones sistémicas, muchos de los derechos de los que se disponía han dejado de tener validez o relevancia, teniendo que replantearse a la luz de nuevos cambios. Es el caso de los derechos laborales adquiridos frente a la restructuración en clave de precariedad del mercado de trabajo, o los de ciudadanía, vinculados al Estado-nación y limitados por su falta de articulación con la realidad migratoria.

El derecho al cuidado cumple una función múltiple en este sentido: elevar al estatus del derecho una realidad invisible, reconstruyendo el (buen) cuidado¹⁶ como un nuevo objeto de derecho; detectar los nodos de vulneración del derecho al cuidado a lo largo de las cadenas globales de cuidados (definir ámbitos de incidencia, así como los sujetos cuyos derechos están siendo vulnerados y los sujetos responsables de revertir dicha vulneración); resaltar los cuidados como una responsabilidad social inseparable de comprender los cuidados como parte de la vida, y no como excepción en la misma; e incidir en la dimensión universal, sin restricciones, de su acceso, más allá de la pertenencia nacional y las trabas administrativas impuestas por cada territorio para la circulación de personas y acceso a derechos. Esto no significa que exista una única noción del cuidado que pueda hacerse válida para todo contexto, ostentado un universalismo que en realidad esconde una noción particular hecha general; al contrario, el cuidado es un concepto cambiante cuyo significado solo puede cobrar sentido inscrito en contextos concretos, y quizás haya algunos donde este nombre no tenga siquiera sentido. Esta particularidad, lejos de ser una limitación del derecho al cuidado, abre un debate fundamental sobre lo que se entiende en diferentes contextos y lugares por cuidar y cuidar bien, que en última instancia es pensar qué constituye una buena vida. Habría que preguntar si una buena vida es posible sin resituar el cuidado en el centro de la organización social que es, en última instancia, el punto clave al que remite el derecho al cuidado. Pero también si una buena vida es posible sin garantizar la libre circulación de personas¹⁷. El derecho al cuidado iría así inextricablemente unido al derecho a la libertad de circulación de las personas. En un momento en el que existe un nexo sistémico entre cuidados-precariedad-desigualdad, el derecho al cuidado, al no renunciar a su vocación universal y colocar la igualdad de toda la ciudadanía como punto de partida, cuestiona el corazón de dicho nexo.

.....

¹⁶ Qué sea el buen cuidado es algo que no podemos dar por supuesto u objetivar, como si se tratase de una realidad estática y única, pues solo tiene sentido como cuidado de la vida concreta, y la definición de ésta no puede hacerse por fuera de los propios procesos en los que se inscribe.

¹⁷ Las restricciones en la libertad de circulación de personas inciden negativamente en el acceso y disfrute del derecho al cuidado en todas sus dimensiones (para recibir cuidados dignos, cuidar o no cuidar, y en las condiciones laborales del sector cuidados, aumentando las bolsas de trabajo informal).



A vueltas con el contexto

2.1 EL CONTEXTO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS

Cuando se habla de la organización social de los cuidados resulta complicado identificar los diferentes aspectos que intervienen en ella, y sin embargo, enfocar su análisis en busca de concreción resulta imprescindible: ¿Cómo se cubren efectivamente los cuidados en un lugar y momento dados? Responder a esta cuestión implica determinar cuál es la demanda (las necesidades de quiénes se reconocen y/o legitiman) y cómo está siendo cubierta, prestando especial atención al papel de las instituciones públicas (para ver en qué medida existe una responsabilidad social sobre los cuidados) y al empleo de hogar (por ser un sector clave para la cobertura de cuidados y en el que se concentran las mujeres migrantes). En última instancia se trata de identificar si se están reconociendo y ejerciendo derechos relativos al cuidado, es decir, en qué medida podemos decir que existe un régimen de cuidados injusto que conforma el escenario en el que operan las cadenas¹.

.....

¹ Este apartado es una versión sumamente resumida del documento más amplio de Díaz Gorfinkiel y Orozco, publicado por UN-INSTRAY y que está accesible en www.un-instraw.org. Cabe señalar que para el análisis de estos datos se presta peculiar atención a la migración (país de procedencia) como eje que demarca la distribución de los cuidados y el ejercicio de derechos, y se particulariza la información, cuando esto es posible, a los colectivos que formaron parte del proyecto: migrantes de Bolivia, Ecuador y Perú.

2.1.1 Algunos datos sobre la demanda (potencial y efectiva) de cuidados en el territorio español

Para analizar la demanda de cuidados en una población dada es importante realizar un análisis demográfico dinámico; es decir, atender a la estructura demográfica de dicha población pero prestando especial atención a los cambios que pueden incrementar la demanda de cuidados. Esta mirada nos permite obtener una idea del peso relativo de los grupos poblacionales potencialmente necesitados de cuidados frente a los potencialmente cuidadores. Pero este análisis demográfico debe ser además cualificado, esto es, no ha de perder de vista que todo análisis de este tipo está sujeto a concepciones sociales que exceden con mucho esta perspectiva demográfica (por ejemplo, si bien un menor de tres años inevitablemente recibirá cuidados y no los dará, en un contexto de psicologización de la infancia este requerimiento se incrementa sustancialmente).

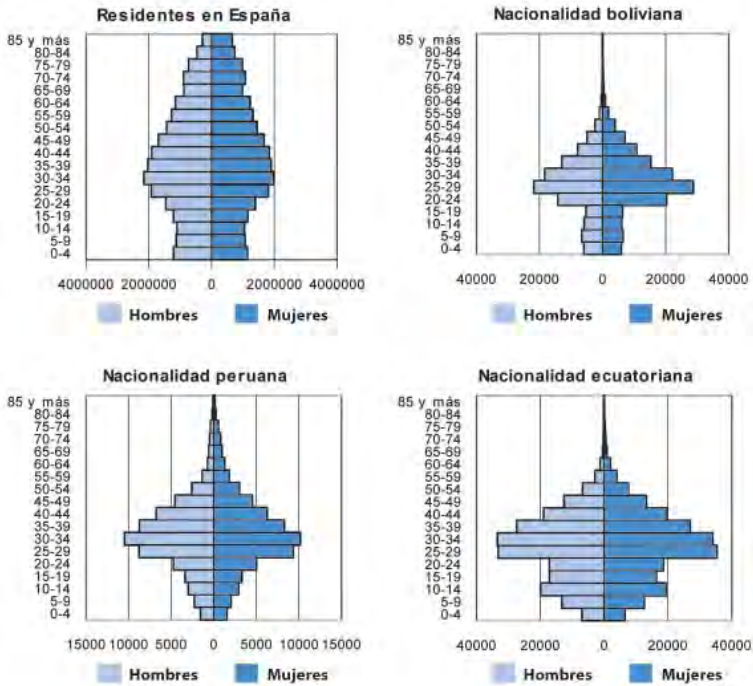
Las pirámides de población y los índices de dependencia (ID) muestran dos tipos de información que permiten aproximarnos a este análisis. Mientras que las pirámides de población presentan muy gráficamente la composición por edad y sexo de una cierta sociedad, los índices de dependencia ponen en relación los grupos potencialmente necesitados de cuidados y los grupos con capacidad potencial de cuidarse a sí mismos y de cuidar a otros. Se han calculado tres ID: medido, intensificado mixto e intensificado sobre las mujeres². Ambas informaciones se calculan para cuatro conjuntos de población: todas las personas residentes en España, la población de nacionalidad boliviana, ecuatoriana y peruana-

.....

² Un índice de dependencia (ID) pretende dar una idea de la carga temporal de cuidados en un lugar y tiempo determinados. Muestra el peso de la demanda potencial de cuidados sobre la parte de la población potencialmente cuidadora. Decimos potencial porque no da datos de los cuidados efectivamente precisados ni sobre las personas que de hecho cuidan. Sino que se construye sobre estimaciones de la cantidad de cuidados que usualmente suelen precisarse en función de la edad y los grupos de población que usualmente suelen cuidar. El principal supuesto en el que se basa es que tanto la demanda como la capacidad de cuidar están en función de la edad. En este documento se calculan dos índices: el medido y el intensificado; el primero asume que el periodo durante el cual la gente es autónoma y puede cuidar a terceros es más largo (15 a 74 años) que lo que se considera en el segundo (18 a 64 años). Adicionalmente, este documento adopta otro supuesto: que suelen ser las mujeres las principales y/o únicas cuidadoras. Este supuesto da lugar a la construcción del llamado ID intensificado sobre las mujeres (en contrapartida, el ID intensificado mixto, que supone que es el conjunto de la población de 18 a 64 años la que cuida de sí misma y a terceras personas).

na residente en España, ya que para entender el papel que la población inmigrante juega en la estructura de cuidados es necesario conocer su estructura particular por sexo y edad.

Gráficos 5-8: Pirámides de población residente en España, año 2008 (en miles)



Fuente: Elaboración propia con datos de Padrón Municipal de Habitantes - INE

La pirámide referida al conjunto de la población residente en España refleja claramente la pérdida de la forma piramidal en beneficio de una estructura con una zona central más desarrollada. Esto indica la pérdida de población joven, y el mayor peso de la población adulta y mayor. Además, en el caso de la población mayor de 60 años, también se pueden observar otros dos fenómenos: el peso de las edades más altas, es decir lo que se denomina el «envejecimiento del envejecimiento», y que a partir de los 70 años las mujeres pasan a ser mayoría, lo que se llama «femini-

zación del envejecimiento». En ausencia de cambios demográficos significativos (por ejemplo, una afluencia relevante de población migrante), se puede predecir un continuo incremento del peso de la población mayor. Esto significa, por un lado, que se incrementará el peso de la dependencia senil en relación a la dependencia juvenil (ver tabla 1); es decir, que las tensiones de cuidados provendrán previsiblemente más por «arriba» que por «abajo», si bien la tendencia a intensificar el cuidado de menores y adolescentes puede contrarrestar este menor peso de la «dependencia juvenil» (es decir, puede haber menos niños y adolescentes que cuidar, menos «cantidad» de cuidados, pero cuidarse de forma más intensiva y a lo largo de más años). Y, por otro, una reducción proporcional de la población en franjas por edad centrales con capacidad de cuidar (un incremento previsible de los índices de dependencia). Todo lo cual es un indicativo de la necesidad de orientar los recursos hacia unas ciertas poblaciones y explica la importancia que el estado español, así como otros estados envejecidos, lleva otorgando a las políticas dirigidas a la población mayor y al debate sobre las mismas. Entre los casos de cadenas analizados, hay una alta proporción de cuidados a ancianos y, sobre todo, a ancianas.

Tabla 1: Índice de dependencia medurado, 2008 ³

	Población residente en España	Población de nacionalidad boliviana	Población de nacionalidad ecuatoriana	Población de nacionalidad peruana
Índice de dependencia	1,50	1,29	1,36	1,22

.....

³ Es importante hacer dos apuntes metodológicos: (1) Por cuestiones de disponibilidad de datos, la obtención de los índices ha seguido criterios levemente distintos en la división etaria que para el caso de la población en España. Para mayores detalles, ver Díaz Gorfinkiel y Orozco (2010). (2) Se ha tenido en cuenta a la población de nacionalidad extranjera, en lugar de a la población nacida en el extranjero. Esto impide atender a quienes se han nacionalizado, pero permite tener en cuenta a las y los menores nacidos en España, pero sin nacionalidad española. En caso de no tenerlos en cuenta, los índices de dependencia en todos los casos disminuirían, porque se perdería de vista este segmento de población (menores de 4 años) que es donde se concentra el grueso de la demanda de cuidados que recibe la población migrante. Para Bolivia, el índice medurado por nacimiento sería de 1,23 (frente a 1,29 por nacionalidad), para Ecuador de 1,28 (frente a 1,36) y Perú de 1,18 (frente a 1,22). Esto da idea de la dinámica migratoria de los grupos poblacionales.

	Población residente en España	Población de nacionalidad boliviana	Población de nacionalidad ecuatoriana	Población de nacionalidad peruana
Dependencia juvenil	0,32	0,29	0,35	0,20
Dependencia senil	0,17	0,00	0,00	0,02

Fuente: *Elaboración propia con datos de Padrón Municipal de Habitantes - INE*

Los índices de dependencia nos proporcionan una medida (de tipo más ordinal que nominal) sobre las unidades de cuidados que debe cubrir cada persona capaz de hacerlo. Esto varía según qué criterios usemos para considerar que las personas necesitan cuidados externos (porque son menores de corta edad, por ejemplo) o bien pueden darlos. En la tabla anterior vemos que la demanda de cuidados en el conjunto de la población que vive en España es de 1,5 sobre las personas que pueden cuidar (suponiendo que cuiden quienes tienen entre 15 y 74 años). De aquí, una unidad proviene del cuidado hacia sí mismas de cada persona, y 0,5 de personas que no se cuidan a sí mismas: menores (precisan 0,32 unidades de cuidados de cada persona adulta) y personas ancianas (requieren 0,17 unidades). Para los colectivos migrantes vemos que no hay demanda de cuidados por parte de personas ancianas, pero sí de menores. En conjunto, por su estructura en relación con la edad tienen una menor carga relativa de cuidados.

En la tabla siguiente vemos que, si consideramos que la población necesita cuidados hasta más tarde (18 años, en lugar de 15) y empieza a estar de nuevo en situación de dependencia antes (a los 65 años, en lugar de a los 75 como considera el índice medido), la carga relativa de cuidados aumenta mucho, hasta 1,79 en caso de que consideremos que cuidan mujeres y hombres. Si considerásemos que los hombres a ninguna edad son completamente autónomos, sino que siempre requieren ciertos cuidados y que ellos no se encargan de cuidar a menores y ancianas/os, entonces los índices se disparan, hasta 3,63 para toda la población en España (el denominado índice intensificado sobre mujeres)

Tabla 2: Índice de dependencia intensificado, 2008

	Población residente en España	Población de nacionalidad boliviana	Población de nacionalidad ecuatoriana	Población de nacionalidad peruana
Mixto (18-64)	1,79	1,39	1,53	1,36
Mujeres (18-64)	3,63	2,43	2,98	2,68

Fuente: Elaboración propia con datos de Padrón Municipal de Habitantes - INE

Si analizamos los datos referidos a la población migrante, encontramos una estructura por edades significativamente distinta a la de España en su conjunto. La principal diferencia reside en el escaso peso que tiene la población mayor y la enorme preponderancia de las edades centrales. La demanda de cuidados que recibe esta población tiene una estructura distinta a la del conjunto de la población en España, correspondiendo casi toda ella a dependencia juvenil. Esto implica que los arreglos del cuidado van a girar en torno a la atención a menores (peso de la dependencia juvenil). La pregunta en este caso es si hay una correcta articulación de políticas de cuidados que respondan a esta realidad diferencial. Se observa también que para los tres colectivos el índice de dependencia es menor, lo cual significa que la mayoría de la población está en edades con capacidad de ser autónoma y por lo tanto, tiende a generar aportaciones netas positivas al sistema de protección social.

Comparando los tres grupos migrantes entre sí, se puede ver que las potenciales demandas de cuidado están en función del momento migratorio en que se encuentre cada colectivo. La dependencia juvenil, por ejemplo, irá aumentando de manera proporcional al tiempo de residencia del colectivo en España⁴. La población ecuatoriana presenta un índice de dependencia medido total inferior al de la población española aunque, por el contrario, su índice de dependencia juvenil es superior al de la misma. El de la población boliviana, colectivo con menor tiempo de presencia, es inferior. En el caso de la población peruana, sin embargo, la dependencia juvenil es menor a la esperada acorde con ese razonamiento. Los motivos pueden estar relacionados con la adopción de comportamientos de la población nativa (tasas de natalidad más bajas según

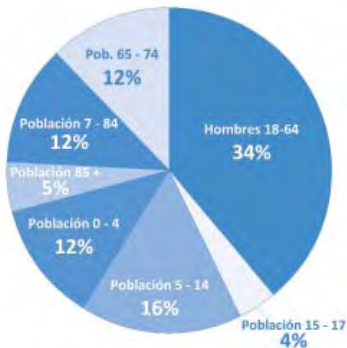
.....

⁴ En caso de que no haya una tendencia predominante a enviar de vuelta a las y los niños a origen por las dificultades para criarlos en destino.

mayor tiempo de estancia en España) sobre una estructura por edades diferentes como consecuencia de la migración; y/o la distinta incidencia del proceso de nacionalización en cada grupo de población extranjera.

Otro elemento al que conviene referirse es la composición por sexo de la población, en un contexto donde las mujeres suelen ser las encargadas no solo de cuidar a las personas en situación de dependencia, sino también a los hombres que potencialmente podrían cuidarse a sí mismos⁵. El siguiente gráfico nos permite observar el peso de distintos grupos de población en la demanda de cuidados de terceras personas que reciben las mujeres entre 18 y 64 años en el estado español. El 29% es demandado por la población mayor de 65 años y el 22% por la población menor de 18. Estos son los dos grupos que habitualmente se tienen en cuenta a la hora de valorar la capacidad de responder a las demandas sociales. Sin embargo, hay otro gran grupo demandante de cuidados: los hombres en edad de ser autónomos, que consumen el 39% de los cuidados a terceras personas que realizan las mujeres, como muestra el gráfico. Visualizar de esta forma la composición de la demanda permite entender cómo un mayor compromiso de los hombres, no ya sobre el cuidado de las poblaciones habitualmente consideradas dependientes, sino sobre sí mismos, podría modificar radicalmente el panorama y reducir drásticamente la sobrecarga que recae sobre las mujeres. Y viceversa: permite ver cómo los índices de dependencia se disparan en la medida en que las necesidades son cubiertas solo por mujeres.

Gráfico 9: Ud. de Demanda de cuidados de terceras personas a mujeres 18-64 (ID intensificado, conjunto de población en España 2008)



Fuente: Elaboración propia con datos del Padrón Municipal de Habitantes - INE

⁵ Así, por ejemplo, Carrasco et al. (2004) señalan que el 81% de los hombres no realizan el mínimo de horas de trabajo de cuidados necesarias para cubrir siquiera sus propias necesidades.

La discapacidad se ha introducido como una variable independiente a ser tenida en cuenta debido a que permite conocer la población de todas las edades que efectivamente se encuentra necesitada de una ayuda cotidiana para su existencia. Este enfoque, además, se presenta fundamental por constituirse en la aproximación que se está otorgando a los cuidados en el estado español. A excepción del cuidado de los menores sin diversidad funcional, el resto de relaciones de cuidado se están introduciendo desde la perspectiva de la dependencia. La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante «Ley de dependencia»)⁶, que es un eje clave de las políticas de cuidados en el estado español, considera personas en situación de dependencia aquellas que presentan discapacidad para las actividades básicas de la vida diaria⁷. Estos aspectos los ampliaremos más adelante.

La última Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (2008)⁸ señala que hay en el país 4,12 millones de personas con discapacidad, es decir el 9% de la población total, y que en el 20% de los hogares en España (3,3 millones) reside al menos una persona con discapacidad, habiendo un 21,27% de hogares unipersonales compuestos exclusivamente por la persona con discapacidad (relacionados en este caso con las discapacidades producidas por la

.....

⁶ El concepto de dependencia manejado por la ley ha sido criticado por personas con diversidad funcional (por ejemplo, desde el Foro de Vida Independiente): por un lado, al hablar de dependencia se señala que no existe una frontera evidente entre personas dependientes e independientes (como hemos señalado las situaciones de dependencia se encuentran presentes a lo largo de toda la vida con diferentes intensidades); por otro, en ocasiones se genera mayor dependencia debido a que no se ponen los medios necesarios para promover la autonomía de las personas que tienen otras necesidades que la sociedad tal y como está organizada no contempla. En lugar de la dicotomía dependiente/independiente se aboga por la afirmación de la diversidad sin menoscabo de la autonomía.

⁷ La definición aceptada en la legislación española señala la dependencia como «el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que (...) precisan de la atención de otra persona u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria» (artículo 2.2). Es importante señalar que discapacidad y dependencia no son estrictamente lo mismo, siendo el segundo un concepto más restringido.

⁸ En esta encuesta no se alude a la situación de la población inmigrante específicamente aunque teniendo en cuenta las características y exigencias de la migración laboral y las edades de los inmigrantes se adivina que la incidencia de la discapacidad es baja. La situación seguramente cambiará con el transcurrir del tiempo y la consolidación de las familias inmigrantes y la población mayor inmigrante en España.

edad, la mayoría son mujeres). Además las cifras reflejan una mayor incidencia de la discapacidad en las mujeres, empezando ésta a ser palpable a partir de los 45 años e incrementándose conforme lo hace la edad. El 119,89% de las personas mayores de 6 años residentes en hogares (esto es, excluidas quienes viven en residencias) tienen discapacidades para realizar actividades básicas de la vida diaria (155,16% para las mujeres y 83,6% para los hombres).

2.1.2 ¿Cómo se distribuyen los tiempos y el trabajo de cuidados?

La principal cobertura de los cuidados proviene, sin lugar a dudas, del trabajo no remunerado de los hogares y, en ellos, de las mujeres. El siguiente gráfico muestra el equivalente en empleos a tiempo completo que deberían crearse para cubrir toda la actividad que hoy día se realiza de forma gratuita (Durán, 2009). El tiempo destinado a cuidados directos de menores y adultos equivale a 11,26 millones de puestos de trabajo a jornada completa. Cifra desorbitante si se compara con los 14,45 millones de empleos a jornada completa que existen en la actualidad. Para cubrir el trabajo no remunerado de las mujeres en limpieza sería necesario casi duplicar el número de mujeres empleadas a tiempo completo a día de hoy.

Gráfico 10: Equivalencia en empleos a tiempo completo de los trabajos de cuidados no remunerados y comparación con la población actualmente ocupada, por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de Durán (2009) y cifras de EPA (2009 II trimestre)

Sobre los tiempos de trabajo no remunerado el principal dato que cabe destacar es el hecho de que las tareas domésticas y el cuidado de menores y ancianos son tareas predominantemente femeninas, ya que las realizan el 93% de las mujeres frente a un 70% de los varones⁹. Además de estos porcentajes, es importante ver la asignación temporal a cada actividad, porque ésta muestra la importancia que cada actividad adquiere en las vidas de distintos grupos. Al hogar y la familia los hombres dedican poco más de dos horas diarias mientras que las mujeres emplean para estas cuestiones de casi cinco, disponiendo en promedio de una hora menos de tiempo libre (a pesar de estar incorporadas en menor medida al mercado de trabajo)¹⁰. Atendiendo a la subdivisión de tiempos entre las actividades, se percibe también una distribución muy distinta entre mujeres y hombres, que no solo responde a una clásica construcción de las habilidades por géneros sino que también marca una distinción entre tareas puntuales y adaptables a los tiempos y ritmos personales, a las que se dedican ellos (jardinería, cuidado de animales, reparaciones) y tareas que exigen un compromiso cotidiano y una realización cotidiana e irrenunciable, a las que se dedican ellas (cuidados, cocina). Cabe señalar que los datos reflejan que el cuidado de niñas/os está adquiriendo relevancia en la dedicación cotidiana masculina, constituyendo una de las tareas del ámbito del hogar y la familia temporalmente más significativas para los hombres.

La conjunción de trabajo de mercado y no remunerado, junto al tipo de tareas realizadas (las más cotidianas, aquellas que no pueden dejar de hacerse y cuyo horarios es a menudo difícil modificar), son los dos factores que imponen un contexto rígido a la vida y capacidades cotidianas de las mujeres. Esto tiene dos implicaciones clave: la búsqueda de

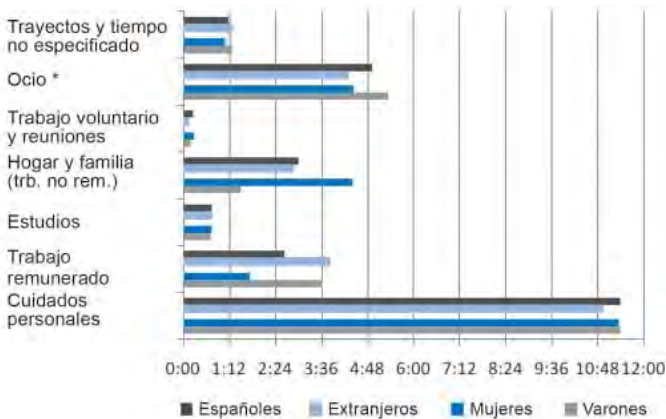
.....

⁹ Los datos de este apartado, salvo otra indicación, están tomados de la Encuesta de Empleo del Tiempo, INE (2004). Cabe señalar que esta encuesta, por su metodología y definiciones conceptuales, tiende a minusvalorar el tiempo de trabajo de cuidados ya que, como afirma Durán (2005), «se centra en actividades concretas, en tanto que la encuesta sobre ‘Uso del Tiempo’ realizada por el CSIC complementa la anterior, inquiriendo sobre el tiempo dedicado a actividades difusas, aunque se superpongan con otras actividades. Así, según la encuesta del INE, el tiempo dedicado semanalmente a cuidar niños es sólo 2 horas y 21 centésimas por adulto (1,25 los varones y 3,12 las mujeres), mientras que según la encuesta del CSIC esta dedicación es de 6,98 horas (3,03 horas los varones y 10,78 horas las mujeres)».

¹⁰ Los datos reflejan que España se sitúa entre los cinco países de la Unión Europea en el que las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico, casi cinco horas.

mecanismos para aliviar esa tensión entre los que destaca la contratación de empleo de hogar (son frecuentes los casos de madres que contratan para atender a sus hijos mientras ellas están en el mercado laboral), y la alta recurrencia de situaciones en que la compatibilización de ambos trabajos se vuelve realmente imposible. Para el cuidado de mayores un estudio del Instituto de la Mujer del año 2008 refleja que el 26% de las mujeres cuidadoras carecen de una ocupación laboral remunerada. Y hay un amplio conjunto de situaciones que son vividas casi en exclusividad por las mujeres: el 95,8% de quienes han abandonado el mercado de trabajo por motivos familiares son mujeres; también lo son el 96,5% de quienes son consideradas inactivas y declaran que no buscan empleo por motivos familiares; y el 97,2% de quienes afirman estar a tiempo parcial por cuidado o responsabilidades familiares (Instituto de la Mujer, 2008).

Gráfico 11: Usos del tiempo, por sexo y nacionalidad, España 2002-2003



* Ocio incluye vida social y diversión, deportes y actividades, aficiones y juegos, medios de comunicación

Fuente: Elaboración propia con datos INE 2002-2003

Si comparamos a la población extranjera con la española (la encuesta no realiza una separación por nacionalidades) obtenemos los siguientes datos. La población extranjera invierte en el hogar y la familia prácticamente el mismo tiempo que la población española, pero dedica más tiempo al trabajo remunerado, lo cual implica la necesidad de disminuir la dedicación a otro tipo de actividades, estas son ocio y cuidados personales. Se puede concluir

que la población extranjera tiene menos libertad a la hora de elegir qué hacer con su tiempo así como en la accesibilidad a formas de participación en la sociedad. Otra diferencia que se percibe entre ambos grupos de población radica en el mayor número de hombres extranjeros que declara involucrarse en las tareas del hogar y la familia (77% frente al 70% de los españoles), aunque ambos invierten prácticamente el mismo tiempo en ellas (es decir, presentan lo que se denomina mayores porcentajes de participación, por cada 100 hombres migrantes hay un mayor número que realiza esos trabajos; pero entre los que sí participan en esos trabajos, no hay diferencias en la llamada asignación temporal, o sea, en el tiempo que cada uno dedica a esas actividades).

Sobre los trabajos de cuidados proporcionados en el mercado cabe señalar que un importante porcentaje de la población ocupada está en el ámbito sanitario y de servicios personales, correspondiendo la mayor parte al ámbito sanitario¹¹. Es destacable el poco peso que tienen las actividades en establecimientos residenciales y de servicios sociales, así como la feminización de ambos subsectores. Finalmente, podemos observar que existe una amplia presencia del empleo de hogar, amén de su feminización. Es decir, que la gran mayoría de cuidados mercantilizados se dan por la vía de empleo de hogar y el 8,1% del total de las mujeres se insertan como personal doméstico en los hogares, mientras por esa vía lo hace únicamente un 0,5% de los hombres.

Tabla 3: Población ocupada por sexo y rama de actividad en %, 2009 II trimestre

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Actividades sanitarias y de servicios sociales	6,9	2,9	12,1
Actividades sanitarias	4,8	2,3	8,1
Asistencia en establecimientos residenciales	1,2	0,4	2,2
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	0,9	0,2	1,8
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	3,7	0,6	7,8

Fuente: Elaboración propia con datos de INE (Encuesta de Población Activa)

.....
¹¹ Donde se observa una clara segmentación ocupacional por sexo: Entre los afiliados sanitarios, por ejemplo, únicamente un 43,6% del total son médicas aunque un 82,9% son enfermeras según datos del Instituto de la Mujer del año 2007 (Estadísticas sobre empleo).

El comportamiento de la población se diferencia en base al sexo tanto numéricamente (tasa de actividad mercantil femenina del 51,6% y masculina del 68,9%¹²) como en las formas de participación en el mercado de trabajo, lo cual es un importante indicativo de las formas de interacción con los diferentes ámbitos sociales y las adscripciones que para cada grupo de población se generan. Así mismo esta división es una muestra de la valoración que tienen las diferentes actividades remuneradas y de su conexión con la participación de varones o mujeres en las mismas.

La población extranjera responde a una mayor actividad mercantil, tanto en términos generales como para hombres y mujeres por separado (69,3% de las mujeres extranjeras, 81,5% las de América Latina frente a 48,8% de las españolas; 85,4% de los hombres extranjeros, 88,4% los latinos frente a 66,3% en el caso de los españoles). La tasa de actividad mercantil total en España se ve incrementada precisamente por la presencia de población extranjera. La mayor participación en el mercado laboral de esta población es resultado tanto de su estructura en relación a la edad (la cual refleja una determinada población predispuesta para el trabajo remunerado), como de los proyectos de vida que presentan y las posibilidades de llevarlos a cabo (teniendo en cuenta su situación legislativa, su orientación al empleo y la situación familiar). En relación a su presencia en el sector de cuidados cabe señalar la sub-representación en los cuidados profesionalizados y la sobre-representación en el empleo de hogar. Según la OCDE (2004) frente a un 14,8% de la población extranjera en España que estaba ocupada en el empleo de hogar en 2001-2002, solo había un 1,9% en salud y servicios sociales. Esto contrasta con países como Francia (6,7% frente a 5,1%) o Reino Unido (1,3% frente a 14%) y da cuentas del régimen de bienestar altamente familista que aún predomina en el estado español, así como de la fuerte segmentación por nacionalidad que atraviesa el mercado laboral.

2.1.3 Escenarios institucionales en los que se proporciona cuidados

Hay dos fronteras especialmente relevantes a la hora de diferenciar escenarios en los que se proporcionan cuidados: la existencia de intercambio mo-

.....

¹² Salvo otra indicación los datos corresponden a la Encuesta de Población Activa, II trimestre de 2009.

netario (si se trata o no de trabajo de cuidados remunerado), y el espacio en el que se realiza (si es público o privado-doméstico); a la que podríamos añadir una tercera relativa a la lógica subyacente de funcionamiento vinculada a la propiedad de los medios (lógica de acumulación en el ámbito mercantil o lógica de redistribución en el sector público y el sector sin fines de lucro). Siguiendo la diferencia que marcan estas fronteras obtenemos los siguientes escenarios en los que se proporciona cuidados: hogares, comunidad/redes sociales, tercer sector o sector sin ánimo de lucro, empresas, empleo de hogar¹³ y estado.

Hogares

El hogar sigue siendo, a través del trabajo no remunerado, el lugar primordial en el que se resuelven las necesidades de cuidados, como dejan patente los datos sobre cuidados no remunerados que hemos visto anteriormente. Si bien se observa una cierta tendencia a la externalización (es decir, a que se realicen los cuidados fuera del hogar, sobre todo mediante el mayor peso de organismos públicos y empresas privadas) y/o mercantilización (es decir, a comprarse los cuidados, sea en el hogar –sobre todo, con el empleo de hogar, pero también con ayuda a domicilio, teleasistencia– o fuera del mismo) de los cuidados no debe pensarse en una pérdida de los hogares de su papel como eje central de articulación de la reproducción social. Además, son los hogares el ámbito donde se genera la demanda de cuidados y, por lo tanto, se definen las estrategias para cubrirlos.

La tendencia principal de la estructura de los hogares es la reducción de su tamaño (habiéndose generalizado los hogares de tipo unipersonal y reducido los que albergan familias extensas): si en 1991 se componían de una media de 3,2 miembros, en 2001 solo de 2,9 (INE, Censos de población). Esto tiene repercusiones claras en una tendencia a resolver los cuidados entre un número cada vez más reducido de personas y de forma crecientemente individual¹⁴.

.....

¹³ Se diferencia del genérico «empresas» por su volumen, así como porque, si bien se trata igualmente de trabajo asalariado, las condiciones en que se realiza (especialmente marcadas por el espacio doméstico) y las relaciones laborales que se establecen (en términos individualizados) lo constituyen como un sector peculiar que merece atención específica.

¹⁴ Pilar Rodríguez Rodríguez señala que los cambios operados en la familia podemos apreciarlos en los siguientes puntos, en cuya base se encuentra la transformación radical

Entre los hogares unipersonales predominan los compuestos por mujeres mayores de 65 años, lo cual explica en parte la tendencia a recurrir cada vez más a la contratación de empleadas de hogar internas. Pero la forma de convivencia más habitual para la gente mayor, sin embargo, no es en soledad sino en compañía de algún hijo o hija. En todas las edades menores de 65 años hay una mayor proporción de hogares unipersonales masculinos, siendo una de las razones que explican esto el hecho de que son las mujeres quienes se quedan al cuidado de las hijas e hijos tras una ruptura matrimonial constituyendo hogares monomarentales (421.400 familias con un solo progenitor de los cuales el 88,23% son monomarentales, Instituto de la Mujer, 2008). También está presente la figura del hombre joven viviendo solo que contrata empleo de hogar. En el trabajo de campo realizado no hay hogares monomarentales empleadores, lo cual está directamente vinculado a su menor poder adquisitivo¹⁵.

Para el caso de la población inmigrante la Encuesta Nacional de Inmigración llevada a cabo en 2007 (INE, 2008a) indica que el tamaño medio del hogar para la población de los países andinos es de 3,9 y para el resto de países de América Latina es de 2,9. Los países andinos además reflejan una escasa presencia de los hogares unipersonales ofreciendo una proporción de 11,2% sobre el total de hogares, mientras que para el resto de población de América Latina esta cifra se eleva hasta un 26,5%. En cuanto a la presencia de hogares de un solo progenitor las cifras para cada uno de los grupos es de 16,1% (andinos) y 12,5% (latinoamericanos). Esta distinta estructura de hogares responde a la distinta estructura por edad que hemos señalado anteriormente, pero también a diversas formas

.....

del rol social de las mujeres: 1) desaparición de la familia extensa (dejan de convivir varias generaciones juntas); 2) pérdida de estabilidad de la institución familiar (prima el principio de libre elección y prevalencia del sentimiento amoroso en las parejas, de tal modo que cuando existen otros deseos o el amor se acaba la pareja se deshace); 3) retraso en la edad del matrimonio; 4) movilidad y separación geográfica de los miembros de la familia; 5) incremento de las familias monoparentales y monomarentales; 6) aumento de hogares unipersonales (por opción personal o por viudez); 7) uniones de hecho hetero y homosexuales; 8) democratización de las relaciones entre los miembros del hogar (entre miembros de la pareja y relaciones intergeneracionales); 9) familias migrantes y mestizas; 9) tamaño reducido de las viviendas, debido a su carestía, lo que no favorece la convivencia de muchos miembros en el hogar (Rodríguez Rodríguez, 2004).

¹⁵ Carrasco et al. (2004) encuentran que pocos hogares monomarentales contratan, mientras que el empleo de hogar es de lejos la principal fuente de cuidados que reciben los hogares monoparentales.

de convivencia: el mayor tamaño medio se relaciona con que hay más hogares plurinucleares en los que no necesariamente se comparten las tareas de cuidados (hermanas conviviendo, pisos compartidos con amistades o gente no conocida...); que haya menos hogares unipersonales tiene que ver con que hay menos personas que puedan permitirse vivir solas, y en todo caso, no se trata del tipo de hogares unipersonales de mujeres ancianas con necesidades intensivas de cuidados; y, por último, hay muchas familias transnacionales escindidas, tanto de las parejas como de las hijas e hijos. El 12,5% de las personas migrantes casadas o unidas no conviven con la pareja; porcentaje que llega hasta el 33,9% en el caso de las empleadas de hogar andinas. La mayoría tienen hijas/os (63,9% que llega hasta el 77,5% en caso de las empleadas de hogar andinas), pero en muchos casos al menos uno de los hijos o hijas no convive en el hogar (45,3% para el total de migrantes, 54,5% para las empleadas de hogar).

En definitiva, se trata de una estructura de hogares muy distinta que implica una demanda de cuidados diversa a la del conjunto de la población en España, y unas condiciones para organizar el cuidado diferentes, marcadas muchas veces por la separación física y las dificultades añadidas por el mayor tiempo dedicado al mercado de trabajo.

Comunidad y el tercer sector

En el Estado español la presencia de la comunidad en la asignación de las actividades de cuidado es bastante escasa, realizándose de forma puntual y bajo la rúbrica de favor personal; con mayor presencia de las amistades que del vecindario, y más para el caso de cuidado de menores que para el de mayores. Ciertos estudios (por ejemplo, Díaz Gorfinkiel, 2008a) muestran una mayor presencia de redes informales de apoyo entre las madres migrantes, tratándose no tanto de organizaciones comunitarias de tipo formal sino de situaciones de apoyo mutuo para momentos concretos o para funciones de supervisión. En los casos en que la comunidad juega un rol, es un agente desatendido por la política pública; su papel no se reconoce ni apoya.

Siguiendo otra vertiente, las ONGs comienzan a cobrar cierta relevancia en la provisión de servicios de cuidados a población desfavorecida, en ocasiones como gestoras de servicios o prestaciones públicas. Particularmente, ofrecen en muchas ocasiones un servicio de atención a

la población infantil, y en este sentido se conforma como un recurso alternativo de cuidados para la población migrante, aunque cuantitativamente su presencia no sea significativa. Y donde su papel es sin lugar a dudas relevante es en la intermediación del empleo de hogar, como veremos más adelante.

El mercado

La participación del mercado se puede analizar fundamentalmente desde dos perspectivas: desde su oferta de servicios y desde su intermediación laboral. Teniendo en cuenta la primera podemos señalar la preponderancia del mercado en la atención de mayores y menores de tres años. El 73% de las plazas en establecimientos residenciales para personas mayores son de titularidad privada y el 18% están incorporadas a la red pública a través de conciertos. Además de esta atención extra-domiciliaria, también ha habido una expansión de las empresas de servicios domiciliarios de atención a la persona y de ayuda en el hogar. La puesta en marcha paulatina de la Ley de dependencia aumentará previsiblemente su protagonismo, dado que el propio Sistema Nacional de Dependencia se conforma por instituciones públicas y privadas, con y sin ánimo de lucro¹⁶. En relación a los menores cabe señalar que el 56,2% entre 0 y 2 años están escolarizados en centros privados (Ministerio de Educación, 2010). También se debe mencionar un fenómeno escasamente representativo pero de presencia progresiva que concierne a la aparición de guarderías para población migrante que no se encuentra legalmente acreditada, y que responde a una necesidad indiscutible (el cuidado de los hijos e hijas) cuando no se encuentra otras opciones para la conciliación.

En relación a la intermediación laboral privada, las agencias de colocación en el empleo del hogar han ido creciendo. No contratan a las empleadas directamente pero sí establecen unas tarifas no negociables a las que deben atenerse las empleadoras/es. Lo más común es que cobren un pago único a la persona empleadora (y en algunas ocasiones también a la empleada) y se desentiendan del resto de negociaciones. Debido al ánimo de lucro que presentan (a pesar de estar éste prohibido),

.....

¹⁶ En la línea de fomentar la presencia de estas últimas se enmarcan iniciativas como la aprobación (septiembre de 2009) de ayudas de 17 millones de euros con cargo a los Fondos de Dependencia para proyectos de infraestructuras o servicios.

las condiciones abusivas para las empleadas que a menudo establecen (directa o indirectamente, sugiriendo a la parte empleadora formas de evasión de las obligaciones en materia de seguridad social, por ejemplo), y al papel que juegan como factor clave de precarización del empleo de hogar, han recibido diversas denuncias, efectuadas tanto a nivel político y mediático, como legal¹⁷.

El Estado

La participación del Estado se puede dividir en prestación de servicios directos, transferencia de prestaciones económicas (dinero para cuidar) y tiempo otorgado a las familias para cuidar (tiempo liberado del trabajo de mercado).

Comenzando por el primer ámbito, en relación a los servicios directos para las personas mayores cabe destacar la escasa cobertura y el carácter privatizado con el que se ofrecen muchos de estos servicios (una modalidad frecuente es la subcontratación de la gestión). El 4,39% de la población mayor de 65 años recibe servicios públicos de ayuda a domicilio, un 4,38% servicios de teleasistencia y un 4,14% de plazas en centros residenciales (IMSERSO, 2007). Sobre los servicios dirigidos a menores hay que mencionar que hay educación infantil universal para niñas y niños entre 3 y 6 años, pero existe una seria deficiencia en la cobertura de menores de 3 (únicamente el 20% de los menores entre 0 y 2 años están escolarizados, Ministerio de educación, 2010). El incremento de las tasas de educación infantil es el primer ámbito de actuación del Informe Objetivos Educativos y Puntos de Referencia (Estrategia de Lisboa 2010), y de ello surge el Plan Educa3.

En relación a las prestaciones económicas y temporales (dirigidas a otorgar tiempo o dinero para cuidar) cabe hablar de su sostenido incremento; así, el gasto en prestaciones contributivas de maternidad, paternidad, lactancia y riesgo durante el embarazo, pasó de 739,5 millones de euros en 2000 a 2.414 en 2009; y las prestaciones familiares y de

.....
¹⁷ Por eso mismo fue uno de los elementos clave de debate en el diálogo político, como puede comprobarse en el pliego de propuestas fruto de ese debate, en el anexo final de este libro. Este es uno de los ejes de incidencia primordiales de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (www.ath-ele.com).

maternidad no contributivas de 830 a 1.119,4 respectivamente¹⁸. Ha mejorado sensiblemente la protección a la maternidad y demás asuntos relacionados con la reproducción, en gran medida a raíz de la aprobación de la Ley de igualdad (en 2007 se incluye la prestación de maternidad no contributiva y se incorpora el permiso de paternidad en exclusiva de 13 días). Sigue vigente el período de 16 semanas de baja laboral por maternidad con una retribución del 100% del salario, el cual sigue siendo posible de compartir entre ambos progenitores en 10 de sus semanas, en caso de que la madre lo delegue¹⁹. Los datos de la Seguridad Social para enero-junio de 2009 demuestran, sin embargo, que el 98,4% de estos permisos fueron utilizados por las mujeres.

Destacan también las excedencias no retribuidas para cuidado de hijos y otros familiares, que, de nuevo, son utilizadas por mujeres de una manera casi total (94,1% de las de cuidado de menores en 2008). Otros dos instrumentos que existen son la reducción de jornada (para el cuidado de menores de ocho años o familiares en situación de dependencia) y el permiso de lactancia (puede sustituirse por una prolongación de cuatro semanas del permiso de maternidad). Existe un permiso retribuido en caso de accidente o enfermedad grave de un familiar que varía entre dos y cinco días según el grado de parentesco y la cercanía geográfica. Entre las prestaciones monetarias destacaban, en el momento de desarrollo de la investigación, el llamado «cheque-bebé», pago único por adopción de un hijo/a (mayores en caso de familias numerosas, monoparentales o de madres con discapacidad; prestación extinguida en enero de 2011); la prestación de mínimos por hija/o a cargo que se proporciona únicamente a las familias que no reúnen unos ingresos básicos; y la deducción de hasta 1200€ anuales para las madres trabajadoras con hijas/os menores de tres años.

Merece atención aparte la aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (39/2006, 14 diciembre). Esta ley es importante por las implicaciones ideológicas incluidas en la perspectiva hacia los cuidados y la consideración social de la autonomía, por lo que tiene de incorporación de demandas históricas de

.....

¹⁸ Informe económico y financiero, Presupuestos Generales del Estado 2009.

¹⁹ Este permiso mejora el Convenio 183 de la OIT de protección a la maternidad, pero no llega a los niveles de la Recomendación 191.

cuidado dentro del entramado cotidiano de la sociedad y, por último, porque se configura como la principal vía de reconocimiento del derecho al cuidado (así es que se lo ha denominado el cuarto pilar del Estado de bienestar). La idea que subyace a la Ley, independientemente de la valoración que se pueda hacer de ella en su conjunto, es que la autonomía de los individuos es un requisito básico de justicia individual y bienestar social y que se encuentra íntimamente ligada a la cotidianidad. Para que todos los individuos independientemente de su situación tengan derecho a ser ciudadanas y ciudadanos completos deben tener acceso a los recursos de manera universal y en igualdad de derechos, debiendo estos ser de carácter público²⁰. La Ley incluye en su cobertura, a través de una vía diferenciada de acceso, a ciudadanas y ciudadanos extranjeros que, además de cumplir los requisitos de la acreditación de la situación de dependencia y residencia permanente, hayan residido legalmente en España durante los 5 años previos a la petición. Las personas extranjeras en cualquier otra situación no tienen derecho a acogerse a los beneficios de esta Ley.

En la Ley se establecen dos tipos de prestaciones: la prestación directa de servicios y las prestaciones monetarias.

Tabla 4: Prestaciones de servicios de la Ley de dependencia, a 1 de octubre 2009

Ley de Dependencia: PRESTACIÓN DE SERVICIOS (a través de centros y programas públicos o privados concertados)	% de las prestaciones concedidas (% de las personas beneficiarias)
Servicio de prevención de las situaciones de dependencia	0,56% (0,63%)
Servicio de teleasistencia	6,56% (7,33%)
Servicio de ayuda a domicilio	10,63% (11,88%)
Servicio de Centro de Día y de Noche (<i>Centros de día para mayores, menores de 65 años, y de atención especializada; centros de noche</i>)	5,09% (5,69%)
Servicio de atención residencial (<i>Residencias de personas mayores dependientes, centros de atención a dependientes con discapacidad psíquica, centros de atención a dependientes con discapacidad física</i>)	19,18% (21,44%)

Fuente: Datos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

.....

²⁰ La Ley no establece la gratuidad de los servicios sino que realiza un baremo en relación a las rentas y el patrimonio de los usuarios.

Tabla 5: Prestaciones monetarias de la Ley de dependencia, a 1 de octubre 2009

Lección de Dependencia: PRESTACIONES MONETARIAS	Nivel de dependencia	Lím. máx. prestación	% de las prestaciones concedidas (% de las personas beneficiarias)
<u>Prestaciones económicas vinculadas a la contratación del servicio</u> <ul style="list-style-type: none"> • Por falta de servicios o plazas libres • Cuantía según el grado de dependencia y capacidad económica de la/el beneficiario • Cuantía no suficiente para sufragar los gastos de acceso al servicio privado. 	Grado III Nivel 2	831,47€	6,47% (7,23%)
	Grado III Nivel 1	623,6€	
	Grado II Nivel 2	460,8€	
	Grado II Nivel 1	40€	
<u>Prestación económica para cuidados no profesionales en el medio familiar</u> <ul style="list-style-type: none"> • De carácter supuestamente excepcional. • La persona cuidadora familiar recibe una compensación económica. La persona cuidadora debe estar de alta en la Seguridad Social, en un régimen especial asimilado al alta (RD 615/2007). Derecho a prestaciones como jubilación, incapacidad y enfermedad; pero no a otras como desempleo o maternidad	Grado III Nivel 2	519,13€	51,36% (57,4%)
	Grado III Nivel 1	415,73€	
	Grado II Nivel 2	336,24€	
	Grado II Nivel 1	300€	
<u>Prestación de asistencia personalizada.</u> <ul style="list-style-type: none"> • Limitada a supuestos de gran dependencia. • Para contratación de asistencia personalizada. 	Grado III Nivel 2	831,47€	0,14% (0,15%)
	Grado III Nivel 1	623,6€	

Fuente: Datos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

El hecho de que la Ley sea de implantación muy reciente dificulta realizar una evaluación del alcance real de sus planteamientos. Sin embargo, sí pueden mencionarse serios problemas con la prestación por cuidados en el entorno familiar, que se está convirtiendo en el pilar central de sostenimiento del sistema de atención a la dependencia. En primer lugar, se incumple sistemáticamente el carácter de excepcionalidad; lejos de ello, se convierte en la prestación más habitual²¹, lo cual va en detrimento tanto de la calidad del servicio como de las condiciones laborales. En segundo lugar, en vez de complementar a los cuidados profesionales, los sustituyen. En tercer lugar, no parece que se esté configurando como una «vía de entrada» al cuidado profesionalizado, sino como un nicho de trabajo no cualificado en sí mismo (la formación prevista, que permitiría entender este trabajo como una vía de profesionalización, no está aún operativizada). Y, finalmente, por diversas vías fomenta la contratación irregular de empleadas de hogar (en su mayoría migrantes). Los datos de índole cualitativa de los que se dispone, muestran que de facto, hay dos grupos que están encargándose de estos cuidados no profesionales en el entorno familiar: las cuidadoras familiares, mujeres de unos 50 años, con bajo nivel de cualificación, que eran inactivas mercantiles o paradas de larga duración; y las cuidadoras no familiares, la mayoría de ellas migrantes (Díaz Valero, 2009). Se detectan casos frecuentes en los que es alguna persona de la familia quien oficialmente recibe la prestación, pero realmente se utiliza para pagar a una empleada de hogar sin contrato, entre otras cosas porque así se cubren las necesidades a las que la Ley no llega.

Como puede verse, se trata de un sistema mixto en el que el Estado concibe los derechos mayoritariamente unidos a la participación en el mercado laboral, pero desarrollando mínimos para los casos en que esto no se cumpla. Los sujetos beneficiarios son quienes han de conciliar trabajo de mercado y no remunerado, y no los sujetos que precisan cuidados, excepto en el caso de la educación infantil y de la Ley de dependencia. Hay una diversidad de derechos parcialmente reconocidos que podrían ir configurando el derecho multidimensional al cuidado que hemos introducido en el capítulo I. Sin embargo, su entidad, desarrollo o

.....

²¹ Debido a que el resto de los servicios públicos son limitados o directamente no pueden aplicarse porque no existe el recurso, las y los trabajadores sociales que gestionan el plan individualizado de atención se ven en la obligación de recomendar esta prestación como lo habitual.

grado de concreción no es lo suficientemente relevante, principalmente a la luz de los derechos incluidos en el derecho al cuidado: el derecho a recibir cuidados en situación de dependencia (como principal materialización del «derecho a recibir cuidados»), la capacidad de compatibilizar trabajo de mercado y trabajo de cuidados no remunerado, concretado en un abanico de prestaciones y servicios de conciliación (como principal materialización del «derecho a elegir») y las condiciones laborales en el empleo de hogar (en tanto principal sector de cuidados en el mercado). Estos serán los tres ámbitos que nos permitirán evaluar en qué medida se está o no avanzando hacia el reconocimiento del derecho al cuidado o bien se (re)producen desigualdades en su acceso y ejercicio.

Tabla 6: Articulaciones del derecho al cuidado

Articulación derecho al cuidado	Derechos reconocidos a considerar	Derechos parcialmente reconocidos/relevantes
Derecho a recibir cuidados	Derecho a recibir cuidados en situación de «dependencia» (personas con discapacidad vinculada y no vinculada a la edad)	<ul style="list-style-type: none"> • Educación (menores) • Vida autónoma (personas con discapacidad) • Salud/atención en caso de enfermedad • Salud de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia • Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (auto-cuidado) • Cuidado de personas cuidadoras en el entorno familiar

Articulación derecho al cuidado		Derechos reconocidos a considerar	Derechos parcialmente reconocidos/relevantes
Derecho a elegir sobre los cuidados	Derecho a cuidar	Mecanismos de alivio de la tensión entre trabajo remunerado y trabajo de cuidados no remunerado (tiempo para cuidar: permisos, excedencias, reducciones de jornada, etc.). Dirigidas mayoritariamente a cuidado de menores	<ul style="list-style-type: none"> • Dinero para cuidar: personas cuidadoras no profesionales en el entorno familiar • Reagrupación familiar
	Elegir		<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones monetarias que facilitan la capacidad de elegir (p. ej. prestaciones por hija/o a cargo)
	Derecho a no cuidar		<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de cuidados para personas en situación de dependencia • Servicios de cuidados para menores de edad: escuelas infantiles y servicios de atención extraescolar
	Derechos laborales	Derechos laborales del empleo de hogar	

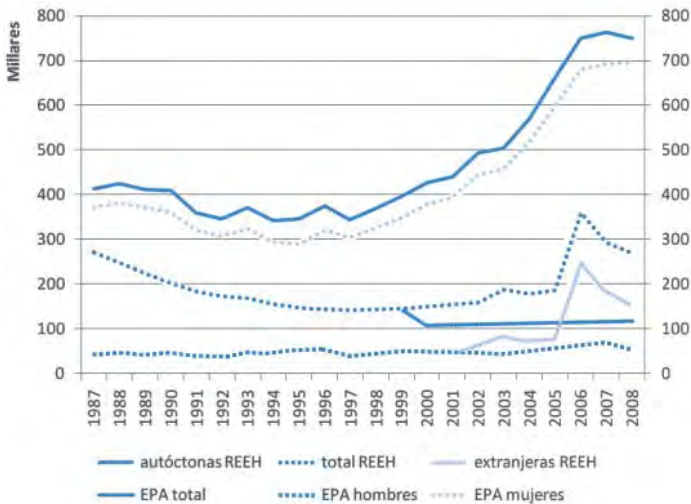
2.1.4 El empleo de hogar y sus particularidades

El sector del empleo de hogar constituye un ámbito laboral enormemente complejo porque en él se combinan lo mercantil y lo privado. Es una actividad laboral remunerada pero que se desarrolla dentro de la esfera privada por antonomasia que son los hogares.

Si bien el empleo de hogar en el pasado era algo propio de familias con alto poder adquisitivo, hoy día es un recurso extendido en hogares

que no encuentran otro modo de conciliar la vida laboral con la vida familiar. Es decir, no se contratan solamente cuidados «de lujo». Pese al aumento en la contratación, las condiciones actuales siguen siendo heredadas de una concepción familista. La contratación se realizaba a través de mujeres de la misma familia, conocidas, vecinas o parientes lejanas que migraban del pueblo a la ciudad, y las condiciones laborales se movían entre la precariedad y la desconsideración social de la actividad. En 1985 el Estatuto de los Trabajadores introdujo modificaciones positivas en este sentido, reconociendo la necesidad de cierta regulación y la cotización en la seguridad social, pero lo integró dentro del Régimen Especial de Empleo de Hogar (en adelante REEH)²². Este estatus diferencial, vigente actualmente, es fuente de discriminaciones y produce vulneraciones específicas (que trataremos en detalle en el capítulo 4) en la población migrante al articularse con el reglamento de extranjería.

Gráfico 12: Evolución del empleo de hogar, según datos de afiliación al REEH y actividad declarada en la EPA, por sexo y nacionalidad, España 1987-2008



Fuente: Elaboración propia con datos EPA y Seguridad Social, varios años

²² Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Si observamos la evolución que ha seguido el empleo de hogar, como principal tendencia podemos destacar el incremento continuado desde 1994. La tendencia a la disminución que venía produciéndose desde principios de los ochenta ha sido revertida, en relación directa con la disponibilidad de mano de obra migrante y con cambios significativos en las necesidades de los hogares, vinculadas a su vez con la crisis de los cuidados. Las medidas adoptadas indirectamente en relación a la crisis de los cuidados (políticas de conciliación, Ley de dependencia, Ley de igualdad) no alteran significativamente el esquema en el que se produce dicha crisis, de tal modo que se busca en el mercado una respuesta integral y económica a las necesidades. Y es aquí donde la contratación de empleo de hogar aparece como la primera opción.

En relación a este punto cabe señalar el cambio que se ha producido en la composición de la fuerza de trabajo en el empleo de hogar, de un peso mayoritario de las autóctonas en los años 80 a un papel cada vez más relevante de las migrantes. La demanda en el sector de cuidados ha sido clave para activar cierta permisividad en la gestión de los flujos migratorios. Entre 1998 y 2008 la población migrante femenina creció notablemente. Estas trabajadoras ocuparon puestos de trabajo feminizados y abandonados parcialmente por las españolas, manteniendo una demanda no cubierta por las mujeres autóctonas que ha convertido el sector del empleo de hogar en una «actividad propia de mujeres inmigrantes» (Zaguirre, 2010; Zaguirre y Orozco, 2011). La falta de formación es uno de los argumentos más recurrentes para explicar la relación entre mujeres migrantes y trabajos desvalorizados socialmente. Pero este argumento parece difícil de corroborar si nos atenemos a los datos: el 56% tiene estudios secundarios o superiores y entre quienes están en empleo de hogar el porcentaje es del 53,1% (INE, 2008a)²³. En realidad, las razones de la inserción especializada hay que buscarlas en la legislación española relativa a la población migrante (dificultades en la obtención de permisos de trabajo en otros

.....

²³ Las empleadas de hogar enfatizan cómo negar la formación de las mujeres migrantes forma parte de los dispositivos de control y poder: el/la empleador/a no puede reconocer a la empleada, la «otra», como una igual, solo puede verla como subordinada e inferior. «Hacerse la tonta» es de hecho uno de los consejos que empleadas de hogar advierten para no tener conflictos con el/la empleador/a, y para que, además, sus saberes no sean explotados abusando de ellos exigiendo la realización de nuevas tareas.

sectores y en la homologación de títulos) así como en el diferente «nivel de aceptación» de las condiciones laborales.

Este cambio de composición no es solo demográfico, sino que implica condiciones distintas, de manera clave una distinta disponibilidad horaria, que se relaciona con las responsabilidades directas de cuidados, y que influyen en la distinta inserción laboral. Y se asocia a diferentes necesidades e intereses. Así, las empleadas migrantes están más interesadas en la regulación de su trabajo, porque esta es la clave para lograr la residencia legal. Este cambio de composición, sin embargo, no ha modificado el carácter feminizado del sector ni la fuerte presencia de la economía sumergida. A pesar de la inexistencia de datos claros, la diferencia entre las personas afiliadas al REEH y las que según la EPA declaran trabajar en el sector da una idea del nivel de informalidad. Para el caso de las personas migrantes, podemos hablar de una tasa de informalidad del 53,7%²⁴. Sin embargo, de esta informalidad solo una parte es irregularidad estricta, ya que la mayoría corresponde a quienes no están en obligación de cotizar por trabajar menos de 72 horas al mes. Por este y otros motivos (establecer la obligación de cotizar a la empleada si trabaja menos de 20 horas semanales para el mismo hogar; no establecer un serio proceso de inspección laboral) las peculiaridades del REEH²⁵ promueven la informalidad y/o la irregularidad.

El REEH ha convertido el sector en un nido de particularidades caracterizado por la falta de concreción de los escenarios laborales, la inexistencia de convenios colectivos o la ausencia de incidencia sindical, que debilita la posición de negociación de las trabajadoras y deja gran parte de las condiciones laborales, como los salarios, a merced de la relación bilateral entre las partes. La falta de incidencia sindical se une al hecho de que las asociaciones de empleadas de hogar no sean reconocidas como interlocutoras legítimas en las negociaciones laborales, lo cual crea un grave problema de representatividad de las empleadas a la hora de negociar las condiciones.

.....

²⁴ Comparando el dato de afiliación al REEH (152.803 en diciembre de 2007) y el número de migrantes que declaraban trabajar en el sector según la Encuesta Nacional de Inmigrantes (329.791 personas en 2007).

²⁵ Puede consultarse tabla comparativa del REEH y el Régimen General de la Seguridad Social en el apartado 4.1 «Cuidados-desigualdad-precariedad: preidentificación de los nodos de vulneración de derechos».

El empleo de hogar es un sector clave de inserción para las mujeres migrantes. Las estadísticas de afiliaciones de personas extranjeras a la Seguridad Social reflejan que el 18,47% del total de mujeres no españolas afiliadas se encuentran en este régimen, así como el 1,3% del total de los hombres. Estos datos demuestran la especialización femenina e inmigrante en esta actividad. Incluyendo a quienes no están dadas de alta, cabe hablar de un porcentaje mayor: exactamente un 26,35% del total de las mujeres migrantes con empleo y un 30,63% para el caso de las latinas (INE, 2008a). Los datos por grupos poblacionales son los siguientes: el 51,8% de las bolivianas con un empleo trabaja en ese sector, el 16,3% de las ecuatorianas y el 22,1% de las peruanas. El alto porcentaje de las primeras se explica por su reciente llegada; a medida que transcurren años de residencia en España aumentan las posibilidades de insertarse en ramas de actividad diferente, lo cual está directamente relacionado con la posesión de permisos de trabajo y la construcción de redes sociales más amplias.

Por último, es importante señalar que una de las cualidades clave en el empleo de hogar es el hecho de que tanto la relación como la financiación se producen de manera directa entre la persona empleadora y la empleada. La aprobación de la Ley de dependencia no está suponiendo un cambio en este sentido, ya que el empleo de hogar no se encuentra entre las distintas figuras que la ley reconoce, punto sobre el que volveremos más adelante. Otra intervención pública al respecto es la subvención para la contratación de empleo hogar destinada a familias numerosas (Ley 40/2003), que bonifica el 45% de la cotización a la Seguridad Social a cargo del empleador en caso de que los progenitores tengan una actividad mercantil. Sin embargo, es una subvención que parece adolecer de un desconocimiento generalizado.

2.2 POLÍTICAS DE GÉNERO Y MIGRACIÓN EN ESPAÑA

Además del reglamento de empleo de hogar o la Ley de dependencia, las políticas de igualdad y extranjería son clave para comprender la organización social de los cuidados. La conjunción de estas leyes provoca una sistemática exclusión de los derechos de ciudadanía, en concreto limita el acceso a la igualdad de género de las mujeres migrantes que son

tratadas como contingentes de trabajadoras internacionales encargadas de los cuidados. También contribuye a la vulneración del derecho al cuidado, al definirse dentro del esquema del mercado laboral y delegando la responsabilidad casi exclusiva de los cuidados en las mujeres.

2.2.1 Políticas de género

Los primeros avances en materia de género, impulsados por el movimiento feminista en la transición democrática y en la primera etapa de la misma, se concretaron en un abanico de normativas aprobadas²⁶. Mientras que desde la segunda mitad de los años 80 los avances legales contra la discriminación son mínimos²⁷, desde finales de los 90 se asiste a un número mayor de modificaciones legales, destacando la reforma del Código Penal en 1996 (incluye como delito el acoso sexual, incrementa las penas para el delito de malos tratos y las ajusta según la magnitud de la lesión causada); la aprobación de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en 1999, la Ley Orgánica 1/2004 Integral contra la Violencia de Género en 2004, el cambio en el Código Civil de 2005 (que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo), la Ley 39/2006 para la Promoción de la Autonomía Personal y la Atención a las personas en situación de dependencia en 2006, y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en 2007.

Estos cambios eran demandas centrales del movimiento feminista desde los años setenta, pero no tienen lugar hasta que aparecen dos fenómenos que los impulsan: la crisis de los cuidados descrita anteriormente y las exigencias europeas en materia de igualdad. Sin embargo, las políticas desarrolladas no acaban de abordar la crisis de los cuidados al no afrontar las necesidades estructurales que emergen con ella, fomentando las posibilidades del individuo dentro del mercado o la vuelta a la familia tradicional. Las políticas públicas no parecen ir dirigidas

.....

²⁶ En 1977 se consiguió la legalización de los anticonceptivos, en 1981 la ley del divorcio, en el mismo año se aprobó la protección de los hijos nacidos fuera del matrimonio y la patria potestad compartida, y en 1985 se legalizó de manera parcial el aborto y se aprobaron las pensiones para los hijos e hijas.

²⁷ Exceptuando el paso dado hacia la extracción de la violencia de su concepción familista en 1989.

a construir relaciones comunitarias por fuera tanto del individualismo como del familismo (más adelante se verá como estamos viviendo el paso del familismo a lo que se llamará el profesionalismo neoservil). El principal obstáculo es que las leyes promulgadas no alteran el esquema de la división sexual del trabajo, más bien lo reformulan, al cubrir de manera parcial el problema.

Cabe señalar la falta de desarrollo de otras medidas, tales como la apertura de espacios de diálogo y consulta para la elaboración de las leyes, presupuestos más ajustados a las necesidades reales, herramientas adecuadas para pasar de lo formal a la aplicación efectiva, así como recursos que contemplen las diferentes necesidades en función de la procedencia, edad, clase social o nivel educativo²⁸. En el caso de la Ley de igualdad efectiva no está claro que dicha igualdad incluya a todas las mujeres que viven en el territorio español. Las mujeres migrantes son más vulnerables en temas de discriminación laboral, acoso o violencia, y sin embargo, no son consideradas beneficiarias de la ley en caso de no tener regularizada su situación. Por otra parte, prestando atención a datos como los relacionados con el ámbito laboral, se encuentran serias dificultades para hablar de una igualdad efectiva (en un entorno caracterizado por la discriminación en el acceso, permanencia y salida del empleo). Las políticas de conciliación (la Ley de 1999 y las ampliaciones posteriores, entre ellas las recogidas en la Ley de igualdad), fracasan y acaban siendo fuente de mayores discriminaciones porque están creadas, además de sobre la base de la división sexual del trabajo (Forum Política Feminista, 2008: 14), sobre el empleo formal, en el marco de un mercado laboral cada vez más desregulado. Pero además, los discursos sobre la necesidad de reestructurar el Estado de bienestar desde una base de no discriminación de las mujeres, es decir, tomando la igualdad como prerrequisito para la construcción del modelo social y el cuidado, chocan con el desarrollo de las políticas neoliberales de-

.....

²⁸ Por ejemplo: pese a que la ley integral contra la violencia de género reconoce expresamente la mayor vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres migrantes, la realidad es que el número de mujeres migrantes que sufren violencia de género es más elevado proporcionalmente debido a la falta de redes sociales y el miedo a usar los recursos que ofrece la ley (como la denuncia) por encontrarse en situación de irregularidad administrativa o por miedo a poner en peligro su proceso de regularización (Naredo, 2008: 77). Esta cuestión no ha sido solventada por la nueva reglamentación de extranjería aprobada en 2009, en la que la denuncia por malos tratos implica la apertura de un expediente de expulsión que solo en caso de verificar la denuncia podría ser revocado.

sarrolladas en las últimas décadas que están privatizando el sector público.

Estas contradicciones expresan una distancia entre las leyes y la aplicabilidad de las mismas que expone cómo la enunciación de leyes no conlleva necesariamente un cambio social, cuando, entre otras cosas, su carácter formal puede estar olvidando los elementos necesarios para la aplicación real. La ley no puede considerarse el punto de llegada de un proceso de cambio, sino un dispositivo más dentro de un conjunto de medidas de largo alcance que deben mantener conexión directa con la experiencia cotidiana de las mujeres, no situarse al margen. Del mismo modo, si hablamos de un derecho al cuidado debe hacerse en este sentido: averiguar en qué medidas se concreta y cuál podría ser la aplicabilidad real del mismo (tal como se verá en el capítulo 4).

2.2.2 Políticas migratorias actuales

Como afirma Zaguire (2010) «la política migratoria y los objetivos marcados desde la UE, que han guiado la redacción de las leyes de extranjería de los Estados miembros incluida España, han primado desde sus inicios las cuestiones relativas al control de las fronteras y de la inmigración irregular frente a las medidas de integración». En 2008 el Parlamento Europeo aprobó la Directiva de Retorno, con la que se daba continuidad al planteamiento del Consejo Europeo de Tampere de 1999 en el que se establecía una línea de actuación común europea en materia de inmigración²⁹. La Directiva se apoya en el código de fronteras Schengen acordado en 1985 y asumido plenamente por la Unión Europea con el Tratado de Ámsterdam de 1997 por el que la inmigración pasa de formar parte del ámbito de la cooperación y se convierte en materia política común de la UE, limitando a cada Estado en su capacidad legislativa³⁰.

.....
²⁹ El siguiente paso fue dado en el Consejo de Bruselas en 2004, las veinte directrices sobre el retorno forzoso adoptadas por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en 2005.

³⁰ Los dos puntos más polémicos de la Directiva de Retorno son la aprobación de la retención de inmigrantes en situación de irregularidad administrativa hasta 18 meses por mera orden administrativa, y la previsión de menores no acompañadas/os, incluso a países donde no tengan un tutor o una familia. Esta Directiva fue rotundamente rechazada

La política europea en materia de inmigración ha evolucionado hacia el cierre de fronteras, externalizándolas a terceros países³¹, desarrollando acuerdos bilaterales y sofisticando las técnicas de control fronterizo. La gestión de los flujos migratorios se ha basado en tres ejes: la construcción de la ciudadanía; los requisitos exigidos para una estancia legal; y el límite de las fronteras del espacio europeo. Estos tres términos pueden ser movilizados según la coyuntura económica y las necesidades del mercado de trabajo. La situación de crisis así lo ha evidenciado, endureciendo los requisitos para una estancia legal, redefiniendo la ciudadanía, como muestra la reciente expulsión de gitanos rumanos residentes en Francia³² o generando estatus diferenciados de trabajadoras/es que ponen seriamente en peligro derechos básicos.

.....

por colectivos sociales, asociaciones, ONGs y grupos de la Iglesia, calificada como la «Directiva de la Vergüenza» por entender que supone un duro retroceso en materia de libertades y derechos. En España se aduce que es contraria a los artículos 17 y 25 de la Constitución española por los que nadie puede ser privado de su libertad ni ser sometido a mención preventiva más de 72 horas sin resolución judicial y la Administración civil no puede imponer la privación de libertad. La Carta contra las directivas europeas de 65 horas semanales de trabajo y de retorno de los inmigrantes, con 320 firmas de personas representativas y asociaciones, fue presentada al Ministerio de Trabajo e Inmigración y a la Ministra de Igualdad de España y al Parlamento Europeo el 4 de Julio de 2008 (Forum de Política Feminista 2008: 55).

³¹ El control de fronteras de la UE se delega en países no comunitarios que se encuentran en las rutas que los inmigrantes atraviesan para llegar a Europa. La UE financia centros de retención e invierte en la mejora de los procedimientos de asilo en Argelia, Marruecos, Libia, Túnez o Mauritania, con el objetivo de que los y las solicitantes no lleguen a Europa.

³² Al calor de estos acontecimientos, el filósofo francés Jaques Rancière analizó cómo se construye la categoría «inmigrante» en Francia: «Legislar sobre la inmigración clandestina ha significado hacer caer en la categoría de clandestinos a ‘inmigrantes’ legales. Es la misma lógica la que ha ordenado el uso reciente de la noción de ‘franceses de origen extranjero’. Y es esta misma lógica la que apunta hoy contra los romaníes, creando, contra el principio mismo de libre circulación en el espacio europeo, una categoría de europeos que no son verdaderamente europeos, de la misma manera que hay franceses que no son verdaderamente franceses. Para crear estas identidades en suspenso el Estado no se sonroja ante sus propias contradicciones, tal y como hemos visto con respecto a las medidas sobre los ‘inmigrantes’. Por un lado, crea leyes discriminatorias y formas de estigmatización basadas en la idea de la universalidad ciudadana y de la igualdad ante la ley. Por esa vía se sanciona o estigmatiza a aquellos cuyas prácticas se oponen a la igualdad y a la universalidad ciudadana. Pero por otro lado, crea en el seno de esta ciudadanía igual para todos, discriminaciones como la que distingue a los franceses ‘de origen extranjero’. Así que por un lado todos los franceses son iguales, y ojo con los que no lo son, y por el otro no son todos iguales, y ay de aquellos que lo olviden.» (Rancière, 2010: 57).

En el Estado español, las leyes de extranjería se desarrollaron en la década de los ochenta. La población migrante aumentó significativamente en pocos años, coincidiendo con la época de crecimiento económico. Desde la aprobación de la primera Ley de extranjería en 1985, el reglamento ha ido endureciéndose progresivamente, teniendo que corregirse en diversas ocasiones tras haberse declarado su inconstitucionalidad. La excepción en esta dinámica de recortes fue la aprobación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, por la que se reconocían derechos fundamentales a las personas en situación de estancia irregular, y que permitió una válvula de escape a la acumulación de las bolsas de migrantes en situación irregular. Sin embargo, a los meses fue modificada por la Ley 8/2000 retomando el carácter restrictivo de derechos fundamentales de las personas «sin papeles», entre otras cosas, ampliando de dos a cinco años el tiempo de estancia exigido para solicitar un permiso de residencia por arraigo, actualmente fijado en tres años. La reforma en 2009 de la Ley de extranjería³³ ha supuesto un nuevo retroceso, endureciendo las condiciones para acceder a los permisos de residencia y reagrupación: se amplía de uno a cinco años el tiempo de residencia para tramitar la reagrupación familiar, elimina la reagrupación de ascendientes menores de 65, limita las ofertas de trabajo para solicitar arraigo al catálogo de empleos de difícil cobertura, aumentan la estancia en los Centros de Internamiento para Extranjeros de 40 a 60 días, y criminaliza prácticas solidarias al considerar infractor grave a quien acoja o ayude a un inmigrante en situación irregular. Por otro lado, la nueva ley incluye mejoras como la concesión de la tarjeta de trabajo con la tarjeta de residencia en la reagrupación familiar o el reconocimiento de la violencia de género, aunque, como hemos mencionado, desde una perspectiva cuestionable de penalización de las víctimas.

No obstante, a lo largo de las últimas décadas, de manera paralela a estas leyes se han adoptado medidas permisivas «no declaradas» que facilitan la entrada de personas migrantes con el objetivo de cubrir necesidades sociodemográficas y laborales, por ejemplo, facilitando la obtención de visados (Zaguirre, 2010). Esta actitud permisiva se ha dado con los sectores en auge, especialmente la construcción y el sector

.....

³³ La Ley Orgánica 2/2009 de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social entró en vigor el 11 de diciembre de 2009.

de cuidados (Zaguirre y Orozco, 2011), que han sido los grandes nichos laborales de los últimos años. La crisis ha modificado la situación de estos sectores, vaciando la construcción tras la burbuja inmobiliaria y precarizando aún más el sector de cuidados. El discurso oficial identifica inmigración con mercado de trabajo³⁴, de tal forma que el último define el primero: en tiempos de bonanza el mercado acepta mano de obra³⁵, en tiempos de crisis piensa que es legítimo expulsarla. Este vaivén esconde una contradicción no reconocida entre la exigencia permanente de integración y las trabas para llevar a cabo la misma, endurecidas en tiempos de crisis³⁶.

El endurecimiento de las medidas de regulación y control de la inmigración desconsideran la problemática que las personas migrantes presentan en todos los ámbitos (laboral, familiar, administrativo, etc.). El «retorno voluntario» es la única opción que se ofrece en tiempos de crisis, consolidando la visión economicista de la migración, y eliminando de raíz los lazos que la población migrante ha generado en el país de acogida. Mientras que las ayudas se centran en la población autóctona, la población migrante se ve sometida a desigualdades en el acceso a prestaciones, a la «irregularidad sobrevenida»³⁷ o a la presión social

.....

³⁴ Así lo expresa la Ley Orgánica 2/2009: «La Ley introduce también modificaciones para perfeccionar el sistema de canalización legal y ordenada de los flujos migratorios, apostándose de nuevo por una inmigración ordenada en un marco de legalidad y consolidándose la política de inmigración que vincula la llegada de nuevos inmigrantes a las necesidades del mercado de trabajo».

³⁵ Hay que señalar que este mercado está definido en torno a la experiencia masculina y no refleja la realidad del trabajo feminizado, en el que en tiempos de no-crisis, invisibilidad, falta de derechos y economía sumergida siguen siendo constantes vertebradoras, como refleja la realidad del empleo de hogar.

³⁶ Surge la duda de si es posible integrarse en el marco de condiciones de trabajo extremas, falta de recursos y miedo a sufrir una detención, encierro en un Centro de Internamiento para Extranjeros (CIE) y posible expulsión. Se conocen casos de personas que en las ciudades donde más habituales son las redadas a la población migrante apenas salen de casa, llegando a abandonar sus puestos de trabajo, situación que se traduce en una traba mayor para que las mujeres trabajen fuera de los hogares por miedo a salir del mismo (Informe sobre redadas 2009 elaborado por la Red el Ferrocarril Clandestino: <http://www.transfronterizo.net/spip.php?article130#ancre13>)

³⁷ «La irregularidad sobrevenida» consiste en una recaída en situación de irregularidad administrativa. En las medidas planteadas para afrontar la crisis, no se ha tomado en cuenta la especial vulnerabilidad en la que se encuentran las personas pendientes de renovación de sus permisos de trabajo que han agotado la prestación por desempleo

que genera el discurso de la escasez en el que se afirma que «no hay para todos». En este contexto, parece importante reimpulsar principios universales como la igualdad o la libertad frente a una racionalidad basada en la discriminación y la desigualdad sistemáticas.

2.2.3 ¿Y entonces? Cruces indispensables

Hay tres preguntas clave que se desprenden de este análisis de contexto: para qué mujeres es la igualdad, en función de qué intereses se definen las políticas de extranjería y el sesgo de género que incorporan, y quién se hace cargo de los cuidados en nuestra sociedad, aun cuando el Estado decide incorporarlos como parte de sus políticas públicas. La problemática abordada en cada ley cruza transversalmente con otras, lo cual impide que puedan tratarse aisladamente o sosteniendo ideas excesivamente uniformes de lo que entendemos por género, migración o cuidados. A veces, el uso de estas categorías oculta relaciones de poder y desigualdades que no pueden olvidarse si se pretende realmente realizar un abordaje más efectivo y equitativo a nivel no meramente formal.

Si entendemos que la desigualdad de género es una prioridad social, cabe preguntarse si al dejar fuera a las mujeres migrantes no se está produciendo una nueva discriminación bajo la impronta de una aparente igualdad. En el caso del empleo de hogar, el aumento de la fuerza de trabajo migrante femenina puede confundirse con una mejora en el reparto de la carga de trabajo entre las mujeres autóctonas que invisibiliza tanto el hecho de que las principales responsables del cuidado siguen siendo las mujeres, como las condiciones en las que se realiza la actividad o la delegación de parte del trabajo a manos de mujeres migrantes. En este sentido no pueden obviarse las condiciones que impone la legislación de extranjería, no como un ente aislado, sino como eje que cruza otras dimensiones. Del mismo modo, la legislación de extranjería debe incluir un análisis de género, puesto que, como hemos visto, las vías de inserción al mercado laboral están fuertemente

.....

o quienes, como las empleadas de hogar, ni siquiera pueden gozar de unos meses de esta prestación incluso cuando han estado cotizando. En el caso de estas últimas, para evitar la irregularidad sobrevenida, se ven obligadas a seguir cotizando hasta siguiente renovación, pese a no estar empleadas, empeñando sus ahorros.

diferenciadas para hombres y mujeres, lo cual redundaría en problemáticas y necesidades distintas. Digamos que las políticas de género deben cruzarse con la problemática abierta por la condición migratoria, las políticas de extranjería deben considerar las diferencias en relación al género, y las políticas de dependencia deben incluir un análisis de género y extranjería.

En todos los casos se trata de no reproducir nuevas desigualdades. El eje género-migración-cuidados impone la puesta en marcha de medidas sobre el terreno de un nuevo mapa de realidades y sujetos. Construir integrando estas realidades y no excluyéndolas (léase las mujeres, las personas migrantes, las personas en situación de dependencia, etc.) es uno de los retos políticos que se abren, lo cual implica revisar las leyes vigentes y su efectividad, así como una modificación a escala mayor de las bases de la organización social en general.



Cadenas globales de cuidados en el día a día, ¿cómo operan?

Una vez que hemos situado el contexto en el que operan las cadenas globales de cuidados, podemos preguntarnos en otro nivel cómo funcionan en lo concreto, en el día a día. Los hogares que protagonizan las cadenas en destino son dos, los hogares empleadores, aquellos que contratan trabajo de cuidados (mayoritariamente empleo de hogar) y que están transfiriendo parte del cuidado que precisan y que otra persona realizaba; y los hogares migrantes, que son aquellos que se forman en torno a la mujer contratada, la que está recibiendo el cuidado transferido. A lo largo de este capítulo prestaremos atención a la transferencia en sí, cómo se produce, entre quiénes, con qué contenido, etc.; así como al significado e impacto que esa transferencia, ese eslabonamiento, tiene para los dos hogares que entran en conexión¹.

En primer lugar, trataremos el eslabonamiento en sí mismo, la superposición de los dos hogares, empleador y migrante, y la transferencia

.....

¹ Este capítulo es una reelaboración del texto inicialmente elaborado por Emma Mateos. Se han realizado entrevistas a hogares que protagonizan las cadenas en destino, 16 a empleadas migrantes y 11 a empleadoras/es en las ciudades de Madrid, Valladolid, Soria y Murcia; el número de entrevistas realizadas no responde a un criterio estadístico, sino que se rige por el criterio de saturación de la muestra: hay un momento en el que hacer más entrevistas resulta poco productivo, la información que se obtiene es redundante. Los criterios de selección para las entrevistas han sido, para la persona migrante, tener responsabilidades respecto a la familia de origen (tener responsabilidad de cuidados de alguien en origen, actualmente o haber pasado por ello), provenir de Perú (Lima, Trujillo o Arequipa), Ecuador (Quito o Cañar) o Bolivia (sin limitaciones) y trabajar en destino como empleadas de hogar (interna o por horas, cuidando de menores, personas ancianas o con discapacidad, realizando solo tareas de limpieza, o con una combinación de ambas), en una residencia de personas ancianas o en ayuda a domicilio. Para la persona empleadora se requería la contratación actual de servicios de cuidados (empleo de hogar, ayuda a domicilio, servicios de residencia).

de trabajo de cuidados a cambio de un salario². Los elementos clave en este análisis son: quiénes protagonizan el eslabonamiento; el contenido de los cuidados transferidos; las condiciones de producción y apropiación (el conjunto de factores que determinan cómo se está produciendo esa transferencia); los conflictos que aparecen asociados a ese eslabonamiento, tanto los laborales como los comúnmente conocidos como problemas de «conciliación de la vida laboral y familiar»; y el grado de fusión o superposición de los hogares: se valora la interdependencia (o dependencia unilateral) entre los hogares migrante y empleador.

Posteriormente, a través de lo que en el capítulo 1 denominamos «cartografías de los cuidados», intentaremos situar las cadenas en un contexto más amplio de redes de cuidados, con el objetivo de ver cuál es el entramado de recursos y servicios que utilizan los hogares (tanto el empleador como el migrante) para solventar sus necesidades. En tercer lugar, se atiende a las transformaciones producidas en las propias cadenas, intentando introducir una dimensión dinámica y no proporcionar una simple foto fija de las mismas. Finalmente, trataremos de comprender cómo las propias protagonistas de las cadenas (migrantes y empleadores/as) se visualizan a sí mismas, su trabajo, y el propio significado que adquiere la cadena.

3.1 FIGURAS LABORALES HETEROGÉNEAS QUE CONFORMAN LAS CADENAS

















La visualización más común de las cadenas de cuidados en destino sigue un esquema prototípico de contratación de empleo de hogar para las tareas domésticas y/o el cuidado de menores. Sin embargo, si bien

.....

² Salvo que se especifique lo contrario, los casos analizados se refieren todos ellos a empleo de hogar. Otras modalidades de transferencia de cuidados, como ayuda a domicilio o trabajo en residencias, son minoritarias (mostrando el peso abrumador que el empleo de hogar tiene en la actualidad frente a otras formas de externalización y/o mercantilización del cuidado, que en un futuro pueden sin embargo tener un papel mayor), y las transferencias que no se dan en base a un vínculo mercantil se ha podido comprobar que no dan lugar a la conformación de cadenas propiamente dichas. Este es el caso, fundamentalmente, de algunas abuelas que en destino se dedican a cuidar a nietas/os, pero que lo hacen cuando en origen ya no tienen responsabilidades de cuidados (por lo tanto, no hay un eslabonamiento respecto a origen).

tiende a pensarse el empleo de hogar como una especie de «todo homogéneo», las situaciones que incluye son sumamente variadas; y esto es crucial a la hora de pensar en respuestas políticas. De hecho, las cadenas globales de cuidados no abarcan solo el empleo de hogar, sino también otras modalidades de cuidados en o fuera del domicilio. Las cadenas están compuestas por eslabones de diversa índole, que pueden ser identificados cruzando dos ejes: el tipo de necesidades de cuidados al que da cobertura (asociadas a distintas motivaciones que subyacen a la decisión de contratar) y la forma de contratación. En el siguiente cuadro podemos observar una amplia variedad de modalidades de eslabonamientos, pero en las que no se agotan todas sus formas.

Tabla 7: Figuras laborales heterogéneas

 Cuidado a personas (que viven solas)	 Internas (8)	 Noches (2)	 Externas (jornada completa o parcial) (7)	 Fines de semana (2)	 Ayuda a domicilio (2)	 Residencias (posible contratación individual) (3)
 Cuidado a menores	 Internas (asociado a alta clase social y especialización) (2)		 Externas jornada completa o parcial) (7)			
 Cuidado a personas con discapacidad (diversidad funcional)	 Pocos casos en la muestra: contratación directa o mediada por una institución (asociaciones). En el marco de tupida y compleja red de recursos y servicios (3)					
 Cuidado de hogares de personas adultas (potencialmente autónomas)	 Todos los casos de la muestra son parejas hetero (pero habría otras situaciones, como hogares de estudiantes, por ejemplo) (4) Rara vez jornada completa, normalmente parcial o por horas					
 Cuidado de hogares unipersonales de adultos (potencialmente autónomas)	 En la muestra hay casos de mujeres y de hombres (2) Rara vez jornada completa, normalmente parcial o por horas					

Para el cuidado de personas ancianas, en la mayor parte de los casos, se recurre a la contratación individual de personas que trabajan en el domicilio (como se verá, la preferencia sigue estando por el cuidado en el entorno familiar —«en su casa, con sus cosas»— predominando la ideología de corte familista³). Pero esta recurrencia al empleo de hogar puede asumir distintas modalidades: se han encontrado situaciones en las que se contrata a una empleada de hogar interna; otras en las que se contrata a una empleada de hogar que acude durante el día, en jornada completa o por horas. Una situación intermedia (y que no calza bien en la prototípica clasificación que solo distingue entre internas y externas) es la de aquellas mujeres contratadas para cuidar por las noches (situación que deriva en fuertes problemas de conciliación, y asociada, a menudo, al pluriempleo, porque dedican el día a otros trabajos). Finalmente, están las empleadas contratadas para cuidar a lo largo del fin de semana. Aparte del empleo de hogar, hay ancianas/os que reciben ayuda a domicilio (gestionada por los servicios públicos, aunque la provisión se delegue a empresas privadas, que son quienes contratan a las mujeres migrantes). Por último, hay personas ancianas cuidadas en residencias. Y aquí aparece una modalidad singular en la que se contrata individualmente a una empleada de hogar para que cuide específicamente a una persona anciana que está viviendo en una residencia (esta modalidad no es relevante tanto en términos numéricos, como en términos simbólicos).

Como puede verse, la pluralidad de formas de contratación en el caso de personas ancianas es muy grande, y responde, de manera clave, a la diversidad de necesidades cubiertas (ancianas/os que no pueden estar nunca solas; ancianos que viven de forma autónoma, pero que no pueden realizar por sí mismos ciertas tareas; otras que necesitan de un oído atento durante las noches...).

El cuidado de menores se articula siempre como contratación individual a través de dos modalidades básicas: las empleadas de hogar internas (asociadas a un alto poder adquisitivo del hogar empleador) y las contratadas de manera externa fija a jornada completa o parcial entre semana. En general, el empleo de hogar para cuidar a menores

.....

³ Las diferencias entre los discursos familistas y profesionalistas, así como la definición del (neo) servilismo se abordan en el apartado 3.5.

se entiende como sustitutivo del papel de los progenitores, por lo que se contrata únicamente cuando éstos no están presentes (por estar en el empleo) o no alcanzan a realizar todas las gestiones del hogar. Solo en los hogares de clase social alta se entiende el empleo de hogar como un servicio que se recibe de forma constante, en un proceso de compartimentalización de las labores del hogar, en el que se retiene la gestión en manos de la empleadora, y se contratan distintas tareas (en los pocos casos de empleadas internas que cuidan a menores, hay otras personas contratadas en el hogar para encargarse de otras labores como la limpieza y/o cocinar).

La escasa contratación para el cuidado de personas con diversidad funcional hace que resulte arriesgado extraer conclusiones más allá de la descripción de casos concretos. Se contrata individualmente (lo que sería propiamente empleo de hogar), o se compran servicios a entidades que son quienes remiten posteriormente a personas concretas a los domicilios. Todos los casos de nuestra muestra están asociados a una compleja y tupida red de recursos y servicios de cuidados, en la que hay una clara especialización de funciones que opera bajo una lógica de corte profesionalista. Están igualmente vinculados a una alta experticia de quien gestiona la red en el manejo y logro de recursos; es decir, se utilizan muchos recursos no porque haya muchos recursos disponibles, sino porque se maniobra acertadamente para poder acceder a todos los existentes en situaciones en que hogares con menor información, nivel educativo y relaciones quedan excluidos.

En el caso de la contratación para llevar las tareas cotidianas de hogares en los que no hay ninguna persona con necesidades de cuidados intensivos o especializadas (es decir, personas adultas potencialmente autónomas que por diversos motivos delegan una cierta parte de sus cuidados propios), se trata siempre de contratación directa y por horas, generalmente, sin llegar a cubrir la jornada completa (se compra una cierta cantidad de horas al día o a la semana). Son los casos que podrían denominarse como de «limpieza», y en los que la contratación de un pequeño número de horas diarias, o incluso, semanales, pueden cubrir la práctica totalidad de las tareas del hogar (excepto las cotidianas, cuyo aplazamiento no es posible), sobre todo, cuando van ligadas a un alto grado de mercantilización de la vida cotidiana (por ejemplo, gente que vive sola y que come casi siempre fuera de casa).

3.2 CÓMO SE CONFIGURA EL ESLABONAMIENTO EN LAS CADENAS (o cómo se transfieren los cuidados)

El proceso mismo por el que se realiza la transferencia mediante la cual un hogar delega a otro parte del trabajo de cuidados bajo parámetros de intercambio mercantil incluye diferentes aspectos (sujetos protagonistas, contenidos, condiciones, conflictos, dependencia entre hogares) que son a los que nos aproximaremos a continuación.

3.2.1 Protagonistas en la transferencia de cuidados

¿Quiénes protagonizan la transferencia de cuidados que conforma las cadenas? Esta pregunta es en realidad cuádruple, pues implica cuestionarse quiénes reciben los cuidados transferidos, quiénes los están transfiriendo (quién haría ese trabajo si no se pudiese contratar empleo de hogar), quiénes sufragan los gastos de contratación y quiénes los realizan (quién asume el cuidado transferido). Veamos uno por uno.

Quiénes reciben los cuidados transferidos

Hay situaciones en las que definir quién es receptor de cuidados no resulta fácil. Cuando el cuidado se dirige a personas con capacidad de auto-cuidado limitada suelen presentarse situaciones ambiguas y de cierta conflictividad. Esto se debe a que el trabajo contratado suele estar, oficialmente, dirigido al cuidado de dichas personas, y sin embargo, aparecen recurrentemente situaciones confusas en las que se exige trabajo para otros miembros del entorno familiar. Es decir, aparecen conflictos sobre quién es el beneficiario del trabajo y, por lo tanto, sobre el contenido del mismo; es frecuente que lo inicialmente pactado se vea desbordado por la práctica cotidiana.

Esta indefinición de las y los destinatarios del trabajo de cuidado es una de las características prototípicas del trabajo de las amas de casa, que están disponibles para el conjunto de necesidades del hogar (y, por lo tanto, de todas las personas que lo pisan) y/o de la familia (en ocasiones, aunque signifique ir más allá de los límites espaciales del ho-

gar: por ejemplo, cuidar cuando la familia se va de vacaciones). Por lo tanto, la falta de claridad al establecer quién ha de recibir los cuidados sería una de las características de la lógica familista y puede entenderse como una extracción de trabajo gratuito, una forma de explotación. Esta característica se vincula a la concepción del trabajo de cuidados como algo infinitamente flexible en el tiempo y/o espacio (flexibilidad lograda en gran medida a través de la intensificación del trabajo: cocinar no solo para la anciana a la que se cuida, sino para toda la familia que viene de visita), así como a la indefinición de la diferencia entre cuidado directo y tareas domésticas (que a menudo conlleva la simultaneidad de ambas: tener que cuidar a un niño mientras se hace la comida). El caso en el que se quiebra más esta lógica es en el de cuidados de personas con diversidad funcional que, como ya hemos mencionado, es donde opera con mayor fuerza una lógica profesionalista.

La indefinición del contenido, asociada a la lógica familista, aparece con más fuerza en los casos de cuidado a personas ancianas⁴. El trabajo que se contrata se entiende que es para la anciana y su hogar; es decir, implica no solo el cuidado directo de la persona, sino en general el conjunto de tareas requeridas en el domicilio. Esto supone que, cuando las personas ancianas tienen visitas, o su casa es espacio de encuentro para otras y otros familiares, la empleada tenga que hacerse cargo de esas otras personas, visitantes temporales o habitantes puntuales del espacio. De manera tácita se entiende que el trabajo de la empleada abarca al conjunto de la familia de la anciana y sus límites quedan marcados por el espacio en el que tiene lugar: los márgenes del domicilio. Esto genera conflictos habituales:

«Yo fui contratada para vivir, cuidar y atender solo a una persona, que era la persona mayor. Pero luego cuando vengo me dicen que también tengo que cocinar para la hija que vive arriba, porque ella llegaba a comer aquí todos los días. ¿Y eso? ¿Cómo que...? Porque no fueron legales, no me lo dijeron. Solo me dijeron 'tú vas a vivir aquí con mi madre, la tienes que atender y hacer las cosas de la casa, ¡nada más!, cocinar y no sé qué...' Pero no me dijeron en ningún momen-

.....
⁴ Los casos que se incluyen en el estudio son todos ellos de personas ancianas viviendo solas.

to que tenía que cocinar para la señora de arriba; o vienen, por ejemplo, hoy día que viene la otra hija... se queda el fin de semana, y yo tengo que atenderle también... ¡Que no me cuesta! No me cuesta, pero más vale que lo digan, para uno saber si está bien o no.» (Eulalia, empleada)

En el caso del cuidado de menores, se observa un hilo de continuidad entre un extremo donde, asociado a un fuerte componente de clase social, aparece un cuidado muy especializado cuando se contrata a varias empleadas para distintas tareas (es decir, se atiende en exclusiva al niño o niña); y otro extremo en el que si bien el cuidado del menor suele ser la necesidad explicitada a la hora de contratar, en la práctica se transfieren todo el conjunto de necesidades del hogar, todas las tareas necesarias para el mantenimiento cotidiano de la familia. Entre ambos extremos existe un hilo de continuidad en el que el grueso del trabajo consiste en atender al niño/a, pero se asume también un grado variable de tareas que redundan en beneficio del resto de miembros del hogar; la proporción entre ambas viene marcada por el grado de exigencia de la empleadora, por su noción de qué es un buen cuidado del niño/a, por la existencia de otros recursos y por la mayor o menor conciencia de los derechos laborales. En conjunto, constituye uno de los debates más importantes a la hora de definir las condiciones de trabajo que, paradójicamente, rara vez se negocia.

«Yo insistí que para mí era lo más importante el cuidado de mi hijo, del bebé; ¡que me daba igual que en la casa el cristal esté más sucio o más limpio, que la aspiradora la pase todo los días, o no! Que para mí era lo relevante el cuidado del niño [...] ella solo se encarga del [hijo] de 6 meses [...] se encarga fundamentalmente del cuidado del bebé pero también de la casa [...] Aunque lo de la casa se acopla a los ritmos que le permita. Bueno eso es lo que yo le digo, aunque luego ella lo cierto es que hace muchas cosas en casa. Pero también porque el bebé se pasa casi toda la mañana durmiendo... y luego duerme también siesta después de comer, y bueno tiene tiempo, y eso... Pasa la aspiradora, limpia los baños, plancha... también hace esas cosas [...] O sea que no hacemos mucho... [mi marido y yo] nosotros hacemos poco, comparativamente ella hace más. O sea, solo hacemos los fines de semana de po-

ner lavaplatos, la lavadora; pero no limpiamos los baños, ni pasamos la aspiradora por toda la casa.» (Olga, empleadora)

En los casos de personas con diversidad funcional, éstas son las beneficiarias únicas del trabajo contratado. Es decir, se observa una fuerte especialización y rara vez se desvían energías y tiempo de la empleada para realizar otras tareas del hogar: de nuevo vemos la preeminencia del discurso profesionalista y la asociada compartimentalización y definición de tareas.

En el caso de los hogares que contratan limpieza, las tareas suelen ser más claras, aunque siempre existan ambigüedades en función de si se considera que pueden incluirse más tareas (además de limpiar, planchar, hacer la compra, ordenar armarios, etc.), y el sujeto receptor es la pareja o persona que contrata.

Quiénes transfieren los cuidados

Para identificar quién transfiere los cuidados, primero debemos distinguir entre aquellas situaciones en las que ineludiblemente quien recibe y quien transfiere son personas distintas (porque, de hecho, el cuidado lo recibe alguien con capacidad mermada de cuidarse a sí misma/o) y en las que potencialmente podría tratarse de la misma.

En el caso de personas ancianas, lo que encontramos es un proceso que podría denominarse de desdoblamiento del núcleo de cuidado. El cuidado suele estar muy concentrado en una persona que ejerce de cuidadora principal. Esta figura recae en las esposas (mandato de género), o en descendientes (mandato conocido como deuda familiar) y, entre ellos, en las hijas o incluso las nueras (mandato de género de nuevo)⁵.

.....

⁵ El estudio del IMSERSO (2005), señala que entre 1994 y 2004 la familia seguía aportando más del 90% de los cuidados que reciben las personas mayores o con discapacidad. Además, el perfil de la persona cuidadora familiar es el de una mujer madura (entre 45 y 64 años), identificándose como cuidadoras principales femeninas el 76,3% de las personas cuidadoras. Otro estudio del mismo organismo (2007) apunta, en esta misma línea, que son las hijas las protagonistas mayoritarias de los cuidados de la población mayor, ocupándose de ellos en el 38,8% de los casos (seguidas de la presencia del cónyuge en un 21,8% y en tercer lugar de la de los hijos varones con un 10,1%). La variable sexo también juega un papel importante en relación a la persona cuidada ya que cuando ésta es un hombre la cuidadora principal es la esposa mientras que si la

Hay una clara conexión entre la persona que transfiere y la persona que suele ejercer de cuidadora principal cuando no se contrata.

En el caso de menores, cabe destacar dos cuestiones: Por un lado, el cuidado es claramente transferido por la madre, aunque, de no haber contratación, podría discutirse si se encargaría el padre o la madre. Igualmente, la transferencia de las tareas domésticas (que, como se acaba de apuntar, acompaña habitualmente al cuidado de menores) recae también de manera indudable en las madres. Es decir, funciona el mandato de género tanto para el cuidado directo de los menores como para las tareas del hogar relativas a toda la familia. Por otro lado, y a pesar de que se produzca esa transferencia de la madre a la empleada, la columna vertebral de la organización de los cuidados que requieren los menores siguen siendo las madres, en torno a las cuales se despliegan una variedad relativamente grande de recursos (empleo de hogar, escuelas infantiles, colegio, actividades extra escolares, familia extensa...), recursos que siempre tienen en ella el eje central que garantiza la planificación, la coordinación, su encaje final, y la cobertura de todo espacio que queda entre ellos.

Algo similar puede decirse que ocurre en el caso de las personas con diversidad funcional: el despliegue de recursos es más complejo y diverso aún, pero gravita en torno a la figura de las novias, esposas y madres.

En el caso de los hogares de las parejas heterosexuales que contratan «limpieza», la persona que transfiere es de forma nítida y sistemática ella. Esto se ve tanto en quien realizaba las actividades antes, como en quien gestiona la contratación. Se ve también en el argumento que aparece de manera recurrente, tras un primer recurso a una retórica de la igualdad, de que en realidad se contrata para esquivar una discusión sobre quién hace qué, discusión que, de antemano, se prevé dura y perdida, o que directamente ya se ha perdido:

.....

persona cuidada es una mujer se transfiere el cuidado a la siguiente mujer disponible para hacerlo, la hija. Estos estudios también reflejan que en la mayoría de los casos las mujeres cuidadoras carecen de una ocupación laboral remunerada y prestan ayuda diaria a su familiar no recibiendo ayuda de otras personas. El Libro Blanco de la Dependencia de 2004 (MTAS, 2005) ofrece la cifra de un 83% de personas cuidadoras que reconocen no recibir ningún apoyo a su actividad cotidiana. Para proporcionar este tipo de ayuda intensiva casi el 80% de las cuidadoras reside en el mismo hogar que la persona a la que se cuida.

«Al principio mi esposo dijo que iba a ayudar con la limpieza de la casa. Después de un tiempo yo vi que eso no estaba funcionando muy bien y, en vez de tener una pelea con mi esposo, contraté a Juana para ayudarnos» (Susy, empleadora)

Es decir, la contratación se convierte en una maniobra para evitar que aparezca un conflicto motivado por la ausencia de cambios en la subjetividad masculina (la no asunción de responsabilidades de los hombres) que acompañen los cambios en la femenina (negación de las mujeres a asumir el rol de cuidadoras de sus compañeros). Otro modo de sortear, sin afrontar, la crisis de los cuidados, encargando el cuidado, ahora pagado, a otras mujeres.

Quién paga

Una cosa es quién transfiere, que suele ser una mujer, tal como acabamos de argumentar, y otra, quién paga. El protagonismo de los hombres aparece aquí, en la asunción del coste monetario de la transferencia, si bien no en exclusiva. Es decir, suele pagar el conjunto de hijos e hijas de la persona anciana, o la pareja que contrata (para cuidar su hogar y/o a sus hijas/os). Pero no hay mucha información sobre este tema; de hecho, el manejo del dinero parece en cierta medida tabú entre los hogares empleadores, que hablan del conjunto de gastos e ingresos del hogar como un todo homogéneo más o menos oscuro. En los hogares migrantes, en cambio, se hace referencia con mayor frecuencia a la distribución de gastos y hay un claro desglose de lo que ingresa cada quien y a qué se destina ese dinero.

El tema de cuál es la fuente de financiación aparece más habitualmente explicado en el caso de cuidado de ancianas/os, que es asumido por los hijos y/o hijas. En estos casos, una de las hijas suele jugar el rol central en el cuidado, gestionando la contratación, el pago y el salario. Sin embargo, hay una preocupación extra por hacer transparentes las gestiones monetarias. Así se ve en las palabras de Edith a la muerte de su madre: «cuando murió yo tenía que entregar cuentas. No me las pidieron, pero yo quería tener todo para mis hermanas» (Edith, empleadora).

Esto puede interpretarse de dos maneras: por un lado, como una forma de revalorizar su papel de intermediación, pero también, por otra, como una manera de defenderse ante potenciales acusaciones de mala utilización del dinero, lo cual, en última instancia, remite a una relación de poder, especialmente perceptible en el caso de que sean hermanos varones ante los que haya que rendir cuentas.

«Claro, les dije a mis hermanos. ‘Sí, sí, vale, interna, pero ¿qué es lo que va a cobrar?’ Digo ‘no sé’ [risas] Y entonces, me acuerdo, le digo: ‘bueno, Clara ¿cuánto quiere cobrar?’ Me acuerdo –como todavía eran pesetas– me dijo: ‘180.000 y los seguros’. Digo: ‘Voy a consultar con mis hermanos y ya le diré’. Consultamos con César, con los otros, no: ‘Vamos ¡ah! lo que vosotros digáis’. Porque éramos los mayores. Dice: ‘No sé, tú verás... 200.000 todo el mes, eso más... ¡hombre le podemos decir que baje un poquito! Porque se pone en doscientos todos los meses’. Y le dije: ‘Clara, ¿no le vendría bien 170.000?’ [risas] ‘¡Vale!, 170.000’. ‘¡Pues ya está, 170.000 y los seguros! Y 14 pagas y un mes de vacaciones’. ‘Vale, vale, muy bien’.» (Edith, empleadora)

Sin embargo, aunque sean los hijos e hijas (a través de la hija cuidadora principal) quienes gestionen, a menudo se paga con el dinero de la propia persona cuidada. En estos casos, sobre todo en los de mujeres ancianas, se recalca que «es su dinero», en una especie de discurso en el que el disponer de recursos suficientes para ello se entiende de dos modos, como reafirmación de la capacidad de decidir para evitar la deuda simbólica que adquiriría en caso de no ser así, y como calidad de vida adquirida de esas mujeres que sus herederas/os no deben hacer peligrar: «afortunadamente mi madre no tiene que recurrir a sus hijos para poderse pagar esos servicios, y así lo hemos hecho» (Matilde, empleadora). «Mi madre tenía un dinero, y yo decía: ‘este dinero es para que lo gaste ella’» (Edith, empleadora).

Quién realiza los cuidados transferidos

La persona que realiza los cuidados transferidos es el eslabón primigenio de la cadena, porque es quien, de un lado, asume un cuidado transferido en el país de destino y, de otro, transfiere un cuidado que realizaba en origen antes de emigrar. La mayor parte de la literatura sobre cadenas globales de cuidados se vuelca en comprender la experiencia de las madres heterosexuales que dejan menores en origen. Al intentar dar con otros perfiles, el perfil clásico, frente a lo esperado, se ha visto reforzado. Los nuevos perfiles explorados (hombres, mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales y abuelas) no cumplen todos los requisitos necesarios que conformarían la cadena, como veremos a continuación.

A pesar de que sigue siendo un sector aplastantemente feminizado, es importante tomar nota de que cada vez hay más hombres contratados para realizar empleo de hogar, sobre todo, para cuidar a ancianos varones⁶. Sin embargo, estos hombres no dejan a su vez responsabilidades de cuidados en origen. Suele tratarse de hombres solteros, sin responsabilidades de cuidado de hijos, y cuyos padres tampoco están en situación de dependencia. De este modo, su experiencia migratoria, no acaba conformando cadenas de cuidados.

La focalización en la experiencia de madres heterosexuales implica que, en última instancia, sean las vivencias desde la heteronormatividad y el binarismo de género desde donde se analicen las transformaciones en las prácticas y sentidos del cuidado (Manalansan, 2006). Es por eso por lo que la experiencia de mujeres lesbianas, bisexuales o transexua-



⁶ Es de resaltar que aunque para los hombres migrantes este tipo de trabajo sea menos importante que para las mujeres migrantes recae en ellos una mayor proporción del empleo en hogares que realizan los trabajadores de su mismo sexo en su conjunto (las extranjeras son el 57,3% de afiliadas al REEH, mientras que los extranjeros son el 85,1% de los hombres afiliados). Los varones españoles no se han incorporado a este tipo de actividad remunerada mientras que los varones extranjeros sí lo han hecho. A pesar de que no hay datos que diferencien entre los diferentes tipos de trabajo que implica el REEH, diversos estudios de tipo cualitativo señalan que los hombres que se incorporan a estas actividades lo hacen mayoritariamente en el cuidado de personas mayores, en función de las condiciones físicas positivas que se atribuyen a los hombres para maniobrar con los ancianos, a la menor necesidad de ternura que se supone requiere su cuidado, y a cuestiones de índole sexual cuando el cuidado incluye limpieza íntima.

les, permite dar cuenta de otras experiencias en el trabajo de cuidado⁷. Sin embargo, en estos casos, tampoco puede hablarse de la conformación de cadenas, en general, por tratarse de mujeres que, en origen, no habían dejado responsabilidades directas de cuidados. Esto habla de cómo el mandato de género adscrito a los cuidados opera adscrito a una cierta norma (hetero)sexual. Es decir, las mujeres que no se adecuan a la norma sexual no adquieren las mismas responsabilidades de cuidado; habría que ver hasta qué punto existe una penalización gradual según la distancia mantenida con el género normativo en relación a la capacidad de proveer cuidados⁸.

Por otro lado, las abuelas que cuidan a nietos en destino son mujeres a las que les es transferido un cuidado no pagado. De nuevo, son casos de mujeres que, en origen, ya no dejan responsabilidades directas de cuidados; migran cuando ya todos sus hijos e hijas son adultos. Ejercen de cuidadoras no remuneradas en destino (y, a veces, también de remuneradas; es decir, combinan cuidado de nietas con empleo de hogar), pero lo hacen cuando sus responsabilidades de cuidados en origen ya no son relevantes, por lo que tampoco puede decirse que conformen cadenas.

Finalmente, las madres heterosexuales, y no otros perfiles, son quienes simultáneamente reciben una transferencia (ejercen un cuidado pagado) y transfieren (cuidado de personas de las que son responsables). Es el perfil clave de las cadenas globales de cuidados, lo cual no significa que no haya otros sujetos cuidadores protagonistas que no

.....

⁷ Por ello se hizo un esfuerzo específico para hacer estos contactos, pero no eran casos en los que se conformaba una cadena por los motivos arriba expuestos. Baste añadir que se hicieron contactos con empleadores de hogar gays.

⁸ Las situaciones son complejas y variadas: Se entrevistó a una mujer transexual con hijos adolescentes en origen que trabajaba en una residencia de ancianos, pero en el servicio de limpieza. Queda la duda de si esta mujer no era contratada para cuidado directo precisamente porque podría haber resistencias por parte de los ancianos a que los cuidara (porque rompe con la norma sexual, y ajustarse a la norma al menos en apariencia suele ser uno de los requisitos exigidos a las buenas cuidadoras). Otro caso era el de una empleada de hogar lesbiana con hijos ya adultos en origen trabajando de empleada de hogar. Cabe pensar que la decisión de migrar para vivir con mayor libertad su sexualidad no la ha tomado hasta el momento en que ya no tenía responsabilidades de cuidados. En su caso, no ha explicitado su opción sexual ante su familia empleadora porque está convencida de que le generaría problemas laborales.

sea preciso tomar en cuenta (pero no se encuentran en la intersección). Sobre ellas, cabe señalar que son mujeres en edad laboral, tienen entre 23 y 63 años, un rango de edad amplio que refleja los motivos económicos, que no los únicos, que se encuentra detrás de los procesos migratorios. Las empleadas de hogar que tienen hijas/os pequeñas/os en origen son menores de 45 años. A partir de esa edad las mujeres no tienen hijos dependientes, a no ser que sufran alguna limitación para el auto-cuidado.

Su posición dentro de las cadenas depende de cuáles son sus responsabilidades familiares y quién es la persona de referencia en el hogar migrante. Antes de migrar las empleadas de hogar vivían con su familia, que en muchos casos era una familia extensa. La decisión de migrar supone transferir el cuidado de sus hijos e hijas y/o hacerse cargo de ellos en la distancia. Al llegar a España estas mujeres se convierten en las personas de referencia (son ellas las que reagrupan a los miembros de la familia) o bien entran a formar parte de una red más amplia. Entre ellas, la diferencia fundamental radica en que hay empleadas que tienen responsabilidades intensivas en su hogar en destino, mientras que otras no tienen esas responsabilidades, ya sea porque no tienen hijos viviendo consigo o porque sus hijos e hijas ya están crecidos.

Otro factor importante es el tiempo que llevan las empleadas en España. Las que llevan más años cuentan con una situación relativamente estable. Estas trabajadoras tienen además permiso de trabajo, incluso nacionalidad española. Otras en cambio llevan menos tiempo y su situación depende de las redes de apoyo que tengan, las cuales son importantes porque hay empleadas que cuentan con familiares y amigas que les ayudan a moverse dentro del mercado laboral y forman para ellas el hogar de referencia. Pero también hay mujeres que no tienen esas redes y que se encuentran bastante aisladas, lo cual reduce su capacidad de negociación y las hace especialmente vulnerables en los conflictos laborales.

3.2.2 Contenido del cuidado transferido, lo que se negocia y lo que no

Las empleadas de hogar se encargan de múltiples tareas. Entre ellas se encuentran el mantenimiento y la administración del espacio (limpiar el

baño y la cocina, quitar el polvo, hacer camas, ordenar cuartos y salas, hacer compras, sacar la basura, etc.), el cuidado de la ropa y el calzado, el cuidado de animales y plantas, cocinar y servir la mesa... Todo un conjunto de tareas que podríamos denominar como tareas domésticas, a las que se suma el cuidado directo de las personas en situación de dependencia (lavarlas, ayudarlas a moverse o desplazarse, darles de comer, vigilar que no les pase nada...). La diferencia entre tareas domésticas y cuidados personales está presente en buena parte de las entrevistas. No obstante, el cuidado de las personas incluye una serie de tareas domésticas que son necesarias para que el cuidado tenga lugar (las precondiciones del cuidado). Por este motivo el trabajo de las empleadas de hogar que cuidan a personas en situación de dependencia suele estar poco definido, como hemos apuntado anteriormente. Así lo expresa Cristina G que, al ser preguntada por sus funciones, no duda en afirmar: *«de todo: de geriatra, de ama de casa, de perrera paseando perros [risas] bueno, de todo. Cuido a la abuela, le doy de comer, todo el aseo, le levanto, le guiso, le doy de comer, y el aseo de la casa, la limpieza»* (Cristina G, empleada).

La amplitud de tareas que forman parte del cuidado hace que sea especialmente relevante preguntarse cuáles son las que se transfieren a la empleada y cuáles no. Sin duda, se transfieren las tareas que son incompatibles con otras dedicaciones de las o los empleadores (por ejemplo, recoger a las niñas que salen del colegio antes de que acaben su jornada laboral). Pero, dentro del amplio rango de actividades que podrían o no delegarse, se suelen transferir las tareas más duras, aburridas y peor valoradas. Agacharse, limpiar el suelo, los cristales, fregar el baño, planchar... Son actividades desagradables que los empleadores y las empleadoras intentan evitar. Cuidar las plantas, cocinar, pasear por el campo, hacer compañía a las personas mayores, jugar con los niños, pueden ser actividades gratificantes y por eso hay menos disposición a transferirlas (o se retiene una parte que, sin ser excesiva, resulta gratificante). Y aparecen las mismas tendencias que en el reparto del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres: las encuestas de usos del tiempo muestran que los hombres tienden a asumir la parte del trabajo de cuidados que es menos aburrida, repetitiva, o que permite un mayor margen de maniobra para decidir cuándo realizarla (es decir, implican menos limitaciones para la gestión del tiempo).

«Me gustaría recuperar eso, ese espacio que hasta ahora está ocupando Dorotea [la empleada], que volviera a ser mío y que... Pero Dorotea yo creo que siempre va a tener un hueco, va a tener un trabajo, no sé, esa parte desagradable, por llamarlo de alguna manera, de limpiar el suelo, de limpiar el baño, de planchar. (...) Sí, sí, soy un burgués lo confieso [risas]. Sí, para qué voy a mentir, sin juzgarme ni nada; si yo creo que mientras pueda preferiría no ponerme de rodillas a limpiar el retrete.» (Cucho, empleador)

La literatura sobre trabajo doméstico y de cuidados ha ido evolucionando y ha ido poniendo énfasis en distintas vertientes del genérico «cuidados». Al respecto, ya mencionamos en el capítulo 1 cómo, por un lado, se enfatizaron primero las tareas con un alto contenido material, ligadas a la idea de trabajo doméstico, que se consideran más fácilmente delegables (las más susceptibles de externalización y/o compra en el mercado). Frente a este énfasis, se ha ido remarcando el alto contenido emocional y afectivo de los cuidados. Finalmente, se ha insistido también en el componente de gestión de este trabajo que implica la planificación, la coordinación de tareas, la relación con las instituciones y servicios externos al hogar, etc. Las tres están presentes en el contenido del cuidado transferido. A grandes rasgos, puede decirse que la dimensión material tiende a ser la abiertamente negociada, frente a la emocional y de gestión que permanecen en el terreno de lo implícito o del valor añadido. Y, sin embargo, son estas dos últimas las que determinan lo que más adelante se llamará el grado de fusión entre los dos hogares.

La escisión entre tareas emocionales y materiales resulta confusa para comprender la transferencia de cuidados. Toda tarea concreta conlleva la construcción de relaciones y viceversa; y en ocasiones, la tarea material es una mera excusa o vehículo que realmente está destinado a cubrir una faceta emocional. En los cuidados a menudo es más importante el cómo se hace que el qué se hace. La forma en que se realizan estos cuidados es fundamental. De hecho, las empleadas destacan la importancia de realizar los cuidados con cariño y paciencia. Curarle los pies, darle crema, peinarla, ponerla guapa, etc. son ejemplos de los cuidados que realizan las empleadas de hogar para las personas que tienen una capacidad limitada de auto-cuidado. El cuidado de las personas mayores incluye tareas de estimulación y apoyo emocional, mientras que

el cuidado de los niños y niñas incluye tareas educativas. Especialmente a caballo entre el «hacer algo» y el «dar afecto» se sitúa otro de los componentes centrales del cuidado: el estar, la presencia, «dormir con», «ir a estar con ellos». Esta labor de presencia (por si surge la necesidad de «hacer algo», o para que se sientan acompañados) es importante en el caso de cuidado a menores y, sobre todo, ancianos. Así lo expresa Gilda: *«[los ancianos] son personas que como te digo no quieren que les desamparen ni un solo momento, lo que les importa es la presencia de la otra persona. Necesitan de otra persona aunque sea para conversar, para reírse, cosas así...»* (Gilda, empleada).

Por ello, no es tan interesante clasificar el contenido de la transferencia en función de que cubra una necesidad emocional o material, como distinguir entre el contenido que se negocia y el que no se negocia. Lo material es lo que suele negociarse (estar X o Y horas; cocinar o planchar, limpiar el baño o lavar a un niño...), no así lo emocional. De hecho, peinar a una anciana puede ser algo que entre dentro de las tareas explicitadas, pero esto es muy distinto a la situación que expresa Edith, cuando la empleada Clara peinaba a su madre anciana: *«yo le estoy muy agradecida porque es que la trató muy bien. Es que... ya no iba a la peluquería, ellas le lavaban la cabeza, la peinaban, la daban crema, la tenían como una reina»*. (Edith, empleadora).

Lo emocional no suele negociarse y, ante esta falta de negociación explícita, las empleadoras suelen asumir dos posiciones: o bien dan por hecho que ha de estar (el buen cuidado aparece entonces asociado al cariño) y el problema es, por lo tanto, cuando no está, surgiendo así el conflicto por la ausencia de algo que se considera elemental; o bien lo entienden como un plus, un valor añadido, que no puede exigirse. De hecho, puede resultar complejo incluso verbalizar o reconocer la existencia de problemas respecto a la vertiente afectiva del cuidado. Así, Matilde titubea al intentar explicar la buena relación de su madre con las anteriores empleadas externas (la buena cobertura de esa parte emocional) y la relación dificultosa con la nueva empleada interna:

«Ella ya se había encariñado mucho con las personas que estaban con ella [...] pero claro en cambio siempre cuesta una persona que no conoces nada [...] bien, bien, bastante bien... pero hay momentos que yo no sé si es porque... es

que ya digo, su cabeza se empieza a ir y venir, te empieza a decir: 'y ésta ¿quién es?, ¿qué hace aquí?, ¿por qué está aquí?' [...]

[¿Lleva mucho tiempo?]

Pues sí, en junio hará dos años. Vamos... un tiempo bastante.

[¿Y esas anteriores de las que decías que se había encariñado tanto estuvieron mucho tiempo?]

Pues sí, más tiempo, sí, sí... Y a ver para ella era algo suyo de su familia y entonces, claro, cuando llega una persona nueva... además... bueno no la conoces... y entonces no la conoces y le costó... Y ahora mismo creo que está bien, pero hay momentos en que te sigue diciendo: '¿y por qué? y ¿por qué?' Pero vamos creo que no quiere decir que depende de esa persona, creo que depende de su cabeza, ya está un poquito quedada... » (Matilde, empleadora)

Puede decirse que, bajo un discurso familista, las empleadoras dan por hecho el cariño, parte indisoluble del buen cuidado; cuando no está, se reclama al exigir un buen cuidado. Bajo una óptica profesionalista, se entiende que «querer» no es parte del trabajo, por lo que no se exige aunque su falta se resienta. Es en el cuidado de ancianas/os donde las cuestiones afectivas adquieren un papel más importante, siendo una parte fundamental del trabajo «hacer compañía» o que se «sientan menos solos». En la contratación de hogares de personas (potencialmente) autónomas, lo que se busca es más bien la realización de tareas concretas. Y, en el caso de menores, la dimensión emocional del bienestar queda cubierta en primera instancia por los progenitores. En definitiva, en el proceso de generación de bienestar, que es el sentido último del cuidado, lo emocional y lo material aparece indisolublemente ligado. Y lo más relevante es la dificultad para negociar la vertiente afectiva del trabajo.

Por último, aparece con fuerza el componente de gestión, como lo deja claro Carmen:

«que ya no solamente cuidarlo a él, sino resolver la incapacidad laboral, resolver la minusvalía, resolver la Ley de dependencia, todas las tramitaciones, el tribunal médico, comprarle las pastillas, ir al médico, llevarlo a inspecciones [...] O sea, tal es la cantidad de trabajo que supone» (Carmen, empleadora)

Esta dimensión, al igual que la dimensión emocional, rara vez se negocia; pero, a diferencia, sí se identifica con mayor claridad. Las empleadoras tienden a asumir de nuevo dos posturas: quienes valoran mucho el poder delegar esta gestión, y quienes se resisten a reconocer que, en la práctica, se está delegando e insisten en que la empleada es una mera ayuda, pero que las responsables siguen siendo ellas. Como veremos más adelante, esto se relaciona con los posicionamientos más profesionalistas de algunas de ellas, en el primer caso, y más familistas en el segundo. Igualmente, hay empleadas que se «aburren» si no se les permite innovar nada, ni decidir por sí mismas, y otras que entienden que la gestión y la toma de decisiones en absoluto es asunto suyo.

3.2.3 Condiciones de producción y apropiación

Las condiciones en las que se produce y se apropia el trabajo de cuidados dependen de una multiplicidad de factores relativos al modo de contratación: por ejemplo, si la relación laboral es o no individual (hogar empleador que contrata a persona, u hogar que compra servicios a una empresa, asociación... que, a su vez, contrata a la persona), lo cual está directamente vinculado al régimen al que se cotiza, en caso de cotizarse (REEH en el primer caso, régimen general, en el segundo); si ha habido intermediación en el establecimiento de la relación laboral; o si se trata de empleo informal o formal.

Hay otros factores también relevantes, pero que podría decirse tienen una importancia secundaria. Entre ellos, el espacio en el que se ejerce la actividad. Trabajar en un domicilio particular es en sí un factor de vulnerabilidad, por el aislamiento, la opacidad de los hogares, la poca incidencia de la normativa laboral en dicho espacio, y la sempiterna sombra del derecho a la inviolabilidad del domicilio como un argumento que puede usarse contra la defensa de los derechos de la trabajadora. Es mucho más

difícil, por ejemplo, negociar condiciones siendo trabajadora de ayuda a domicilio que trabajando en un espacio público como una residencia.

La propia figura del empleo de hogar condensa todos los elementos de vulnerabilidad: el espacio de actividad invisible, la relación laboral individual, la normativa discriminatoria, etc. En la medida en que se trata de un trabajo de carácter individualizado, sin intermediación más allá del momento puntual de puesta en contacto de las dos partes, y realizado dentro del ámbito opaco de lo doméstico, las condiciones de producción y apropiación quedan expuestas a la negociación en cada caso, muy marcada por la situación particular de cada empleada y hogar empleador. E, incidiendo en el poder de negociación relativo de las partes, son factores especialmente importantes la situación de regularidad o irregularidad-administrativa de la migrante y el discurso de la parte empleadora (que, como se verá más adelante, puede clasificarse a lo largo de dos ejes: familismo versus profesionalismo, y neo-servilismo versus igualitarismo).

¿REEH o régimen general?

La afiliación al régimen general tiene dos ventajas fundamentales: por un lado, el acceso a prestaciones y derechos mucho mejores que los que otorga la afiliación al REEH (aspecto que ya se ha apuntado y en el que se profundizará más adelante⁹). Y, por otro, el establecimiento de la relación laboral no de manera individualizada entre el hogar empleador y la persona empleada, sino a través de algún tipo de institución o estructura que ejerza de intermediadora¹⁰. Es decir, mientras que en un caso las trabajadoras están contratadas de manera directa e individual por parte de los hogares empleadores, en el otro prestan sus servicios

.....

⁹ En la situación actual en general, todas las mujeres afiliadas al régimen general suelen estarlo porque trabajan no como empleadas de hogar, sino, por ejemplo, como ayuda a domicilio. Esto significa que el empleo de hogar sigue negociándose de manera individualizada hogar empleador-persona empleada. Sin embargo, existen opciones para que el empleo de hogar se dé bajo otras modalidades contractuales. Por ejemplo, la formación de cooperativas de empleadas a las que los hogares puedan comprar servicios. Es decir, la asociación entre empleo de hogar y REEH podría romperse si se rompiera el carácter individualizado de la contratación (si los hogares dejaran de ser empleadores y pasaran a ser compradores de servicios).

¹⁰ En los casos estudiados, suelen ser empresas u organizaciones sin ánimo de lucro que gestionan ayuda a domicilio.

con la mediación de algún organismo que es quien ejerce de contratador (y a quien el hogar que necesita cuidados compra los servicios)¹¹. La suma de ambos elementos tiene implicaciones muy fuertes a la hora de determinar las condiciones laborales. Los casos de Beatriz y Berta son paradigmáticos en este sentido.

Ambas, Beatriz y Berta, sufren una lesión lumbar resultado del esfuerzo físico de cuidar a personas ancianas. Beatriz cuida a ancianos por horas a través de una empresa que provee ayuda a domicilio. Normalmente, recibe apoyo de otra persona de la empresa para poder asearlos y reducir el esfuerzo físico que supone realizar sola esta tarea. Un día faltó el apoyo, y, en un movimiento, se le produjo una hernia discal. Berta debe su lesión al tiempo prolongado durante el cual trabajó como empleada de hogar cuidando a un señor mayor con Alzheimer, que se apoyaba en ella al caminar. El origen de la lesión nos permite hablar de diferencias (en un caso, existen recursos de apoyo –fruto de las reivindicaciones laborales de las trabajadoras– en el otro no hay nada) y de similitudes (la dureza física del trabajo de cuidado a personas ancianas). Así como del hilo de continuidad entre ambas situaciones: Beatriz tiene apoyos, lo cual es una mejora, pero no una garantía (en el momento en que fallan, la urgencia de las necesidades de cuidados y/o la voluntad de lucro de la empresa se impone a la prevención de riesgos).

Hoy día, Beatriz sigue trabajando para la misma empresa, y cuando tiene fuertes dolores, puede cogerse sin problemas una baja. Berta ahora limpia casas por horas, una de ellas es la de la familia de aquel anciano. Cuando tiene fuertes dolores, no puede ir a trabajar, y deja de cobrar esas horas, excepto en la casa de la familia del anciano. Esta familia entiende que la lesión se debió a un accidente laboral y, de forma particular, está dispuesta a compensarle de esta manera. Como puede verse, aquí hay una diferencia esencial en las repercusiones que, en

.....

¹¹ Aun con muchas dificultades, cuando la relación laboral no es individualizada, surgen experiencias de auto-organización de las trabajadoras. Por ejemplo, hay experiencias en la asistencia a domicilio, en las que las trabajadoras, apoyadas por sindicatos, han luchado por mejoras laborales. Sin embargo, la precariedad del sector, la ambivalencia de la contratación (por una parte la empresa, por otra el servicio público que ha requerido a la empresa) y, por último, el aislamiento de la actividad (apenas existe el contacto entre unas trabajadoras y otras) han dificultado la continuidad de estas experiencias de organización por la mejora de las condiciones laborales. Podemos mencionar el ejemplo de Irma, en el que hay una relación directa entre su activismo sindical y su despido de la residencia en la que trabajaba.

términos laborales y de obtención de ingresos, ha significado un mismo accidente. Y, sobre todo, la diferencia entre los derechos laborales de los que disfruta Beatriz y el beneficio que tiene Berta (otras empleadas de hogar ni siquiera tendrían eso), pero que surge de negociaciones individualizadas, a merced de la voluntad de la familia empleadora, y en ningún caso garantizadas (aparecen aquí las sempiternas nociones de «he tenido suerte», «mis empleadores son comprensivos», y la carga asociada de agradecimiento, etc.). Es decir, mientras que Beatriz disfruta un derecho, Berta recibe una concesión.

El REEH no recoge la figura de accidente laboral ni de enfermedad profesional, y en caso de baja por enfermedad no hay prestación hasta el día 29. Tampoco aplica la normativa de prevención de riesgos laborales en el sector. Cuando no hay negociaciones colectivas que se conviertan en normativa laboral exigible, los derechos quedan degradados a meras concesiones, que posicionan en una situación de suma vulnerabilidad e incertidumbre a las trabajadoras. Este es un lenguaje de concesiones, que resalta la magnanimidad de la empleadora: «*Cuando murió mi madre la indemnizamos... porque el servicio doméstico no tiene contrato, pero como era buena trabajadora*» (Edith, empleadora). Y este es el lenguaje en términos de suerte, no de derechos, de la empleada: «*he tenido mucha suerte, mucha suerte, porque me tocaban unas personas muy, muy buenas*» (Clara, empleada).

La experiencia de las mujeres entrevistadas, por lo tanto, nos devuelve la misma conclusión: el REEH es un régimen que, de facto, supone que la empleada está inserta en una relación laboral individualizada, en la que carece de un conjunto de mecanismos de negociación, reconocimiento de derechos, protección laboral, etc. Donde el grueso de las condiciones queda supeditado a su habilidad y capacidad negociadora individual, y su cumplimiento siquiera está garantizado.

Modalidades de contratación en el empleo de hogar e (in)formalidad

En el empleo de hogar, a menudo es muy dudosa la relevancia que tienen las categorías y conceptos que habitualmente usamos para entender las formas de trabajo en otros sectores. Por lo pronto, no resulta siquiera aplicable el concepto de salarización: la flexibilidad que permite el REEH entre no cotizar/cotizar por cuenta propia/cotizar por cuenta aje-

na, diluye las fronteras de la salarización. Dicho de otro modo, el REEH es en sí una perversión de la relación laboral de dependencia que, de facto, existe¹². Igualmente, tampoco es útil la distinción entre empleo temporal e indefinido. En la medida en que el despido es de facto libre, la indemnización, muy baja, la informalidad, recurrente, y el incumplimiento de derechos, habitual... ¿qué significa tener contrato indefinido (y, si no se especifica lo contrario, se presupone que el contrato lo es, incluso aunque sea verbal)? Nada¹³. Por eso las migrantes, de entre el elenco de factores que suelen definir la modalidad de contratación, se preocupan de dos: el estar o no cotizando, y la cantidad de horas trabajadas.

El número de horas trabajadas es obviamente muy relevante. El empleo de hogar es un sector que se caracteriza por su dualización horaria. Por una parte, hay una alta proporción de empleadas que trabajan pocas horas (lo que podríamos denominar tiempo parcial, aunque sea a costa de cuotas altísimas de inestabilidad del tiempo total trabajado a la semana). Según la ENI (2007), el 30,6% de las empleadas de hogar migrantes trabaja menos de 30 horas semanales, frente al 14,9% del conjunto de las personas migrantes empleadas que está en esa situación. Y, al mismo tiempo, hay un alto porcentaje (18,4% de las empleadas de hogar provenientes de países andinos) que están sobreocupadas, trabajando más de 51 horas (frente al 11,3% del conjunto de migrantes andinos). Esta dualización refleja las dos modalidades encontradas: la de las internas, y la de quienes trabajan por horas.

La jornada laboral de las empleadas externas que trabajan jornada completa en el hogar empleador también puede superar el límite permitido (40 horas semanales), puesto que las empleadoras les piden que además de los días laborables se queden también en vacaciones o días

.....

¹² Según la ENI el 71,6% de las personas migrantes trabajando en empleo de hogar está asalariada, frente a un 82,6% que es la tasa de salarización para conjunto de migrantes con empleo. Ahora bien, ¿cómo habrán interpretado las empleadas de hogar esta pregunta? Puede considerarse que trabaja asalariadamente quien tiene un único o principal hogar empleador (frente a quien está empleada en diversos hogares por horas). Pero también puede pensarse que hay salarización en caso de que el hogar empleador pague las cotizaciones y no se vea la empleada obligada a hacerlo ella misma (lo cual puede ocurrir porque se tenga varios empleadores, o porque el hogar empleador se niegue a pagar).

¹³ El 33,2% de empleadas en el sector lo está de forma temporal, frente al 37,4% del conjunto de personas migrantes con un trabajo remunerado (ENI, 2007).

extra que a ellas les conviene. En cambio, las que trabajan en limpieza de casas suelen hacerlo de manera más independiente y dedican tan solo unas horas (entre cuatro y nueve) a cada hogar. En ambos casos las situaciones de pluriempleo están muy extendidas. Los ingresos mensuales pueden ser producto del pago de una retribución establecida en función de una ocupación fija (internas y externas que trabajan de forma estable en un hogar) o bien el producto variable del trabajo a destajo (por horas).

En el caso de las migrantes, trabajar de manera informal tiene una doble cara: por un lado, la informalidad prototípica del sector lo convierte en una de las pocas alternativas laborables existentes cuando no se tiene «papeles». Pero, por otro, esta misma informalidad impide que puedan regularizar su situación (por arraigo laboral y/o social). Los papeles se convierten en un factor absolutamente determinante de las condiciones laborales, y también en un elemento fuerte de negociación. En general, a diferencia de las empleadas de hogar autóctonas, las migrantes permanecen en la informalidad en la medida en que no tengan otra opción (estén en situación de irregularidad administrativa). Y, a pesar del coste que supone, prefieren cotizar y así poder mantener o conseguir permisos de trabajo y residencia. Es decir, cotizar no es tanto una vía de acceso a derechos, sino un precio a pagar para tener una situación administrativa regular.

«Ella me hizo los papeles, pero después vio... Ella también era madre soltera, era periodista, y dijo que ya no me podía pagar la seguridad social. ¡Ya me salieron la seguridad social con la oferta que ella me dio! Y ella ya no podía pagar la seguridad social. Y tú para renovar tus otros papeles tienes que seguir pagando la seguridad social, y si no pagas tú pierdes los papeles. Y ¿sabes cuánto cuesta tener aquí los papeles? Es duro, ¿no? Entonces yo decía: '¡no pues!, yo tengo que cotizar'. Entonces busqué otras alternativas, busqué casas, pero las casas no me pagaban la seguridad social porque trabajaba por horas... Entonces yo tenía como unas 15 casas, y trabajar unas horas pero nadie me pagaba la seguridad social. Pero yo entonces llegué a una casa, que hasta ahora todavía estoy, ella me hizo los papeles de la seguridad social. Pero yo me la pagaba con mi dinero, o sea ella me descontaba mi dinero, y

me pagaba la seguridad social. Pero así yo llegué a tener mis documentos, la segunda tarjeta» (Paz, empleada)

Este fuerte nexo entre informalidad laboral e irregularidad administrativa, derivado a su vez del cruce entre el REEH y la normativa de extranjería, supone la aparición de situaciones de vulnerabilidad específicas e intensificadas, como veremos más adelante en el capítulo 4.

Intermediación

En el empleo de hogar, la intermediación se realiza, salvo algunas excepciones, mediante redes de confianza, que pueden ser de distintos tipos. Una vía habitual son las personas conocidas al hogar empleador: familia, amistades, personas conocidas del barrio («la peluquera de mi madre»)...

A través de estas referencias, lo que se busca no son tanto cualidades profesionales que puedan objetivarse (en un currículum, por ejemplo), sino cualidades de corte más bien personal, impresiones subjetivas. Pero también existen una pluralidad de organizaciones sin ánimo de lucro que realizan la intermediación: desde las más clásicas (por ejemplo, las monjas), hasta las ONGs surgidas al calor del incremento de la migración. De hecho, se está produciendo una paulatina sustitución de las primeras por las segundas. Las congregaciones religiosas han tenido históricamente gran relevancia, dirigiendo, en los últimos tiempos, su trabajo hacia población en situación desfavorecida, siendo la inserción laboral en el sector de los cuidados uno de sus pilares¹⁴.

Por su parte, las ONGs que trabajan en la actualidad lo hacen con mayoría de población migrante (el 70% según IMSERSO para las personas que cuidan mayores). Consideran que la oferta sobrepasa a la demanda y generalmente no interfieren en el establecimiento de salarios o condiciones laborales, aunque sí dan recomendaciones que pueden ser clave en el

.....

¹⁴ De la contratación e intermediación se han encargado algunas órdenes religiosas que surgen ya a finales del Siglo XIX con el objetivo de no dejar que las jóvenes que llegan del campo a la ciudad se «pierdan en la mala vida», además de protegerlas, ya que consideran que no pueden hacer otra cosa más que servir a las familias. Hoy en día existen órdenes religiosas que mantienen este mismo espíritu y tienen bolsas de trabajo a la que acuden cientos de mujeres migrantes (principalmente latinoamericanas) y a las que aconsejan sumisión, aguante y servicio impecable a los jefes y jefas.

momento posterior de negociación de las condiciones laborales. La financiación de las ONGs suele provenir de la propia administración.

Estas entidades ofrecen bolsas de empleo pero a menudo no realizan un seguimiento de las condiciones de trabajo, lo cual es motivo de queja por parte de las empleadas, como para Eulalia:

«Yo fui donde M [la trabajadora de la ONG] y le dije que si me habían tomado... nada más... pero nunca más volví a ir: Y nunca me llamaron para ver qué tal, si estaba bien, estaba mal, si cumplían, no cumplían. Y aquí yo pregunté si es que les han llamado de XXX [la ONG]. 'No, no, no'. Y acá tampoco para nada. Bueno no sé cuál será el seguimiento que hacen, no lo sé.» (Eulalia, empleada)

Sin embargo, juegan un rol central a la hora de definir las condiciones de la contratación, en parte, por el propio desconocimiento de la parte empleadora. Como afirma Matilde, empleadora de Eulalia:

«Yo pregunté en XXX: 'Oye ¿y esto cómo es?, ¿qué horario tienen estas personas?, ¿qué condiciones?, ¿qué sueldo?' Me lo dijeron. Ella ya lo sabía, porque cuando ella va ahí ya en XXX le dicen las condiciones que deben reunir» (Matilde, empleadora)

La forma de gestionar las ofertas de empleo puede resultar poco respetuosa e incluso incurrir en prácticas abusivas o perpetuar la segregación laboral.

«La carpeta de nosotros es para quehaceres domésticos. [...] Tú vas acá donde la monjas de XXX [la congregación], porque es muy conocido, es que es un insulto para ti. Primero te cogen y ahí en un salón grande: '¿Quién tiene papeles, quién no tiene?' Y comienzan: 'a ver, a ver, tenemos una para interna, 500 euros'. Esos puestos los mandan y ellas están cobrando por cada una que mandan a trabajar. Eso es lo que hay y quien no quiere ¡pues nos mandan insultando! 'Pero entonces ¿qué quieren?, ¿no quieren trabajar?', porque nada más piden externa'.» (Gilda, empleada)

Tanto es así que la denuncia de las organizaciones que fomentan condiciones abusivas es una de las principales batallas de las organizaciones de empleadas de hogar. Y una de las vías más efectivas de mejora de las condiciones laborales son los acuerdos a los que llegan las ONGs de intermediación, para no tramitar ofertas laborales que no se ajusten a condiciones de trabajo que mejoran las determinadas por la regulación vigente¹⁵.

Negociaciones

Como decíamos antes, lo específico del empleo de hogar (relación laboral individualizada, desarrollo en el ámbito invisible de lo doméstico) unido a la normativa que, en lugar de convertir la especificidad en motivo de protección adicional la utiliza como argumento para rebajar derechos, ha convertido el sector en un nido de particularidades caracterizado por la falta de concreción en muchos de los escenarios laborales. Esto, unido a la falta de mecanismos colectivos de negociación (convenios colectivos, incidencia sindical) supone que gran parte de las condiciones laborales, como los salarios, quedan a merced de la relación bilateral entre las partes.

La negociación viene absolutamente marcada por la previa disponibilidad de papeles o, al contrario, por la necesidad de formalizar contrato para poder regularizar la situación en un futuro. Por lo tanto, los papeles, la formalización del contrato y el pago de la seguridad social se convierten en elementos de fuerza por parte de la empleadora y en el asunto central de negociación para muchas empleadas. Por ejemplo, Elena dice que a ella le cuesta más dinero tener a una empleada con

.....

¹⁵ Estas organizaciones actúan en una línea bien distinta a la comentada para ciertas órdenes religiosas que arrastran una concepción servil del empleo de hogar; y de empresas con ánimo de lucro que establecen relaciones laborales neo-serviles. Hay organizaciones, religiosas o no, que se han coordinado para establecer condiciones iguales en todos los casos para la contratación en determinadas ciudades, eliminando de este modo la competitividad a la baja y fomentando una negociación colectiva frente a la negociación aislada generalmente desigual entre empleada y empleadora. A día de hoy existen ciudades en las que grupos religiosos, ONGs y asociaciones que hacen de intermediarias en el empleo de hogar plantean las mismas condiciones de contratación: es el caso de Albacete o de Granada. El problema al que se enfrentan ahora en estas ciudades es al avance de las empresas privadas de colocación, que operan al margen de toda realidad social en busca de su interés particular. Puede verse, por ejemplo, el acuerdo al que se ha llegado en Albacete: http://www.ath-ele.com/doc/cond_albacete09.pdf.

seguridad social que sin ella, y amenaza con no pagarla porque «ahora vela por su economía, ya que el ser buena no es apreciado por las migrantes». Para Lola, lograr el permiso de trabajo y residencia es el único motivo que la mantiene en un empleo que, por las condiciones laborales, se le hace tremendamente duro:

«Solo estoy porque me han hecho los papeles y me tiene que salir la tarjeta. Y me han dado de alta en la Seguridad Social, y para ir a dejar las huellas en marzo tengo que estar dada de alta. Y si ahorita le digo ‘mira al fin de mes me voy a salir, ya no puedo dejar solo a mi hijo’, inmediatamente me van a decir: ‘entonces te voy a firmar la baja’, que no puede ser; que tiene que firmar la baja, y son capaces de darme la baja unos días antes que deje las huellas y, si descubren que no estoy dada de alta, no me van a dar el carnet y eso me perjudica.» (Lola, empleada)

El otro elemento básico es que la negociación se establece en términos individualizados que rápidamente derivan en una lógica familista o servil. Aparecen aquí las ideas comentadas de «favor» por parte de las empleadoras, y de «suerte» desde el punto de vista de las empleadas. Incluso aunque se trate de derechos establecidos. Efectivamente, Carla considera que el tramitar la documentación es hacerle un favor a su empleada y precisamente por eso no estaba dispuesta a asumir el coste de la seguridad social, planteándole la posibilidad de que fuera la empleada quien pagara la diferencia.

«Cuando ha entrado le pagaba más, le pagaba 70.000 pesetas. Luego le pagaba 60.000 pesetas y el resto es la seguridad social. O sea, las 70.000 pesetas pero 10.000 para la seguridad social, el resto lo pagaba ella. En esas condiciones es que ella ha querido. ‘Yo entiendo que pueda ser, que a mí me facilitarían los papeles y todo eso. A mí me vale mucho’, decía. Yo le digo: ‘Yo te pago esto si te parece bien y te arreglo los papeles y hasta aquí hacemos esto’. Dice: ‘muy bien’.» (Carla, empleadora)

Las empleadas viven la negociación como algo individual, con falta de referentes que permitan establecer que pueda ser justo o injusto. Así,

cuando Eulalia se queja de tener que atender a más gente que a la abuela, para cuyo cuidado fue supuestamente contratada, afirma: «*No me parece. No lo sé si está bien o está mal, porque yo no he sido contratada para cuidar a tanta gente, entonces no lo sé*» (Eulalia, empleada).

Las negociaciones, individualizadas y en las que los derechos quedan degradados a concesiones se tiñen de elementos simbólicos en el marco de discursos fuertemente familistas. Y de este modo acaban volviéndose más importantes los elementos simbólicos, que los puramente laborales:

«Me gusta respetar, hacerme querer, ajá, con decirte que yo, yo valoro más eso que en sí que me den un sueldo muy grande, a mí me gusta que me traten bien, que me adoren, que me vean como una persona más de la familia..., ajá, por suerte lo he tenido, he tenido suerte» (Clara, empleada)

Esto debilita mucho a la empleada a la hora de hacer reivindicaciones. Gilda se queja de que «*te pagan 600 euros menos seguridad social, sin contrato. O sea, que para ellos es una ganga, tenerla por ese sueldito a la niña*» y, al mismo tiempo, afirma: «*Las personas con las que he trabajado se han sentido bien, me han tratado como familia, no como empleada. Y son gente española. ¡He comido de su plato! O sea, te quiero decir que es un trato muy bueno*» (Gilda, empleada).

Es por tanto frecuente que el contenido de las negociaciones no se ajuste a discutir sobre las condiciones laborales, sino que se negocien elementos simbólicos, que se negocie con otro tipo de recursos (empleadoras que ayudan a sus empleadas a obtener información para algún tipo de trámite, acceder a medicación) o de factores afectivos (empleadas que reciben consejo de sus patronas/es) y, finalmente, que las negociaciones no se limiten a la parte trabajadora y empleadora, sino que abarquen al conjunto de las respectivas familias: familias empleadoras que ayudan a los maridos u otros familiares de la empleada a conseguir trabajo, lograr papeles, etc.

Un último elemento destacable sobre la negociación está muy relacionado con la informalidad que caracteriza el empleo de hogar y que, al mismo tiempo que permite que las empleadoras puedan despedir fácilmente a la trabajadora, del mismo modo supone que la empleada

de hogar pueda desaparecer de un momento a otro. Así, el fin súbito y sin previa comunicación de la relación laboral es un temor para ambas partes. Existe un equilibrio precario que puede romperse en cualquier momento y que en algunas empleadoras produce una predisposición a negociar las condiciones laborales con la empleada. Por ejemplo, Carmen considera natural que Elizabeth, que asiste a su pareja (quien tiene una grave discapacidad intelectual) durante unas pocas horas diarias, busque otro empleo con mayor jornada. Elizabeth trabaja en casa de Carmen a través de una fundación de asistencia a familiares de personas con Alzheimer. Ante el miedo de que se marche, Carmen estaba dispuesta a contratarle ella misma hasta cubrir una jornada laboral más amplia que le permitiera ingresos regulares. Por su parte, Elizabeth negoció que ese trabajo no se lo diera a ella, sino a su novio. Así, ahora Elizabeth y su novio son los dos cuidadores particulares de la pareja de Carmen. Es habitual que, antes de contratar, las empleadoras busquen maneras para comprometer a las empleadas con ellas y con su situación. A menudo, lo hacen amparándose en la debilidad de la persona cuidada y su propia dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. Es decir, el miedo de la empleadora a un abandono repentino no funciona como un elemento de fuerza para las empleadas para quienes, de hecho, el miedo a quedarse repentinamente sin ingresos es más fuerte.

«Eso sí, si algo no les gustaba yo siempre he puesto en conocimiento que me lo dijeran. Porque lo que no quería yo es que no les gustara y que me dejaran de hoy para mañana, decirme 'me voy' y que me dejaran así. Porque no podía ser, claro. Yo estaba trabajando, porque estaba en una empresa, y no sabes cómo vas a encontrar otra persona.» (Carla, empleadora)

Condiciones de trabajo

A la heterogeneidad de las situaciones y modalidades en las que se contrata empleo de hogar, se suma el carácter individualizado de las negociaciones que venimos señalando. Esto permite que las condiciones de trabajo varíen sensiblemente, y que se determinen a menudo no como derechos, sino como concesiones (favores, suerte...) o producto de cualidades personales (bondad, consideración...). A pesar de ello, existen

situaciones comunes, dentro de un amplio espectro que va desde condiciones de abuso a otras de carácter más o menos equitativo.

La primera de ellas es la indefinición del contenido frente a la delimitación de tareas. Como ya hemos apuntado, la indefinición es habitual, sobre todo en el caso de las empleadas contratadas para cuidar menores o ancianos, que después tienen que ocuparse de otras tareas en el hogar (como son la limpieza y el mantenimiento). Además de cuidar a las personas que residen en el hogar se acaba cuidando también a otras personas que no conviven en el domicilio (la pareja de la empleadora, los familiares de la anciana, etc.). Igualmente, el trabajo incorpora una vertiente emocional y, en ocasiones, de gestión, rara vez explicitada y negociada. Las situaciones en las que las tareas están más claramente delimitadas son aquellas vinculadas a un discurso profesionalista o, en otras ocasiones (las menos) a un componente de clase que gestiona el hogar a modo de empresa con un abanico de personal empleado que se reparte funciones.

En relación al cuidado, es muy diferente si éste se entiende como si se tratase de una capacidad innata (a las mujeres) o como si fuese una habilidad aprendida. Hay situaciones en las que ni las empleadoras exigen conocimientos especializados (se considera que cuidar es «estar con», «dar cariño») y hacer una serie de tareas sencillas, rutinarias, que no precisan cualificación para las que las mujeres tendrían una supuesta predisposición natural) ni las empleadas consideran que sepan hacer nada peculiar. En otros casos, sin embargo, sí se valoran y exigen conocimientos específicos, lo cual se liga a una clara delimitación de funciones y tareas. En el trabajo de limpieza no suele considerarse que se necesite ningún conocimiento especial. Y, sin embargo, esto contrasta con la visión de muchas empleadas de que, al venir a España, han tenido que aprender un sin fin de cosas (a cocinar, a limpiar del modo que gusta acá...). «*Yo de la cocina de aquí no sé. Cocinar en mi casa yo en Ecuador sí que sabía, pero aquí, no. Aquí hacen unas cosas más extrañas... (risas) Pero, bueno, la señora me enseña*» (Gilda, empleada). Pero esto se vincula a las diferencias culturales y las costumbres, y no responde a una visión del cuidado (directo o indirecto) como una labor que exija conocimientos.

Las características anteriores, vinculadas, dan lugar a dos situaciones que podríamos denominar como de todismo y especialización. En

un caso, cuidar es hacerlo todo, estar todo el tiempo, no se requiere ningún conocimiento específico (sería imposible saberlo todo), sino más bien una predisposición emocional a dar cariño, a involucrarse afectivamente. En el otro caso, el cuidado se concreta en tareas o facetas diversas, unas de las cuales son más fácilmente delegables y exigen conocimientos concretos, otras (las de mayor componente emocional) son retenidas por el entorno afectivo de la persona cuidada. El primer discurso, prototípico del familismo y muy vinculado a la naturalización del cuidado como una predisposición femenina, es habitual en el cuidado de mayores, y se da menos en el de menores.

Por otro lado, uno de los aspectos materiales del cuidado, la dureza física que conlleva, tiene distinto peso según el tipo de trabajo que se realice. A las personas dependientes hay que darles de comer, de beber, llevarlos a pasear, cambiarlos, etc. Además las personas ancianas con dificultades de movilidad requieren un esfuerzo físico extraordinario. Uno de los miedos más frecuentes de las empleadas de hogar es que la persona que cuidan se caiga, y tanto es así que algunas trabajadoras llegan a dejar su empleo por miedo a que esto suceda. Este es uno de los motivos por los que se incrementa el número de hombres contratados para atender a ancianos. *«¡Con hombres sí no puedo trabajar! Quisiera, sí, pero no puedo. Sí puedo cambiarles, atenderles, pero de hacerles caminar, así, no puedo. De hombres es para que trabajen hombres y de mujeres, con mujeres»* (Marta, empleada). Sin embargo, el trabajo de limpieza, aunque no sea reconocido, también puede ser muy agotador: *«Yo tengo que estar todo el día poniendo el lavaplatos, planchando, limpiando la cocina, los baños y esas cosas... ¡es un poco cansado!»* (Gilda, empleada).

También está presente la dureza emocional, prototípica en el cuidado de personas ancianas, al tratarse de situaciones de alta vulnerabilidad, de dolor, de decrepitud que, a menudo, abocan en un corto plazo a la muerte. Es la empleada la que en ocasiones asiste a todo el proceso degenerativo, o bien a quien el agravamiento de una enfermedad o la muerte sorprenden inesperadamente, generando un enorme desgaste psicológico y emocional. En las experiencias de cuidados de menores también aparece de manera recurrente el desgaste emocional, pero en un sentido muy distinto. En este caso, está vinculado a la percepción de que la empleada carece de toda autoridad sobre ellos, por lo que resulta imposible desempeñar funciones de cuidadora y/o educadora, asistien-

do pasivamente por obligación a situaciones difíciles de solventar que pueden resultar profundamente frustrantes.

Otra situación común es la inmediatez con la que se realizan los arreglos del cuidado: las negociaciones se producen muy rápidamente, casi de un día para otro, aun cuando pueda tratarse de cambios realmente importantes. Y del mismo modo se terminan o comienzan las relaciones laborales:

«Y me fui el domingo a la iglesia (...) le digo a una hermana: ‘Hermana, ¿usted no sabrá de algún trabajo?’ ‘Sí –me dijo– sé de un hermano que está buscando para cuidar a unos señores mayores’. Y allí no más estaba la señora, y me dieron el número y rapidito me acercaron, y al otro día me dieron el contrato.» (Juana, empleada).

Por último, los largos horarios y/o el pluriempleo, que derivan en la ausencia de tiempo propio y de descanso son otra característica común. Así lo muestra el ejemplo de Clara, que combina el cuidado a un anciano seis noches a la semana con el trabajo por horas en otro hogar. En el cuadro que puede verse a continuación, aparecen en blanco, sus horas libres, en sombreado, las horas de trabajo: si consideramos la jornada laboral máxima de 48 horas, Clara la excede en un 227%.

	L	M	X	J	V	S	D	Total	
00-10									
10-11									
11-16									
16-21									
21-00									
	L	M	X	J	V	S	D	Total	
Trabajo	18	18	18	18	15	3	19	109	
Descanso	6	6	6	6	9	21	5	59	

3.2.4 Conflictos

Teniendo en cuenta algunos de los aspectos señalados hasta ahora (condiciones laborales, contenido del trabajo, empleo del tiempo, concilia-

ción...), podemos clasificar los conflictos en el trabajo de cuidados en torno a dos aspectos de disputa: los que tienen que ver con la relación laboral y los que vienen determinados por la dificultad a la hora de compaginar el trabajo de cuidados remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado. Veamos cómo se origina cada uno de ellos.

Conflictos laborales

La primera disputa se produce en relación a los horarios de trabajo y los tiempos de descanso, fundamentalmente, en el caso de las que trabajan de internas. Otro de los grandes problemas aparece en relación con la dureza del trabajo (a nivel físico o emocional, como se ha señalado anteriormente) que por lo general no suele ser reconocida por las empleadoras.

La dureza física tiene que ver, entre otros factores, con la cantidad de tareas realizadas. La posibilidad de flexibilizar tiempos, intensificar el tiempo de trabajo y/o simultanear tareas han sido siempre formas no reconocidas de «aumentar la productividad» del trabajo de cuidados no pagado de las mujeres, que, en este caso, se reproduce en el empleo de hogar. Algunas empleadoras consideran que las tareas del hogar son un trabajo fácil que requiere poco esfuerzo. Las empleadas en cambio consideran que el trabajo de cuidados es bastante duro, ya sea por el desgaste físico que supone (son muchas las entrevistadas que se han dañado la espalda) o por el coste emocional (estrés, cansancio psicológico o depresión, que es una enfermedad frecuente en las empleadas de hogar).

«A veces cuando voy a trabajar por horas, o sea aspirar el piso de arriba, el piso de abajo, pasar la fregona, quitar el polvo a todos los adornitos, y todo eso, y a veces las ventanas también tengo que limpiar, no dejar nada de polvo, así, nada de polvo, dejar bien limpiecito todo, aspirado, los cuartos de baño ¡y todo eso tengo que hacer en tres horas! Entonces como lo hago tan rápido, rápido, bien hechito y bien, bien, bien, luego claro ¡te rindes! porque te duele la espalda. Me duele la espalda, a tal modo que no me puedo ni agachar.» (Lola, empleada)

Ya hemos visto cómo el cuidado de personas ancianas se identifica como especialmente duro desde este punto de vista físico porque, a menudo, se trata de personas con movilidad reducida a las que hay que ayudar a levantarse, caminar, vestirse, etc. Además, está presente la dureza emocional. Y, en ambos sentidos, la dureza está íntimamente vinculada a la inexistencia de recursos de apoyo (infraestructura para ayudar a la movilidad, personal adicional para ciertas tareas, tiempos de descanso estipulados, convivencia en el mismo domicilio, etc.).

El cuidado de menores se considera también muy duro a nivel emocional. Tanto, que la mayoría de las entrevistadas prefiere cuidar ancianos.

«Con niños no me ha ido bien, en las dos veces que entrado con niños he aguantado solo un mes. Yo trataba de que me hicieran caso y no me hacían caso; y como no me hacían caso entonces nada, no sabía cómo manejar la situación, no sabía. Ahí siempre he fallado yo. Porque siempre he visto que se les dan cuando son así caprichosos, pero claro aquí no se les puede dar tampoco, es prohibido.» (Lola, empleada)

Las empleadas se sienten despojadas de toda figura de autoridad y de respeto. Existe una percepción de que en España a los menores se les trata con demasiada consideración, que se los malcría. *«Hay que ser un poco paciente con los niños porque son un poco especiales»* (Clara, empleada). Pero podríamos decir que también se vincula con la sensación de que el cuidado de menores es un trabajo más controlado, con la percepción de que existe siempre una mirada vigilante que evalúa si se cuida bien o no o si se superan determinados límites (imponer hacer las cosas al modo propio, dar directrices, educar...). En ese sentido, la ventaja de cuidar a ancianos es que ni hay tanto control, ni hay una actitud hipervigilante hacia las empleadas. Y la mayor parte del tiempo se pasa en soledad con la persona cuidada, lo cual abre un gran margen de libertad para poder realizar el conjunto de tareas a la forma propia de cada quien. Es más sencillo poder desplegar códigos propios sin el temor de que sean interpretados como uso de la fuerza, abusos, etc. Así contesta Marta a la pregunta de si vive sola con la anciana a la que atiende:

«Sí, solo las dos, las dos solas, yo siempre busco que sean solas, porque... qué te digo... que tengo el temor que te rechacen y digan ‘no sabes trabajar’. Yo la manejo a mi abuela, no abusando ¡claro! Hay veces las abuelas se encaprichan cuando están las hijas. Porque mi abuela se encapricha: ‘me ha pegado, me ha hecho esto y el otro’. Y le digo: ‘Cari, ¡no mientas –le digo así– te voy a pegar con ganas, vas a ver’. En cambio cuando estamos solas, ¡uf!, jugamos, hablamos... Pero cuando están las hijas ya se pone a llorar.» (Marta, empleada)

La autonomía y sensación de libertad ocurre en general también en el caso de limpieza por horas, cuando las empleadas trabajan en los momentos en los que la casa se encuentra vacía, pudiendo organizar las tareas a su aire. El componente de control tan asfixiante que tiene un hogar cuando se cohabita con la empleadora deviene en una relativa libertad cuando se está sola y nadie ve ni controla cómo se desarrolla el trabajo, solo su resultado final.

Por otro lado, la (in)definición de las tareas es un conflicto permanente¹⁶. Puede distinguirse dos posiciones entre las empleadoras. Las que son conscientes de cuándo están pidiendo un extra, como, por ejemplo, Olga:

«Solo algunos días que tengo clases por la tarde en el Máster; pues ella se puede quedar un rato más, pero esos días mi marido viene antes. Bueno suele venir mi suegra, o alguien, la idea no es dejarla sola con los 3, aunque el otro día, ella me dijo: ‘no se preocupe señora a mí no me importa’. Pero bueno por ahora sí quiere venir mi suegra o mi madre; me agobia mucho dejarla a ella con los 3.»

[Y eso ¿por qué?]

.....

¹⁶ El «pack» de servicios de cuidados dentro del hogar presupone un precio a la baja, pues no se desglosan las tareas que realmente se exigen y realizan, lo cual supondría multiplicar el sueldo que se oferta y distinguir los tipos de tareas que son encargadas.

Porque a lo mejor me parece que es demasiado para ella. Si a mí, que soy la madre, cuando me tengo que quedar mucho rato con los tres, pues acabas cansada, porque todos reclaman y que les ayude en una cosa y otra... Si las cosas van bien todo va con la seda, pero luego hay otras situaciones que el uno se ha hecho caca, y el otro quiere... Entonces, bueno, no someterla a situaciones que me parecen más cansadas... y eso siempre procuro que venga mi suegra o mi madre.» (Olga, empleadora)

Y quienes no visualizan el conflicto que sí es claramente identificado por las empleadas. Así Matilde afirma que Eulalia, quien cuida a su madre, fue contratada «para que estuviera todo el día con ella, de día y de noche», mientras que ella tienen a su vez su propia empleada que trabaja únicamente unas horas: «tengo una chica, una asistenta, porque tampoco necesito más». Sin embargo, Eulalia se queja «llegó el marido de la que vive arriba [...] también tenía que cocinar para él [...] yo tengo que atender a todos. Y eso a mí no me parece».

Esta amalgama confusa de indefinición de tareas y de sujetos receptores del cuidado se traduce, en el reclamo de profesionalización del empleo de hogar, en una reivindicación clave sobre la necesidad de definir bien a quién se cuida y, en consecuencia, establecer distintos salarios en función de la distinta carga laboral¹⁷. En esta línea, en la ayuda a domicilio proporcionada por la Ley de dependencia se distingue entre «atención a las necesidades del hogar» y «cuidados personales», aunque esta distinción sea acusada, a veces, de ser demasiado estricta y no reconocer las necesidades de cuidados como una realidad mucho más compleja que vincula ambas dimensiones.

Esto plantea un dilema clave para el debate: cómo mejorar la realidad laboral de un trabajo (de cuidados) que efectivamente tiene elementos de «especialidad», de diferenciación (que implican que no sea fácil-

.....

¹⁷ Por ejemplo, la propuesta de salarios recogida en Aganzo y Galletero (coords., 2007) para empleadas de hogar internas establece: con una persona que no está enferma + tareas domésticas (TD) 650€. Con una persona mayor enferma + TD 720€. Con matrimonio mayor no enfermo + TD 720€. Con matrimonio mayor y una de las dos personas enferma + TD 775€. Con matrimonio mayor y ambos enfermos + TD 825€. Con niños + TD, hasta dos niños 750€, de tres niños en adelante 30€ por cada niño.

mente reductible a los patrones utilizados para reglamentar el empleo) sin que esta especialidad suponga vulnerabilidad, sino que se traduzca por el contrario en protección específica. Es decir, ¿la vía es forzar que el cuidado calce en los criterios construidos para otros trabajos, o más bien buscar fórmulas específicas para ampliar los derechos y protección de esos trabajos a una realidad distinta? Probablemente, la solución consista en una vía intermedia: reducir el carácter especial (por ejemplo: con el fomento de cooperativas la relación laboral dejaría de ser individual), e idear fórmulas para proteger la especialidad inevitable o deseable (quizá no establecer una férrea división entre tareas sea deseable desde el punto de vista de la calidad del cuidado recibido).

La indeterminación de las condiciones de trabajo y la individualización de las relaciones laborales obligan a las empleadas de hogar a competir entre ellas y convierten el sector en una especie de «ciudad sin ley». Siguiendo esta lógica depredadora, algunas trabajadoras acusan a sus compañeras de abaratar los costes.

«Dicen: ‘¿quién está con papeles?’ Como tres estábamos con papeles y había unas ocho sin papeles, ‘pasen ustedes sin papeles’ y nosotros paradas. Nos dejaron cruzadas de brazos, pasaron las otras. ¿Por qué? Porque a nosotras con seguridad social y todo nos podrían pagar 800 euros, en cambio a las otras por 400 o 500 internas y como están desesperadas por trabajar pues se van.» (Gilda, empleada)

Las empleadas de hogar sin papeles son las que tienen más dificultades para reclamar mejoras en las condiciones de trabajo. Así narra Marta el conflicto:

«Digo: ‘Señora necesito que me aumentes’. Porque cada año se aumenta a una persona, y me dice: ‘¡si no tienes papeles!, ¡si no tienes esto!’ ‘Pero tenemos los mismos derechos –le digo–, usted piensa que no, pero tenemos los mismos derechos’.» (Marta, empleada)

La sensación de impotencia ante su situación legal puede ser un elemento que paralice la organización de las empleadas migrantes. No

obstante, conocer la regulación laboral puede resultar bastante útil a la hora de presionar a sus empleadores.

«Le digo a la señora que cuando se muere un abuelo algunos son buenos y te dejan quedar un mes hasta que consigas trabajo, pero ese mes te pagan como un sueldo, te pagan un mes. Me dice ‘tú estás mal, ni que hubieras firmado un contrato’. ‘Es así señora, es así’. Y claro yo no sabía nada de esas cosas.» (Marta, empleada)

Como decíamos, los conflictos sobre los papeles y la cotización a la seguridad social son permanentes.

Otra de las cuestiones que suele generar problemas es el hecho de que las empleadas internas dependan económicamente de sus empleadoras. Por ejemplo, los gastos de las empleadas internas se confunden a veces con los de las personas cuidadas.

«El otro día me quedé sin comer; me quedé sin comer porque no me gustaba ninguna de las dos cosas, porque había hecho cosas que no me agradan. Para ella normal. Si la otra hermana hubiera estado, o no lo hace, o si se hace me hubiera traído otra cosa y me hubiera dicho: ‘esto prepárate para ti’. Cosas así. A la de aquí no le interesa... no le interesa. Ella sabe que a mí no me gusta la leche, pero me gusta tomarme un yogurt por las mañanas, en vez de desayuno, entonces debe comprar, porque ellas me tienen que mantener... pero no lo hacen... no lo hacen.» (Eulalia, empleada)

Un último elemento de conflicto son los términos mismos en los que se establece la negociación. Antes mencionábamos la importancia de los elementos simbólicos (propios de un discurso familista). Pero, sin embargo, desde la postura de las empleadas esta importancia es menor y, de hecho, se observa a menudo que, mientras las empleadas quieren negociar condiciones laborales, las empleadoras responden con reconocimiento simbólico. Como se argumentará más adelante, aquí se produce un quiebre en el discurso familista de las empleadas, lo cual no hace sino demostrar que el familismo, en última instancia, opera en contra de quien parte de una situación de menor poder de negociación:

«Y su hija me dice: ‘Está bonito así’. Yo lo único que quisiera que me recompensen es aumentándome el sueldo, ¿sabes? ¡Lo único! O sea también me halagan sus agradecimientos pero con el sueldo, de verdad ya no me alcanza. Voy intentar decirle este mes.» (Marta, empleada)

Conflictos de conciliación

Los problemas de conciliación hacen su aparición de la manera habitualmente reconocida: ¿cómo cuidar a las hijas e hijos?, ¿qué hacer si se pone una de ellas mala?, ¿cómo ir a la consulta médica?, ¿cuándo cocinar o limpiar la casa?, ¿cómo organizar el día a día para que pasen el menor tiempo posible a solas? Estos dilemas son similares para empleadas y empleadoras: su condición de mujeres responsables del bienestar familiar implica problemas parecidos para ambas en términos de su desempeño profesional. En la experiencia de las distintas mujeres insertas en las cadenas se ve cómo se expresa la contradicción entre los ritmos y formas organizativas del trabajo de mercado y los ritmos y necesidades propias del cuidado de la vida. Es decir, las vidas de todas ellas son escenario de visibilización del conflicto entre el capital y la vida. Sin embargo, hay tres diferencias fundamentales que condicionan fuertemente las distintas experiencias: la identificación del conflicto, la gravedad del mismo, y la disponibilidad de recursos para sortearlo y, en consecuencia, las estrategias desplegadas y su resultado.

En primer lugar, detengámonos en qué significa el conflicto, si realmente se identifica y cómo. Para muchas migrantes, el cuidado de su familia está tan incrustado en su vida, tan naturalizado, que ni siquiera se reconoce como una tarea específica, una dimensión diferenciada de la organización familiar. Por lo tanto, no se percibe un conflicto entre lógicas, necesidades y ritmos distintos; sino, más bien un problema único del trabajo de mercado, que tiene condiciones malas, abusivas, etc. que implican que no se puede vivir como se quisiera. El problema nunca está en las responsabilidades de cuidado (que podrían no estar, o encargarse de ellas otras personas –servicios públicos, maridos-, o a las que podría o debería amoldarse el ritmo de trabajo mercantil). Que no se identifique el conflicto entre empleo y trabajo de cuidados no remunerado se debe principalmente a que éste último no se reconoce

como una responsabilidad concreta y, en concordancia, no se reconoce ninguna diferencia entre tiempo de vida propia y tiempo dedicado a cuidar a «los suyos». Mientras que hay empleadoras que reconocen la distribución del tiempo entre ocio-cuidados-empleo y son plenamente conscientes de que al transferir cuidados están ganando tiempo de ocio (tiempo personal, de descanso, de auto-cuidado, de diversión, de estudio... tiempo libre) y/o tiempo para estar disponible para la empresa, para muchas migrantes solo hay, digamos, vida y trabajo.

Por lo tanto, las empleadas no identifican el conflicto de clase (las empleadoras tienen la capacidad de transferir sus responsabilidades de cuidados y ganar así tiempo para el empleo y/o otras facetas de la vida personal) ni el conflicto de género (son ellas, no sus maridos, no los padres de sus hijas/os, etc. quienes absorben esa tensión). Si bien las empleadoras no identifican ambos por completo, sí lo hacen en mayor medida. Sin embargo, tampoco llegan a resolverlos, de ahí que la identificación del conflicto de género derive en una retórica de la igualdad, más que en una distribución equitativa de responsabilidades.

Aunque las empleadas tienen dificultades para ver el conflicto (de clase y género) entre trabajo de mercado y responsabilidades de cuidado, sin lugar a dudas lo sienten, lo viven, lo experimentan. De hecho, esta es la segunda diferencia entre empleadas y empleadoras: las primeras viven la tensión mucho más agravada debido a las condiciones de trabajo por se. El caso extremo es el de las empleadas de hogar internas, que seis días a la semana carecen por completo de la posibilidad de combinar empleo y vida propia. En el caso de cuidado de menores, su trabajo es en general lo que permite precisamente a sus empleadoras compaginar cuidados y empleo, por lo que está pensado para cubrir las franjas horarias más conflictivas. Por último, en el empleo de externas por horas hay mayor flexibilidad y mucho menor conflicto. El empleo de hogar abarca muy diversas realidades, pero es cierto que el trabajo de las migrantes está concentrado en aquellas modalidades que mayores problemas suponen.

Y al mismo tiempo que la gravedad del conflicto es mayor, ocurre que la disponibilidad de recursos para resolverlo es también menor. Estos recursos son principalmente tres. Las empleadas migrantes cuentan con menores ingresos, lo que dificulta o impide transferir a su vez parte de los cuidados (o que se opte por soluciones semi-mercantilizadas, donde me-

nor capacidad de pago implica cuidados de menor calidad o en los márgenes de la legalidad); los derechos laborales también son inferiores, debido a que el empleo de hogar es un ámbito en el que resulta muy complejo que se cumplan derechos de conciliación. Un ejemplo recurrente en este sentido es el embarazo, que suele ser motivo habitual de despido, ¿cómo pensar siquiera en la reducción de jornada por lactancia? A Lola, cuando su hijo está malo, le conceden el favor de ir media hora a ver cómo está (ya que duerme solo por la noche en casa), pero ella no tiene derecho a ausentarse del empleo por enfermedad de un familiar, en todo caso, le están haciendo una concesión; y, además, se cuenta con una menor posibilidad de echar mano de la familia extensa, debido a que las madres, suegras u otros familiares no se encuentran en el país. Sin embargo, cuando están en la misma ciudad, se convierten en la pieza clave que resuelve parte del conflicto, adquiriendo un rol central y migrando en determinados casos con el objetivo (entre otros) de centralizar el cuidado de sus nietos.

Las estrategias desplegadas cuando se dispone de menores recursos, aunque también son similares en un sentido, son mucho más extremas en el caso de las migrantes. Por ejemplo, existe una mayor variación a la hora de organizar los cuidados en el ámbito doméstico, cambiando el contenido del trabajo de cuidados (reducción de ciertas tareas, renuncia a las prescindibles...) o la intensidad (simultaneidad de tareas, recorte del tiempo dedicado a cada una) y la sustitución de tiempo de ocio por tiempo de trabajo: *«No tuve tiempo para nada... solo para trabajar. Y para ver a mis hijas... que casi ni trataba con ellas porque como llegaba tan cansada, 'hijas, ¿qué tal?, ¿cómo están?' y a la cama»* (Clara, empleada). En el caso de las empleadas, pueden dejar directamente de hacerse tareas que suelen considerarse básicas (como llevar a sus hijas/os al colegio), intensificar otras hasta el extremo, o carecer por completo de tiempo propio.

A través de otras estrategias espaciales se busca aproximar el lugar de residencia, empleo y centros de atención a personas en situación de «dependencia». Sobre todo en el caso de niñas/os las posibilidades son muy desiguales para unas y otras: mientras que la contratación de empleo de hogar implica, de facto, traer el servicio a casa, las empleadas no tienen mucha capacidad de elegir dónde ubicar su empleo. Más bien al contrario, así por ejemplo, Lola debe marcharse a vivir a otra ciudad porque es la única oferta formal que ha recibido, y necesita regularizar

su situación. Así, se marcha de Madrid, donde vivía con su marido, a una pequeña ciudad de provincias, llevándose a su hijo Berna, de 13 años. Si antes el cuidado de Berna podía repartirse entre dos adultos, ahora está ella sola a cargo. Su trabajo consiste en cuidar a una anciana a las noches, con lo que debe dejar a su hijo solo. Si no se puede acercar el empleo al lugar de residencia... queda la otra opción: Clara, llevó a sus hijas a vivir con ella en la casa donde trabajaba como interna cuidando a una anciana. Llevó la «estrategia espacial de conciliación» a su extremo.

Las denominadas estrategias indirectas, que «son aquellas prácticas en las que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema: los hijos o el empleo» (Tobío Soler, 2002: 20), son utilizadas de manera muy desigual por parte de empleadas y empleadoras. Mientras que algunas empleadoras recurren a modalidades de empleo a tiempo parcial o con cierta flexibilidad horaria (por ejemplo, Olga da clases en la universidad y a menudo las prepara desde casa), y aunque estas fórmulas son habitualmente cuestionadas por retroalimentar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, para las empleadas ni siquiera están disponibles, al estar sujetas a fuertes presiones de envío de remesas, pago de deudas, renovación de papeles, etc. Para ellas todo el peso deriva a la otra estrategia, también extrema en ocasiones: la renuncia a los hijos e hijas, que se materializa muy concretamente en la no reunificación. Dicho de otra manera, la migración individual, la no reagrupación familiar o incluso la reagrupación inversa (enviar a los bebés de vuelta al país de origen) se convierten en sí mismas en estrategias de conciliación (Díaz Gorfinkiel, 2008b). Las y los hijos permanecen en el país de origen al cuidado de otros familiares para que las mujeres en España puedan afrontar empleos altamente demandantes en disponibilidad horaria y compromiso personal¹⁸. Así lo muestran las palabras de Paz, hablando de la posibilidad de reagrupar a su sobrino, del que se hace cargo: «*Y a veces dice: '¿por qué no me llevas a España?' Le digo: 'si pudiera, pero no puedo' [...] sé que aquí un niño es complicado, porque para poder trabajar...*» (Paz, empleada). La ENI 2007 señala que la cuarta parte de los hijos de la población inmigrante reside en el país de origen, siendo las personas inmigrantes de los países andinos quienes presentan la proporción más alta.

.....

¹⁸ Es necesario tener en cuenta en este análisis el proceso y el proyecto migratorio ya que la situación en relación a los hijos e hijas dependerá tanto del momento del proceso en que se encuentre la población inmigrante (primera etapa, fase de adaptación, etc.) como del proyecto de asentamiento o retorno al país de origen.

Una de las estrategias más extendidas es la transferencia del cuidado a las abuelas: la redistribución intergeneracional es una de las maneras clave de compaginar empleo y cuidados tanto para las mujeres españolas como para las migrantes. De hecho, hay varias mujeres migrantes que afirman haber venido expresamente a cuidar a sus nietos/as (aunque tras esta razón pueda haber también proyectos de vida estrictamente personales), como es el caso de Monse: «*Cuando ya nació la niña, al año casi vengo, pero vine decidida solamente a cuidar a la niña para que no vaya a guardería, a cuidar a la familia, por amor a la niña, por eso vine...*» (Monse, empleada). Esta es una explicación parcial de que los índices de feminización de los flujos migratorios se disparen a partir de los 50-54 años, como puede verse en el siguiente gráfico.

Gráfico 13: Índices de feminización de los flujos migratorios, población peruana, ecuatoriana y boliviana en España



Fuente: Elaboración propia con datos de Padrón Municipal de Habitantes - INE

En este contexto, el endurecimiento de las condiciones para reagrupar a ascendientes incluidas en la recientemente aprobada modificación de la Ley de Extranjería (ver apartado 2.2.2) supone un claro empeoramiento de las posibilidades de conciliación para las mujeres migrantes, sobre todo cuando no se cuentan con otras alternativas.

En definitiva, puede decirse que empleadas y empleadoras están sometidas a tensiones similares pero bajo un conjunto de condicionantes estructurales muy distintos, que tiene como resultado una capacidad muy desigual de resolver las tensiones, y mucho menos de resolverlas en función de los deseos propios. Las transferencias se producen en condiciones de fuerte desigualdad, como aparece ilustrado en los casos de Olga e Irma, Aída y Monse. Las dos primeras tienen tres hijas/os. Olga es profesora, paga una escuela de educación infantil privada para sus dos niños mayores de 5 y 3 años, mientras contrata a Segismunda para cuidar en la casa al menor de un año cuando ella está en el despacho o cuando tiene que corregir exámenes o preparar sesiones desde casa. Irma, por su parte, decidió liarse la manta a la cabeza y reunificar a sus tres hijos menores a pesar de estar contratada como interna. Estuvo meses escapándose de la casa donde trabajaba a la noche y regresando casi de madrugada para poder dormir con ellos. Aída y Monse son ambas abuelas que ayudan a sus hijas a cuidar a sus nietas/os. Aída cuidaba durante el día a sus nietas para que los padres de las niñas pudieran ir con tranquilidad al empleo. Como estar sola con ellas le resultaba muy duro, contrató a Paz para que le ayudara a la hora de darles de comer. Monse decidió ayudar a su hija con el cuidado de su nieta, y para ello se vino a vivir a Madrid desde Ecuador. Ahora que la niña es mayor ha buscado un empleo, pero cuando la madre de la niña no puede ir a recogerla a la escuela, Monse la lleva consigo a su trabajo hasta que sale a las nueve de la noche.

Si bien suele pensarse en que para que una empleadora concilie hay una empleada interna que debe dejar a sus hijos en origen la realidad se muestra mucho más compleja y dinámica. Hay empleadas internas que efectivamente reunifican a sus hijos y a las que no les queda más remedio que dejarlos solos en el domicilio. O, en ocasiones, no pueden reunificar no porque no lo intenten por todos los medios (no porque opten por lo que decíamos es una estrategia de conciliación extrema), sino porque al trabajar de internas no reúnen los requisitos que se imponen para poder reagrupar (por ejemplo, disponer de una vivienda propia). En esta compleja realidad, se identifican espirales tendentes a la reproducción de las situaciones de desigualdad en la capacidad de recibir cuidados y de elegir cómo y dónde darlos. En el caso de las empleadas, la exposición a situaciones de alta vulnerabilidad que pueden derivar fácilmente en colapsos del cuidado es mucho mayor (como el hijo de

Lola que enferma y pasa solo todas las noches). Sin embargo, esta situación de vulnerabilidad no es reconocida ni atendida por los servicios públicos, no existen medios ni recursos que faciliten salir de ella. Como afirman Cebrián y Moreno (coords., 2008) en su análisis sobre la conciliación de la vida laboral y familiar como ámbito de actuación de las administraciones públicas para la integración de las mujeres inmigrantes, la falta de respuestas adecuadas de las instituciones «puede llevar, fácilmente, a las mujeres inmigrantes a una situación de exclusión y dependencia de sus cónyuges u otros parientes con los que conviven o bien forzarlas a buscar soluciones que rozan o caen en la ilegalidad con respecto al cuidado de menores dependientes.» (2008: 59).

3.2.5 Fusión de hogares

Un último elemento en el eslabonamiento de las cadenas es el grado de fusión entre los hogares migrante y empleador. ¿Hasta qué punto están conectados dichos hogares? El grado de fusión viene dado por el nivel de interdependencia que existe entre ambos en términos materiales y en términos emocionales. ¿Se trata de un eslabonamiento débil (contratación de pocas horas, trabajo en residencias...), o podemos hablar de dependencia unilateral (la migrante depende del hogar empleador, y, en este sentido, no existe separación entre el empleo y la vida personal para ella)?

Los principales factores que inciden en el grado de fusión son los siguientes: la modalidad de empleo (si se trata de empleo como interna o externa; si está mediado por alguna institución, si la relación laboral es individual o no); el pluriempleo (cuantas más fuentes de ingresos tenga la empleada, menor será lógicamente su dependencia de cada hogar empleador individual); el contenido del cuidado transferido (bajo una óptica familista, cuanto mayor sea la implicación emocional, mayor será el grado de fusión; pero bajo criterios de corte profesionalista, vendrá marcado por la delegación del componente de gestión); la existencia de otro hogar de referencia para la empleada que, en el caso de las externas, siempre lo hay, y en el de las internas, puede haberlo o no (lo cual marca una diferencia importante, porque, entre otras cosas, supone tener alternativa siquiera espacial si en algún momento hay problemas laborales, tener donde ir en los ratos libres o poder volcarse emocionalmente hacia otros ámbitos); y por último lo que podríamos denominar

el número de vías de eslabonamiento, es decir, si entre ambos hogares solo hay un nexo, o hay más de uno. Como el empleo de hogar se mueve a través de redes de confianza, la misma empleada a menudo trabaja para varios hogares interrelacionados. Dorotea limpia en casa de Cucho, pero también en casa de su novio, al igual que antes trabajó en casa de los padres del novio, es decir, de los suegros de Cucho. Azucena se encarga del hogar de Susy, que es diplomática... pero también se encarga de la limpieza de los hogares de buena parte del personal de la embajada. O puede darse la situación contraria: que el hogar empleador reciba el trabajo de más de un miembro del hogar migrante. La pareja de Carmen es atendida por Elizabeth y el novio de Elizabeth.

Esta fusión no tiene las mismas consecuencias para el hogar empleador que para el hogar migrante, y su nivel de fusión tiene efectos sobre la capacidad de negociación de cada una de las partes.

Para el caso de las empleadas está claro que cuanto mayor sea el volumen de lo recibido del hogar empleador, cuanto más dependan del salario que les proporciona, pero también de otros beneficios, mayor será su dependencia. Entre esos otros beneficios, pueden aparecer: elementos logísticos (vivienda para ella, o para ella y otros miembros de la familia, alimentación, etc.), empleo para otros miembros del hogar o ayuda para regularizar la situación administrativa (la propia o la de otras personas del hogar; es frecuente que el hogar empleador, por ejemplo, ayude a reunificar a hermanas, marido, etc.). El mayor volumen de lo transferido desde el hogar empleador a la empleada y el hogar de ésta refuerza considerablemente el poder de negociación de la parte empleadora.

Cabría pensar que esto también ocurre en sentido contrario (cuanto más dé la empleada a la familia empleadora, mayor es su poder de negociación) y, sin embargo, no es tan sencillo. Cuanto mayor es el componente emocional del cuidado (cosa que, hay que recordar ocurre sobre todo en el caso de cuidado a ancianos/as), mayor es el sentimiento de responsabilidad que se genera en la empleada, que se ve impelida a cuidar al margen de las condiciones laborales en que trabaje. Es decir, un alto componente emocional puede implicar que la persona cuidada dependa mucho de su cuidadora, pero, al mismo tiempo, el sentimiento de responsabilidad que le acompaña es lo que precisamente permite la

explotación en el trabajo de cuidados, tanto en el que se paga como en el que no, ¿cómo poner en peligro el cuidado de quienes queremos? Esta es la denominada ética reaccionaria del cuidado propia de la lógica familista entreverada con el mandato de género.

Del mismo modo, si el hogar empleador delega una cantidad grande de tareas a la empleada, esto no significa necesariamente que ésta sienta tener en sus manos un poder de negociación grande, porque aunque el hogar empleador dependa de ella en mayor medida, ella depende de las condiciones en las que esto se produzca. Si se produce bajo la dinámica del favor, la concesión y la negociación individualizada, lo que podría ser un elemento de fuerza acaba convirtiéndose en un sentimiento de agradecimiento (por confiar en ella); responsabilizarle del hogar puede significar menos posibilidades de interrumpir imprevistamente la relación laboral... Sin embargo, donde sí se observa una relación directa y positiva entre cantidad de cuidados transferidos y poder de negociación de quien cuida es en el componente de gestión cuya delegación, como se afirmaba, se reconoce y valora bajo un discurso de corte más profesionalista. Por lo tanto, bajo una lógica familista, delegar una gran cantidad de cuidados no supone una mayor posición de fuerza para la empleada, antes bien, puede reforzar relaciones de (neo) servidumbre. Bajo una óptica profesionalista, en cambio mayor cuidado delegado sí implica mayor poder de negociación.

3.3 CARTOGRAFÍAS DEL CUIDADO

Además de la contratación de empleo de hogar, existen otros recursos a los que recurre el hogar empleador y, según sus posibilidades de acceso, el hogar migrante. Los cuidados se arreglan de modos diversos dentro de una amplia red de servicios y prestaciones de cuidados que, como mencionamos en el capítulo 1, además de incluir a hogares, mercado, tercer sector y estado, está formada por redes sociales. En este apartado, intentaremos comprender en qué consisten y cómo se dan estos diversos arreglos del cuidado.

3.3.1 Cuidados en el hogar empleador

Los distintos casos de gestión del cuidado en el hogar pueden entenderse a lo largo de un eje que se extiende del menor papel desempeñado por la persona que emplea a los que tienen un mayor peso en el cuidado. Es decir, en un extremo estaría la contratación de empleo de hogar cuando supone una transferencia del cuidado proporcionalmente mayor respecto al cuidado total a realizar, y en otro cuando es mucho menor. Al hablar del volumen proporcional o relativo se hace en el sentido de que la cantidad de cuidados transferidos hay que valorarla no de manera independiente, sino respecto a las necesidades de cuidados del hogar. Por ejemplo, un hogar unipersonal puede transferir casi la totalidad de las tareas contratando unas pocas horas; similarmente, puede contratarse ocho horas diarias a alguien, pero que el rol central en el cuidado de una niña siga estando en manos de su madre.

Hay dos tipos de hogares que tienen una organización del cuidado bastante sencilla, en la medida en que sus necesidades no son intensivas ni especializadas: los unipersonales y los de parejas adultas potencialmente autónomas. Los hogares que transfieren la mayor cantidad relativa de su cuidado son los hogares unipersonales, en los que la contratación de empleo de hogar suele ir acompañada de un alto grado de mercantilización de la vida cotidiana. Por ejemplo: se come fuera de casa, se compran alimentos congelados, se lleva el traje a la tintorería, etc. Su red de cuidados está difuminada en una amplia gama de servicios de mercado, y el cuidado que necesariamente tiene como escenario el domicilio se condensa en una única persona: la empleada de hogar. Una situación similar es la de los hogares de parejas heterosexuales, pero en estos casos el grado de mercantilización de la vida cotidiana es menor (por ejemplo, en lugar de comer fuera, se cocina en casa). Se retienen más tareas, todas ellas relacionadas con la gestión de la cotidianidad y las actividades que no pueden posponerse demasiado (por ejemplo, se limpia la cocina diariamente, pero el baño es labor de la empleada los dos días a la semana que viene). Esta menor mercantilización y mayor retención de tareas por parte de los miembros del hogar está relacionada con el mandato de género: en las parejas heterosexuales son las mujeres las que asumen la gestión cotidiana del hogar. Lo cual se corrobora con los datos de usos del tiempo que indican que las mujeres, cuando pasan de vivir solas a vivir en pareja heterosexual, en realidad

no disminuyen su tiempo de trabajo no remunerado (no se reparte entre dos un trabajo que nunca es el doble que estando solas, sino que lo aumentan, Budlender, 2008).

Cuando en el hogar hay personas ancianas, la fórmula habitual que encontramos es la del cuidado concentrado en una cuidadora principal, que suele ser una familiar próxima: esposa en el caso de varones, hija o, incluso, nuera. Este núcleo que condensa el cuidado se rodea de un círculo de apoyo, que genera la red cotidiana que sostiene a la persona anciana, y es en ese círculo donde aparecen los hombres y los recursos públicos (ayuda a domicilio unas pocas horas diarias, servicios médicos, teleasistencia...), además de otros como otras personas de la familia extensa, el vecindario, etc. Este núcleo se desdobra en el caso de la contratación de empleadas internas.

En el caso de menores, aunque existan diferentes recursos públicos y privados (escuelas infantiles, colegios, comedores escolares, etc.), el círculo de apoyo pueda ser más amplio que en el caso de ancianos, proveyendo de cuidados en diferentes momentos puntuales (vecindario o amistades) o de manera sostenida (familia extensa), la figura de la madre sigue siendo el eje central sobre el que se articula toda la red.

Gráfico 14: Grado de delegación del cuidado en el hogar empleador



Cuidado de personas ancianas

Cuando se contrata empleo de hogar, se produce lo que llamábamos un desdoblamiento del núcleo, que supone que el cuidado se cen-

traliza ahora no en una, sino en dos personas: la anterior cuidadora principal (familiar) y la empleada de hogar. Contratar a una empleada implica transferir una gran cantidad del cuidado, pero no la totalidad del mismo (ni siquiera en el caso de las internas), sino que se retiene una parte central (de gestión, sin duda, pero también material, cubriendo espacios en los que la empleada no está, etc.). Por lo tanto, el papel de una familiar como gestora última del cuidado se mantiene, aunque la cotidianeidad o un grueso de tareas diarias se transfiera a la empleada. El núcleo se desdobra.

La preferencia por el cuidado en el hogar frente a la externalización del cuidado¹⁹ viene marcada por la supervivencia de una lógica familista. En la medida que se pueda, se cuida en el hogar y se recurre poco a las residencias y centros de día; hay una clara opción por mantener a las personas ancianas en su casa: *«En ningún momento me planteé ingresarla en una residencia, nunca, nunca... porque pensé que si había dinero mejor estaba en su casa, porque en su casa ella reconoce sus cosas, sus fotos, sus cortinas, sus cajones»* (Edith, empleadora). Por lo general se entiende que el cuidado de ancianos no requiere de conocimientos ni tareas específicas o especializadas, sino más bien de afecto y atención personalizada: *«Estar atendido y darles cariño»* (Edith, empleadora). Quiriendo mantener esa dedicación personalizada y compensar así la pérdida del espacio propio la familia empleadora mantuvo contratada a Renata cuando la anciana, por cuestiones de salud (y, por lo tanto, de necesidad de un cuidado más especializado) tuvo que ir a vivir a una residencia.

Pero además, la organización del cuidado de ancianas/os está marcada por una doble ausencia: ausencia de un rol protagónico de



¹⁹ Los diferentes Barómetros del CIS (2002, 2004) reflejan la preferencia de la ciudadanía por la casa y la familia como lugar donde sentirse a gusto en caso de necesitar ayuda continua. Sin embargo la aceptación de las soluciones públicas –como residencias o miniresidencias– va adquiriendo mayor importancia. Esta orientación puede estar relacionada con los cambios sociales que se han estado produciendo en la práctica de las familias, donde éstas –y las mujeres como sus principales protagonistas– ya no se encuentran o no desean estar disponibles para este tipo de actividad. Ejemplo de esto es el hecho de que el 24% de las personas encuestadas en el Barómetro de 2004 consideran lo más probable pasar los últimos años de su vida en una residencia, mientras que el 15% no sabe o no contesta (cifra de indecisión muy superior a la de cualquiera de las otras preguntas).

los hombres del hogar empleador, que no asumen responsabilidades fuertes en el cuidado, e inexistencia o falencias de los servicios públicos.

Respecto a la primera ausencia, señalemos por ejemplo el caso de Karla, familia de clase media-baja, que primero tuvo que cuidar a suegra y, hoy día, cuida a su tía. El hijo y el marido de Karla sí colaboraban en el cuidado: por ejemplo, el hijo se quedaba con la suegra desde que Karla marchaba a trabajar hasta que llegaba la empleada. Pero en ningún caso se ha planteado que uno de ellos pueda ejercer el rol de cuidador principal, ni siquiera a pesar de los problemas de limitados ingresos; ni siquiera ahora que el marido está desempleado. El rol de ellos es siempre ayudar a las cuidadoras principales, Karla o la empleada: *«Los últimos dos años ha estado mi marido ya en casa, entonces ayudaba a la señora que venía hasta que venía yo a las cinco de la tarde»* (Karla, empleadora). Eso sí, si ella no tuviera un empleo, volvería a concentrar la totalidad del cuidado: *«Si yo dejo de trabajar, no buscaría otra persona; si yo dejo de trabajar, estaría yo aquí para cuidarle»* (Karla, empleadora).

Respecto a los servicios públicos, cabe señalar, como se explicó en el capítulo anterior, que la propia Ley de dependencia está fomentando el cuidado en el hogar por parte de las mujeres como el pilar central del cuidado. Y este cuidado recae en dos figuras, las familiares, y las empleadas de hogar, muchas de ellas migrantes²⁰. En ocasiones, es la propia administración, encargada de diseñar el Plan Individualizado de Atención, quien fomenta los cuidados en el entorno familiar, a menudo por la inexistencia de servicios de cuidados tales como residencias, centros de día, etc. La ayuda a domicilio tampoco se está desarrollando en la mayoría de las ciudades

.....

²⁰ No hay datos detallados proporcionados por el Sistema Nacional de Dependencia que se encarga de coordinar la ley. Hay dos posibles registros: el de los programas individuales de atención (que hacen las y los trabajadores sociales responsables de la elaboración de estos planes, que concretan el tipo de prestaciones al que cada usuaria/o tiene acceso, y donde deben aprobar la figura de los «cuidados en el entorno familiar») y el de las altas a la seguridad social. Ninguno de ellos desagregan en función de que se trate o no de familiares (mucho menos por nacionalidad de la persona cuidadora). Por lo que no puede conocerse en propiedad el perfil de estas personas cuidadoras, ni conocer el número de migrantes.

porque no hay presupuesto, y cuando lo hay, las horas ofertadas son insuficientes.

Esto coincide en ocasiones con las preferencias de las personas atendidas y sus familias por varios motivos: la pervivencia de la lógica familista que venimos señalando, pero también la existencia de un co-pago asociado a las prestaciones en especie y/o la insuficiencia del servicio ofertado (que no garantiza la total cobertura del cuidado por falta de servicios o por incompatibilidades entre diferentes recursos):

«Pero yo sí he ido a la asistenta social a ver qué ayudas me podían dar. Entonces me han dicho que, claro, con lo que ella cobraba y lo que cobrábamos nosotros, al vivir con nosotros, nos mandaban una señora una hora. Pero para mí una hora no me valía, no me solucionaba nada, porque yo necesitaba más horas. Estábamos trabajando mi marido y yo, entonces yo necesitaba más horas.» (Karla, empleadora)

De este modo, acaba generándose la sensación de que resulta más barato y eficiente (permite disponer de un cuidado full time «24 horas») la contratación de una empleada de hogar interna en situación irregular. Es esta otra razón por la que decíamos que la ley puede estar fomentando la contratación irregular de empleo de hogar:

«Dijeron que era Alzheimer. Entonces yo me fui al ayuntamiento a ver qué ayudas había. Y las ayudas que tenía eran que te mandaban una señora a casa dos horas. Entonces le dije que eso no me convenía porque mi madre tenía una chica que venía todos los días, entonces lo transformaron en ayuda económica» (Edith, empleadora)

Por último, en el caso de ancianos que solicitan las prestaciones de la Ley de dependencia, debido a la demora excesiva en la concesión una vez aprobada (puede alargarse durante varios años en algunas Comunidades Autónomas), puede ocurrir que no se llegue a disfrutar de ella por haberse producido en el transcurso el fallecimiento de la persona anciana.

Cuidado de menores

En el caso de menores aparece una combinación mayor de recursos pero, como decíamos, el eje en torno al cual gira siempre toda la organización es la madre, y ésta recurre a una multiplicidad de espacios y sujetos.

Los recursos extra-domésticos como las escuelas infantiles presentan una gran diferencia antes y después de los 3 años. A partir de los 3 años, la educación es obligatoria, con lo que este recurso se hace omnipresente. Sin embargo, para menores de 3 cubre a aproximadamente la mitad, siendo mucho más frecuente su uso en el caso de las madres que tienen un empleo. A medida que las y los menores crecen, va apareciendo la idea de que necesitan una atención profesionalizada, que va dejando de verse como cuidado y comienza a entenderse como educación. Es entonces cuando las escuelas infantiles van tomando mayor importancia. Para los niños y niñas muy pequeños (menores de un año) se prefiere claramente el cuidado en el hogar. En todo caso, la lógica familista en el cuidado de menores parece estar cediendo terreno con rapidez, como se observa en los datos sobre escolarización en estas edades: el 12,3% de los menores de dos años en el curso 1996-1997, en 2008 el 20%; para las y los menores de tres años, 66,7% y 97,5% respectivamente.

La mercantilización del cuidado en el hogar es otra de las opciones, donde hace su aparición de forma clave el papel de la empleada de hogar. Como se puede ver en la tabla más abajo, la contratación de una empleada está directamente asociada al hecho de que la madre esté empleada. Es decir, adquiere un carácter más bien sustitutivo en situaciones concretas (excepto en los casos de clase social muy alta que ya hemos mencionado). Suele tratarse de empleadas externas, a jornada completa (sobre todo, cuando se trata de niños muy pequeños que no acuden a escuelas infantiles) o parcial (cuando los niños son algo más mayores, y se trata más bien de cubrir espacios entre que salen del colegio y llega la madre o padre, o de hacer tareas del hogar mientras están en la escuela, o recogerles y/o llevarles al colegio si los padres entran pronto a trabajar o salen muy tarde...).

En último lugar, están los cuidados no remunerados, en los que entra un conjunto amplio de actores, entre los que merece destacar a los padres, en ese rol que se viene insistiendo es más bien de apoyo que de asunción de una responsabilidad compartida con la madre. Y las abuelas. Pero si bien podría pensarse que las abuelas fueran figuras sustitutorias, más bien juegan un papel complementario. Por ejemplo, la abuela viene los días en que la madre regresa tarde para que la empleada no tenga que alargar la jornada. O se queda con uno de los nietos si este se pone enfermo, etc. El 26,6% de abuelas y abuelos declara cuidar a sus nietos de forma habitual según datos del Instituto de la Mujer (2008). A su vez, esto puede suponer una complejización extra de las cadenas, como en el caso ya señalado de abuelas que cuidan a sus nietas y contratan a su vez a una empleada para que las ayude en esta tarea.

Tabla 8: Asistencia socio-educativa a menores de 3 años, por tipo de atención, según actividad de la madre, 2008

Actividad de la madre	TOTAL (nº de niños en miles)	Educación Infantil Primer ciclo y otros centros		Cuidadores profesionales y otras personas sin remunerar	
		% de niños atendidos	Nº medio de horas semanales	% de niños atendidos	Nº medio de horas semanales
TOTAL	1.407,7	49,6	27,7	22,7	24,6
Con empleo	829,9	63,2	28,7	34,4	25,0
Sin empleo	558,1	30,0	24,4	4,5	24,0
No consta	19,7	29,3	34,0	46,8	11,3

Fuente: Ministerio de Educación (2010)

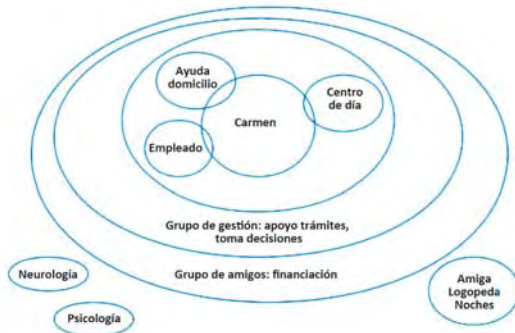
Cuidados a personas con diversidad funcional

Los casos de cuidados a personas con diversidad funcional son en los que se muestra una red más compleja, con mayor número de actores y escenarios involucrados y mayor división de tareas. No son casos representativos de la situación de las personas con diversidad funcional en España, pero sí resultan interesantes en la medida en que da cuenta cómo la articulación de una visión profesionalista del cuidado implica la búsqueda de una multiplicidad de recursos que funcionan de forma complementaria entre sí, con el hogar como eje central, y no de manera sustitutiva a éste.

Es decir, cómo las diferentes comprensiones del cuidado (familiarista, profesionalista, etc.) condicionan profundamente la manera que tenemos de abordar los arreglos del mismo.

Un primer ejemplo es el caso de Mario, la pareja de Carmen, quien tiene una enfermedad mental degenerativa que va haciéndole perder facultades mentales paulatinamente. Su cuidado se articula en torno a Carmen, quien es el eje central que organiza el cuidado y garantiza a su vez el encaje cotidiano de todas las piezas. En torno a ella, hay un círculo de gestión que toma las decisiones más relevantes (por ejemplo, decide la contratación de empleo de hogar y evaluará en el futuro el momento adecuado para internarlo en una residencia). En torno a éste, hay un doble círculo de apoyo: un círculo amplio que aporta financiación y suple, así, las carencias derivadas de que la vida laboral «atípica» que había llevado Mario (falta de acceso a una prestación contributiva por incapacidad permanente), así como los gastos extras que tampoco habrían podido ser asumidos con semejante prestación. Otro círculo de apoyo parcialmente superpuesto proporciona ayudas puntuales, para evitar dejarle solo, acompañarle al médico si Carmen no puede, etc. Además, Mario acude todos los días a un centro de día que han gestionado personas del círculo de apoyo. Y diariamente acude Elizabeth como servicio de ayuda a domicilio, gestionado a través de una fundación de apoyo a familiares de enfermos de Alzheimer, así como el novio de Elizabeth, contratado como empleado de hogar, que atiende a Mario a las tardes, lo lleva y recoge del centro de día. Finalmente, de manera puntual acuden a especialistas como la psicóloga, neuróloga y logopeda.

Gráfico 15: Cartografías del cuidado en torno a Mario



De este caso conviene destacar la complejidad de la red y el carácter complementario de los diversos recursos puestos en marcha. Es interesante también el papel fuerte de la comunidad, tanto en la gestión, como en la financiación y en la proporción de cuidados directos, que permiten extraer parcialmente los cuidados del núcleo central, así como diversificar los afectos y recursos. Si bien estos últimos están siendo paulatinamente sustituidos por cuidados profesionalizados a medida que se ve que el cuidado requiere crecientemente conocimientos específicos. También es interesante señalar la deficiencia de recursos públicos y cómo el acceso al centro de día se ha logrado gracias al manejo de contactos y al alto nivel formativo de las personas gestoras, sin los cuales habría resultado completamente imposible (Mario fue calificado como sujeto de prestaciones por la Ley de dependencia largo tiempo después de realizarse la entrevista). Finalmente, podemos apreciar cómo el eje central sigue siendo una mujer, Carmen, y que el círculo gestor más involucrado está conformado, principalmente, por ex-novias de Mario.

El caso de Epidio, tetrapléjico, y de su esposa Hortensia, tiene elementos similares: la densidad, complejidad y complementariedad de la red, vinculada a un alto nivel educativo y adquisitivo (en este caso logrado por recursos propios y no por aportaciones comunitarias); así como la centralidad de la figura de la esposa y la deficiencia de servicios públicos. Sobre la ayuda a domicilio, apunta Hortensia: *«si solo tiene que cocinar, solo va a cocinar. Entonces a lo mejor Epidio un día tiene un problema y el otro dice ‘esa no es mi función’ y no lo va a hacer. Entonces, no»* (Hortensia, empleadora). Pero también hay elementos diferentes: Epidio tiene severas limitaciones físicas, pero no psíquicas, con lo que él se constituye en el principal gestor de su cuidado más directo (por ejemplo, de negociar las tareas de sus asistentes personales); sin embargo, Hortensia sigue siendo quien centraliza la tarea del conjunto de personas que cuidan a Epidio y su entorno, y organiza la gestión cotidiana del hogar. Se diferencia también en el carácter más privatizado de la red: está más mercantilizada, y la mayoría de los recursos acuden al hogar (no se busca cuidado extra-doméstico). Por ejemplo, dos de las personas empleadas están internas, una, entre semana, la otra, fines de semana). Por último, aparecen servicios muy especializados como la figura de la asistencia personal que ayuda a Epidio en su trabajo intelectual cotidiano, y que funciona más bien como una especie de «manos» para realizar el trabajo que él «piensa».

3.3.2 Cuidados en el hogar migrante

No se dispone de mucha información sobre cómo se organizan los cuidados en estos hogares, lo cual nos da pistas, entre otras cuestiones, de la dificultad para identificar los cuidados como un elemento distintivo, la poca importancia que se le concede a este aspecto en comparación con las condiciones laborales (que son el eje que condiciona el funcionamiento de los hogares), la situación administrativa (que es la llave para acceder a mejoras laborales relativas²¹, la reagrupación familiar o la tranquilidad en el día a día frente a posibles detenciones y/o deportaciones) y el hecho de que haya una parte muy significativa de las empleadas que carecen de un hogar por cuya organización preocuparse, al vivir de internas.

Una de las principales diferencias con los hogares empleadores que cabe señalar es que no hay casos (entre los recogidos) de cuidado de ancianos. Sin embargo esta es una realidad que irá adquiriendo importancia a medida que los colectivos se vayan asentando. Tampoco hay casos en los que observar cómo se organiza el cuidado de personas con diversidad funcional. El marido de Paz tiene una discapacidad, pero en la entrevista su cuidado no se perfila como un asunto de interés, excepto para señalar la falta de prestaciones:

«Es que él está con incapacidad. Le dieron incapacidad, pero como no cotizaba, no cotizó lo que ha sido la seguridad social, le dan 69 euros... ¡Mira que esos 69 euros! No... Claro, como dicen aunque sea para un arroz sirve, ¿no? y algo pero... ¡qué hacemos con 69 euros!» (Paz, empleada)

Como se apuntaba, son las condiciones laborales, la situación administrativa y, en todo caso, la situación de la familia en origen los temas que acaparan toda la atención.

En el cuidado de menores (aspecto que hemos abordado con mayor detalle al hablar de los conflictos de conciliación), lo que predo-

.....
²¹ Esta mejora económica no es evidente, la contratación legal es más cara y menos rentable; y en tiempos de crisis esta percepción se agudiza. Regularizar la situación no garantiza el sustento económico, lo cual es motivo de fuertes frustraciones. Sin embargo, hay una mejora en términos de estatus fundamental, que viene dada por el reconocimiento del Estado y el acceso a derechos y capacidades.

mina con mayor fuerza es una lógica familista, que intenta evitar, en la medida de lo posible, el recurso a cuidados extra-hogar (excepto en el caso de escolarización obligatoria). Además, los hogares migrantes se inclinan por un tipo de cuidado personalizado en lugar de colectivo para los primeros años de edad de los niños y niñas. Y prefieren que éste sea proporcionado por la madre, o algún otro familiar, no dejándolos en manos de una relación mercantilizada, aunque haya que recurrir en ocasiones a ella.

En cualquier caso el elenco de recursos disponibles para cuidar a los menores es mucho más limitado. Cuando se recurre a la mercantilización del cuidado, se hace a través de acuerdos informales, o recurriendo a servicios que operan en la semi-informalidad. Las abuelas que están en España, como ya hemos señalado, juegan un papel central. Pero también otros miembros de la familia, sobre todo, los hijos e hijas un poco más mayores, cuidan de sus hermanos pequeños en los mismos huecos que, en el caso de los hogares empleadores, ocupa la empleada o la abuela (entre que salen del colegio y regresan las madres o padres del empleo, por ejemplo). Y cuando no es posible conciliar de ningún modo, la otra opción es reagrupar en sentido contrario, es decir, enviar a los menores a vivir en origen con las madres de la migrantes. Esto ocurre cuando las migrantes son más jóvenes. En origen y en destino, la familia extensa juega un rol más importante que en el caso de los hogares empleadores, donde opera más bien la familia nuclear. Por ejemplo, Celia vive con sus tíos, y ha tenido una niña casi al mismo tiempo que su prima. Entre ellas dos se organizan para cuidar a sus bebés mientras buscan empleo e intentan lograr plaza en una escuela infantil.

3.3.3 Cadenas en redes más amplias

Queda claro que las cadenas se forman dentro de un marco de contexto más amplio y que su funcionamiento viene determinado por la red de cuidados en su conjunto. Hay tres aspectos importantes en este sentido. Por una parte, el predominio de los servicios privados, mercantiles o familiares; por otra, la carencia de servicios públicos; y, por último, el rol central que juegan las mujeres como eje articulador del conjunto de la red.

A pesar de la heterogeneidad de las redes de cuidados, en todas ellas predominan los recursos privados por encima de los públicos (a excepción de la educación infantil a partir de la edad de escolarización obligatoria). Entre los recursos privados están los mercantilizados, y aquí el predominio clarísimo es el del empleo de hogar frente a otra serie de opciones; ahora bien, esta opción está accesible solo para los hogares empleadores. Los hogares migrantes recurren a fórmulas más informales de apoyo externo, en las que los límites entre la remuneración y la gratuidad se difuminan (Monse que viene y cuida a su nieta pero a cambio recibe un dinero que envía a otros hijos en origen; Celia que cuida al hijo de su prima a cambio de que la permitan vivir en la casa con sus tíos...). Además de la compra de mercado, también se recurre a cuidados otorgados en el marco de relaciones familiares y afectivas. Sin embargo, la presencia de la comunidad, el vecindario y las amistades es escasa. Estas últimas se mencionan con mayor asiduidad, aunque siempre de manera muy puntual, para el cuidado de menores. Hablar del papel de la familia es hablar fundamentalmente del papel de las abuelas, y de hijos o hijas mayores, para el caso de familias migrantes; así como del papel de los padres, que tienden a gestionar su responsabilidad en el cuidado de sus hijas/os como un complemento, un apoyo.

La ausencia de servicios públicos y la sobrecarga de las mujeres, hace que la calidad de los arreglos del cuidado conseguidos difiera sustancialmente, según el dispar poder adquisitivo y la distinta disponibilidad de redes sociales y familiares (es decir, la capacidad de acceso a recursos privados).

La complejidad de las redes de cuidados viene determinada por varios elementos: las necesidades de cuidados a las que hacer frente: cuanto más complejas sean (o se perciba que así lo son), más compleja es la red; el nivel educativo, que determina la capacidad de acceder a recursos públicos, cuyos canales de acceso tienden a ser sinuosos y opacos (excepto en el caso de las escuelas infantiles); la conciencia del conflicto de conciliación (entre trabajo remunerado y cuidados, entre cuidados y otras facetas de la vida personal). Cuanto más se identifican los cuidados como un trabajo y cuanto más consciente se es de que dedicarse a ellos implica renunciaciones en otras facetas de la vida, más se tiende a buscar soluciones que suponen la concentración de los cuida-

dos en unas únicas manos; y, en último lugar, por el discurso de corte profesionalista o familista. En el primero, se tiende a recurrir a un mayor número de apoyos, con una mayor división de tareas. En el segundo, en cambio, los cuidados se concentran en quien asume esa figura de cuidadora personalizada, que otorga una atención directa.

3.4 TRANSFORMACIONES

Las cadenas globales de cuidados y las cartografías del cuidado no deben entenderse como realidades socioeconómicas estáticas. Existen diferentes elementos de dinamismo que hay que tomar en cuenta y que, en términos generales, apuntan a dos dimensiones: el proceso de reajuste constante en el que se mueven las cadenas, que supone cambios en su configuración, como la forma que adopta el eslabonamiento en sí y su inserción en la red amplia de cuidados; y las cadenas como un fenómeno que tiende a su reproducción: una vez puestas en marcha, suelen seguir funcionando. Si bien situaciones concretas pueden implicar su surgimiento, incluso repentino en ocasiones, no hay acontecimientos similares que marquen, de manera general, su fin. Sino que la dinámica tiende a retroalimentarse y a fijar la doble posición empleada y empleadora, recomponiéndola según variaciones del ciclo vital y otras, pero sin una ruptura con ese esquema.

3.4.1 Un proceso de reajuste constante

Las cadenas están en un proceso de reajuste constante, que, por parte de la migrante, tiene que ver principalmente con su participación en el mercado de trabajo y con los cambios que se producen en la composición familiar. Estas transformaciones tienen consecuencias para las cadenas de cuidados y modifican el grado de fusión de los hogares. La incorporación de las empleadas migrantes al mercado de trabajo en España supone la primera transformación en el ámbito laboral. La mayoría de las empleadas trabajaban en otros sectores en su país de origen y algunas no habían trabajado nunca de forma remunerada. Para muchas de ellas, este trabajo no es el que quisieran desarrollar pero supone la forma más fácil (a veces la única) de conseguir regularizar su situación,

obtener el permiso de trabajo y cambiar lo más rápido posible de sector, mejorando así sus condiciones laborales. También puede darse el caso de que la trabajadora no consiga la documentación necesaria, quedando así imposibilitada para reagrupar a los miembros de su familia.

En la composición familiar el primer cambio que se produce es la separación de las hijas e hijos. Esta separación provoca a menudo sentimientos de culpabilidad en las mujeres migrantes, se imaginan que sus hijas e hijos les guardan rencor por haberse marchado y por eso desean traerlos consigo. Pero traer a las hijas e hijos casi nunca es sencillo, depende de la situación económica y jurídica, y a veces la reagrupación se vuelve imposible. Esta doble dependencia de los planes laborales y migratorios de la situación de las hijas e hijos y de la situación legal la muestra claramente Rina:

*«Si por mí fuera le trajera a mi hija para estar acá, pero como no se puede, quiero regresar lo antes posible, más o menos estar aquí un año [...] yo hasta más o menos en junio o julio del año que viene, o sea del 2010, sería hasta ahí, me regreso ya a Ecuador. Pero si veo que antes de eso yo presento los papeles y si mi hija puede venir, yo la traigo...»
(Rina, empleada).*

Otras veces las mujeres migrantes prefieren que se queden en el país de origen, bien porque son ya mayores o porque si los trajeran consigo no podrían mantenerlos. En esta decisión influye la edad de las hijas e hijos (es más fácil que los traigan si están en edad escolar), pero también se tiene en cuenta dónde pueden ser mejor cuidados, si van a poder atenderlos o tendrán que recurrir a otras personas, etc.

Cuando las hijas e hijos llegan a vivir con ellas, las empleadas de hogar encuentran muchas dificultades para mantener una jornada laboral extensa, sobre todo si son pequeños. En ocasiones se producen situaciones críticas como las que hemos comentado en el apartado sobre problemas de conciliación. Lo mismo sucede cuando llega su marido, las empleadas de hogar prefieren cambiarse a otra modalidad de trabajo e incluso a otro sector laboral que les permita proteger su vida familiar. Es decir, el grado de fusión entre el hogar empleador y el hogar migrante es menor cuando las empleadas de hogar reagrupan a su familia.

Respecto al hogar empleador, las transformaciones se deben fundamentalmente a los cambios en las necesidades del cuidado. Las personas mayores experimentan un proceso de envejecimiento que va dificultando su autonomía y su capacidad de cuidarse a sí mismas. Estas personas requieren cuidados intensivos, lo cual obliga a las empleadoras a contratar más horas. Cuando la persona cuidada muere la relación laboral termina. Este es el ejemplo de la madre de Edith. Cuando la madre empieza a envejecer, se muda a vivir a una casa cerca de Edith, su única hija mujer: «*[se vino a Pozuelo] pues porque tenía a su niña en Pozuelo. ¿A dónde iba a venir mejor? Pues al lado de su niña*» (Edith, empleadora). Pronto contrata a una empleada de hogar española, que acude entre semana a hacer la comida y la limpieza. Le diagnostican Alzheimer y, a medida que la enfermedad avanza, Edith decide que su madre necesita a alguien que la atienda los fines de semana. La empleada no acepta y, entonces, contacta con Clara, quien comienza a trabajar de externa entre semana y a dormir los fines de semana. Y, a medida que la situación de la madre empeora, alargan su jornada hasta que, finalmente, comienza a trabajar de interna.

Gráfico 16: Dinamismo del cuidado: madre de Edith



Para las empleadoras que necesitan a alguien que cuide de sus hijas e hijos, los cambios en la organización de los cuidados se deben por una parte a la mejora de su situación laboral y, en consecuencia, económica, y por otra a que los niños van creciendo y los llevan a escuelas infantiles o al colegio.

«Como yo estaba contratada por horas solo tenía la persona contratada por horas. Ahora tengo jornada más amplia, tengo más responsabilidades y aparte tengo más sueldo. Ya no es solo el tema del trabajo sino el tema del cuidado. Vamos siendo más en la familia, las tareas de la casa también van aumentando, de ahí la idea de tener por primera vez una persona a jornada completa.» (Olga, empleadora)

3.4.2 ¿Sin marcha atrás? Las empleadas y la difícil salida del sector cuidados

Ya hemos señalado que, para las migrantes, el empleo de hogar es un sector que permite una entrada relativamente sencilla al mercado laboral en España. Pero, debido a sus condiciones, a la infrautilización de su nivel educativo, etc., casi todas intentan salir de él. Y todas desean que sus hijas no entren en él, sino que, precisamente, su empleo garantice ingresos para que puedan estudiar y buscar otro futuro profesional, tanto las que permanecen en origen como las que se reagrupan en destino. Se busca una movilidad social ascendente a nivel intergeneracional.

Para salir del empleo de hogar, muchas migrantes optan por la vía de la profesionalización en el sector de cuidados. El cuidado de menores está mucho más regulado, las cualificaciones están muy formalizadas (se trata de estudios universitarios), y por eso mismo ofrece pocas posibilidades de reciclaje profesional. Sin embargo, el cuidado de mayores es más accesible, al tratarse de un sector que está comenzando a profesionalizarse a través de los espacios que la propia Ley de dependencia ha abierto para ello. La formación no está excesivamente reglamentada, no hay títulos homologados, etc., y esto abre un amplio espacio para que operen organismos públicos, semi-públicos u ONGs que proporcionan cursos de atención a mayores, geriatría, auxiliar de enfermería, etc., que, sin tener una validez oficial, sí sirven para mejorar la situación laboral. Por ejemplo, parroquias y ONGs en muchas ocasiones no solo hacen de intermediarias laborales sino que ofrecen cursos formativos en cuestiones relacionadas con el mantenimiento del hogar y los cuidados (Pla Julián et al. 2004)²². Encontramos varios casos de migrantes que están intentando profesionalizarse en esta línea. Ahora bien, ni todas

.....

²² A este respecto es importante señalar el desbalance entre la demanda creciente de este tipo de empleos, y las muchas mujeres que, de facto, poseen las destrezas y conocimientos, pero que no tienen cualificación oficial. Reconociendo esta paradójica situación y en el marco de los esfuerzos por relanzar la Formación Profesional, se aprobó un Real Decreto (julio de 2009) que regula la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral. Las dos primeras convocatorias que se abran serán las referidas a educación infantil y atención a la dependencia. Si bien esto abrirá probablemente las puertas del mercado laboral a las mujeres españolas dedicadas a cuidados no remunerados (para quienes está expresamente pensada la medida), no queda claro cuál será la facilidad que tengan para acogerse a esta acreditación las mujeres migrantes.

lo logran, ni significa una salida del sector, sino un movimiento de un subsector (empleo de hogar) a otro (ayuda a domicilio, residencias de mayores²³). Estos son los casos de Renta e Irma. Otro movimiento frecuente es el paso de empleo de hogar a limpieza de edificios, oficinas, etc. En este caso, se opta por pasar al régimen general de seguridad social, si bien a menudo significa disminuir el salario. Por lo tanto, la estrategia de profesionalización a menudo deriva en una relocalización laboral pero dentro del sector amplio de cuidados.

Con frecuencia las migrantes actúan de intermediadoras (en un trabajo donde la contratación se da por redes de confianza, como decíamos) para que otras mujeres puedan migrar. Este es el caso de Rina, que vino a España tras haberse quedado en origen a cargo de sus hermanos pequeños cuando su madre migró desde Ecuador. Y que, ahora, ha venido a sustituir a su madre en el envío de remesas. Son frecuentes también los casos en los que se busca empleo a hermanas, a primas, a sobrinas, etc. Es decir, un amplio abanico de mujeres de la familia extensa puede estar interconectado en las redes del empleo de hogar.

Las mujeres en las cadenas también apuestan porque sus hijas tengan otras posibilidades educativas y laborales, tanto las que están en España como las que se quedan en origen. Y, sin embargo, no es infrecuente casos como el de Rina, que acaban siguiendo a sus madres. También aparece con frecuencia el caso de hijas reunificadas desde más pequeñas, que están insertas en el sistema educativo español y que terminan abandonándolo para dedicarse al empleo de hogar. Este es el caso de la hija de Clara, quien trabaja cuidando a niños después de abandonar la secundaria. En su caso, el cambio se debió a la decisión del padre, que estaba en origen y con quien Clara mantenía una mala relación, pero que en un momento dado decidió venir a vivir a España, a retomar una largamente abandonada vida familiar. Esta decisión obligó a Clara a dejar su trabajo

.....
²³ La ayuda a domicilio y el trabajo en residencias comparten con el empleo de hogar algunas condiciones (precariedad, poco reconocimiento, feminización del sector, malas condiciones laborales), pero se diferencian de este porque está regulado en el mercado laboral, cuenta con reciente representación sindical y tiene una «patronal», sea pública o privada. A este sector acceden las mujeres inmigrantes que ya han conseguido su permiso de trabajo, con lo que se considera como un ascenso en el itinerario que parece comenzar por el empleo de hogar y seguir por la asistencia a domicilio hasta llegar al trabajo en residencias.

como interna y buscar un piso más amplio. Para poder pagarlo, su hija tuvo que ponerse a trabajar y, una vez más, el trabajo que encontró fue cuidando en un domicilio: *«trabaja por Pozuelo. Tiene un horario muy intenso, de ocho a ocho, cuida tres niños y hace todo lo de la casa, guisa y todo. Está cansada, claro, está cansada»* (Clara, empleada).

En conjunto, existen diversos factores que combinan la desigualdad de género intra-hogar (el papel de las mujeres como garantes finales del bienestar familiar; el peso de las decisiones de los hombres...) y la persistencia de un mercado laboral fuertemente segmentado por sexo con la desigualdad por condición migratoria (el no reconocimiento de cualificaciones, la etnosegmentación del mercado laboral, etc.). Esta combinación retroalimenta la presencia de mujeres migrantes en las cadenas, a lo largo del ciclo vital y a través de generaciones, con una escasa movilidad extra-sector.

Esto contrasta con el hecho de que la mayor parte de las mujeres insertas en las cadenas no habían trabajado en el sector cuidados en origen, mucho menos en empleo de hogar (alguna de ellas sí había trabajado en escuelas infantiles, como Monse o Eulalia, o en hospitales como enfermera, como Irma). Es decir, que la migración y la inserción en el empleo de hogar suponen una ruptura con sus trayectorias profesionales previas.

«Seguí informática, programación y todas esas cosas. Contabilidad, también, diseño, también, sé dibujar, también sé coser [¿Y cómo te sientes ahora al haber cambiado a este trabajo?] Un poco... Bueno, al comienzo sí llega, ¿no? Porque, póngase, de uno estar en otro como quien dice un poquito más arriba, y ahora un poco más abajo» (Gilda, empleada)

Es más, el trabajo en empleo de hogar supone, en muchas ocasiones, una ruptura frontal con la figura de la «señora», esto es, el ama de casa que puede vivir del salario de su marido sin tener que buscar empleo y que, de hecho, a menudo es a su vez empleadora. En estos casos, la migración supone un proceso de fuerte desclasamiento, ya que la figura de la «señora» tiene un fuerte vínculo con aspiraciones de clase. Así lo atestigua

Clara, que primero ve quebrarse las expectativas de clase respecto a la posición de sus padres y, luego, a las de su propio matrimonio.

«Al verme el uniforme me deprimí, te juro que me deprimí, me dije qué hago aquí y me puse a llorar [...] es duro, si tú nunca has trabajado en tu vida porque por suerte antes mis padres tenían. A raíz de que hubo eso de la corriente del Niño [...] mi padre se arruinó [...] A mi marido en ese entonces le iba bien. Contrataba a una persona que se encargaba de hacer la limpieza, todo lo de la casa menos guisar: Guisar yo lo hacía porque me gusta [...] y yo sola dedicada exclusivamente a mi casa. Él trabajaba y por ejemplo, lo que ganaba todo el día él venía y me lo entregaba a mí, y yo lo que hacía era administrarlo todo.» (Clara, empleada)

Este fuerte sentimiento de desclasamiento aparece tanto si esta figura de la «señora» ha sido real, como si ha sido una aspiración (este es el caso de Marta, de clase social baja), o ha sido una medio-ficción, medio-realidad (como es el caso de Eulalia, que contrataba a una lavandera, pero a la par cuando su marido no tenía buena racha como taxista se empleaba cuidando a los niños de una diplomática).

En resumen, podemos decir que para las empleadas el empleo de hogar funciona a menudo como una «trampa», que permite pocos movimientos fuera del sector, que materializa en sí un proceso de desclasamiento vinculado a la migración, y que a menudo se reproduce intergeneracionalmente entre mujeres.

3.4.3 La construcción social de la necesidad

Por lo general solemos entender el empleo de hogar como consecuencia de una situación extrema: como si se tratase de la única alternativa disponible, en el marco de una urgencia perentoria que no deja más opción, en cuyo caso, los hogares empleadores no tendrían una responsabilidad en la decisión de contratar, sino que se verían impelidos a ello. O bien lo vemos como si se tratase de un lujo, un privilegio mediante el cual unas familias viven bien a costa de trasladar la carga a otras personas. En ese sentido, la relación sería por se e indefectiblemente, una explotación.

Es cierto que la realidad del empleo de hogar puede caer en uno de ambos extremos, pero, habitualmente, se mueve más bien en una línea de continuidad, pasando por situaciones que van desde la urgencia e inexistencia de alternativas a la utilización del empleo de hogar como un instrumento para reafirmar la diferencia de clase social. Existen situaciones tan variadas como el caso de Karla, cuya familia de clase media-baja realiza un esfuerzo monetario importante para contratar a una empleada que cuide a una persona anciana con demencia senil que requiere atención 24 horas en los tiempos en que los miembros de la familia no están en casa. O el caso de Olga, de familia de clase media que, al nacer su primera hija decidió contratar a una empleada por horas para que no tener que renunciar a su empleo. Olga ganaba 450€ y pagaba 400€ a la empleada. También está el caso de muchos hogares con menores o que contratan limpieza y que buscan disponer de más tiempo propio (con o sin conciencia del privilegio que esto supone). Este es el caso de Susy:

«Trabajo por lo menos 40 horas o más, como 50 horas a la semana. Y de tener el tiempo de mantener la casa en el estado como uno quiere, prefiero pagar a otra persona para ayudarme a hacer eso, para no pasarme el poco tiempo libre que tengo en hacer estas cosas yo [...] para mí es un lujo, un lujo» (Susy, empleadora).

Y también están presentes los casos de clases altas en los que el empleo de hogar juega una función suntuaria o distintiva, al representar un papel subordinado que sirve para resaltar el estatus del hogar empleador. Por eso en los hogares burgueses las personas empleadas entran y salen del domicilio por la «puerta de servicio», tienen que llevar uniforme, comen aparte después de que «los señores» hayan terminado, no pueden utilizar el mismo baño que sus empleadores, etc.

El empleo de hogar es un recurso que se baraja según las necesidades que existan de cuidados del hogar. Pero esas necesidades no se entienden en términos absolutos; sino que vienen determinadas por el más o menos magro elenco de opciones disponibles (jugando aquí un papel central la ausencia de prestaciones públicas) y en un marco de restricciones estructurales de índole material (fundamentalmente, la capacidad adquisitiva) e ideológico (el mandato de género, la deuda

familiar y el estilo de vida incorporado, carente en ocasiones de alternativas más colectivas para afrontar el cuidado). Por tanto, la decisión de contratar empleo de hogar se da dentro de ese conjunto de opciones/restricciones, y siempre buscando establecer arreglos del cuidado que resulten lo más satisfactorios posibles. La idea de qué es un arreglo del cuidado satisfactorio tampoco resulta obvia sino que es, al contrario, un último y crucial elemento en juego.

La contratación de empleo de hogar o su modificación pueden aparecer a raíz de algunos cambios. Por ejemplo, un cambio repentino en la necesidad puede impeler a contratar, como a Carmen cuando la demencia de Mario avanzaba. También un cambio en el poder adquisitivo tiene un impacto directo en la contratación. Y, cómo no, los condicionantes ideológicos. A este respecto, el factor clave es el mandato de género, el cual impone a las mujeres la responsabilidad de gestionar los cuidados y, en gran medida, de hacerlos ellas mismas. Esta restricción anula, por ejemplo, la posibilidad siquiera de pensar que sean los hombres quienes ejerzan de cuidadores principales (caso de Karla) o que sean ellos quienes dejen el empleo (como en el caso de Olga).

Y, sin embargo, dentro de la rigidez del mandato de género, se van produciendo rupturas muy importantes. Una ruptura inicial se produce al contratar para que la mujer pueda ir al mercado laboral. Esto es claro en el caso del cuidado de menores. Sin embargo, rara vez que las madres no tienen trabajo remunerado contratan empleo de hogar (a no ser que se trate de clases sociales altas). Otras rupturas pasan por contratar para disponer de tiempo propio (para ocio, para estudiar), o disponer simplemente de tiempo de manera equitativa con los hombres del hogar (si mi marido no va a limpiar, no voy a hacerlo yo), lo cual sucede principalmente en el caso del cuidado a mayores o en la contratación de limpieza. Por lo tanto, se va dando una erosión del mandato de género que es mucho más débil en el caso del cuidado a menores, que puede estar vinculado al deseo de pasar más tiempo con los hijos/as pero también a la dificultad de romper con el imperativo de la «buena madre». El mandato de género no solo marca los recursos disponibles (por ejemplo, un hombre desempleado no es un «recurso disponible»), sino también la urgencia de contratar, en la medida en que muchos hombres no han adquirido conocimientos básicos para gestionar sus hogares, convirtiéndose así en verdaderos «dependientes sociales».

El ejemplo de Susy muestra bien la conjugación de restricciones materiales e ideológicas en la búsqueda de arreglos del cuidado satisfactorios: Susy vivía en EEUU con su marido e hijos, donde afirma que era prohibitivo contratar. Entonces, fueron a vivir a Ecuador, donde la contratación era sumamente barata, y allí contrataron una persona interna. Cuando se mudaron a España, en principio, no contrataron, bajo el acuerdo de que el marido de Susy y ella se repartirían las tareas equitativamente y los hijos también colaborarían. Cuando Susy vio que los tres incumplían su parte del acuerdo, pasaron a contratar. Más adelante, el marido y los hijos se fueron, ahora Susy está sola, y aunque ha rebajado las horas de contratación de Azucena, sigue recurriendo a ella, con una muy clara conciencia del privilegio que esto supone.

Existe un lenguaje de la necesidad al que se tiende a recurrir para explicar la decisión de contratar empleo de hogar: «tengo un gravísimo problema de falta de tiempo, llego tardísimo por la noche, sobre las 10 de la noche» (Cucho, empleador). Al mismo tiempo, se percibe que esa «necesidad», planteada como falta de alternativas, es más bien una opción dentro de las alternativas existentes. Pero estas alternativas no son datos objetivos e invariables, se mueven entre la constatación de una situación de privilegio («puedo elegir») y la construcción social de una percepción de necesidad («pero lo necesito para mantener mi nivel o ritmo de vida»).

«Sí, pero yo ya te digo mi gran problema es la falta de tiempo, yo llego a las 10 de la noche y soy incapaz... –bueno, incapaz, eso es una mentira, porque todos somos capaces si quisiéramos– pero la verdad es que cuando me planteo que tengo que pasarme el fin de semana poniéndome a planchar las camisas para irme a trabajar entre semana, tengo que ponerme a limpiar el baño, tengo que...» (Cucho, empleador)

Se da, por lo tanto, un juego entre la idea de necesidad (para legitimar la contratación de cara al público), el sentimiento de necesidad (como condición para tener una calidad de vida determinada, considerada aceptable o privilegiada) y la conciencia misma del privilegio que supone (no es necesario, sino un plus de calidad de vida), que queda muy patente en las palabras de Cucho (33 años y vive solo):

«la verdad que tengo un salario bastante bueno, y me planteé el que alguien me ayudara porque yo no podía, –bueno, poder podía porque todos podemos– pero me salía rentable gastar algo de dinero para tener más tiempo para mí.

[pregunta: ¿entonces te surgió simplemente por una necesidad?]

Así que yo de repente me encontré solo en Madrid, me compré una casa, de repente tenía toda la casa entera para mí, entonces me planteé: bueno voy a contratar a alguien que me ayude y que se encargue de todo esto. Y la verdad que, vamos, el primer día que vino Fernanda, en aquel momento, dije: ‘¡a partir de ahora nunca voy a volver a planchar una camisa!’ (risas). Y reconozco que se lo comentaba ayer a una amiga, que se ha convertido en una necesidad, yo preferiría dejar de comer, o de salir a cenar, o de ir al cine antes de renunciar a Dorotea.

Yo creo que más o menos es esa la única razón, que necesito a alguien que pueda hacerse cargo de algo que para mí verdaderamente sería muy difícil hacerme cargo. Porque no, no tengo tiempo –bueno tengo el fin de semana– pero tengo tan poco tiempo para mí, que prefiero el coste que me supone, no es excesivo... y vamos, yo por mí, a veces me plantearía que viniera dos veces por semana, incluso que me hiciera la comida, a veces he barajado esa idea en la cabeza, pero al final sí que me he dicho que... bueno... a veces es un lujo que tampoco es tan, tan necesario» (Cucho, empleador)

En el marco variado de esas necesidades de cuidados, de los recursos disponibles, de las restricciones materiales e ideológicas imperantes y en la búsqueda de arreglos de cuidado satisfactorios, se constata la dificultad a la hora de dar marcha atrás y renunciar a ese servicio una vez que se ha disfrutado del mismo. Aquí es importante distinguir dos situaciones. Por un lado, las personas u hogares que no habían sido antes empleadoras y que pasan a serlo por una circunstancia concreta: en general, el aumento de las necesidades del hogar y, en menor medida pero también con relativa frecuencia, los conflictos en el reparto

entre mujeres y hombres. En estos casos, como decíamos, resulta muy infrecuente que, una vez que se ha delegado el grueso del cuidado, éste vuelva a asumirse, es decir, no hay marcha atrás. Casi nadie renuncia al empleo de hogar después de haber sido empleador (excepto en el caso en que se contrata para cuidar a personas ancianas cuando mueren o en el caso de una brusca modificación de la situación económica del hogar). Se varían las condiciones de contratación para adaptarlas a la nueva realidad del hogar, pero se sigue transfiriendo el grueso del cuidado del mismo. Es muy habitual que esto ocurra cuando se contrata para cuidar a menores y éstos crecen (se reducen las horas y se contrata ya para la simple gestión cotidiana del hogar).

Por otro lado, están las personas u hogares que han tenido un recorrido histórico como empleadores; es decir, que siempre han comprado cuidados, contratando distintas modalidades de empleo de hogar (interno, externo, por horas...) según el momento del ciclo vital, y que también han visto pasar a distintos perfiles de empleadas. Hay casos en los que, desde la infancia, se han acostumbrado a la figura de la «asistenta» (nombre con el que sistemáticamente se refieren a una empleada autóctona). Y ahora contratan a una migrante, bien unas horas a la semana para que lleve el hogar (por ejemplo, Cucho), bien de forma interna para que cuide a los padres mayores (por ejemplo, Matilde). En ambos casos a veces se recurre al argumento de dar continuidad a un vínculo personal y afectivo establecido con la empleada como motivo para no dar marcha atrás. Si la relación personal es buena, aunque la demanda de cuidados del hogar se reduzca, se mantiene a menudo la contratación. Por ejemplo, cuando Paz deja de cuidar a las nietas de Aída sigue yendo tres horas semanales a hacer la limpieza. Ana contratada 13 horas diarias cuando sus hijos eran menores y, ahora que ya han crecido, contrata solo para limpieza 6 horas diarias. El distinto volumen de horas que se considera «necesario» contratar para cubrir las necesidades del hogar es también una muestra de cómo se construye socialmente la necesidad. En este sentido el familismo opera como un motor para mantener en marcha esta modalidad laboral. Resumiendo podemos decir que la «marcha atrás» solo funciona cuando viene impuesta por severos condicionantes estructurales.

Por último, si la contratación de empleo de hogar se encuentra inserta en este marco complejo en el que la necesidad de cuidados no

solo es variable, sino también percibida de manera diversa, a la hora de diseñar políticas resulta imprescindible diferenciar las distintas situaciones. Cabe pensar en situaciones que se definan colectivamente como de «necesidad perentoria», exigiendo por lo tanto compromiso público para resolverlas, y en situaciones que se entiendan como «necesidad creada» que, en todo caso, deba caer en los márgenes de la búsqueda individualizada de un mejor nivel de vida. Y es importante constatar que el empleo de hogar puede funcionar como un mecanismo de diferenciación social (un mecanismo sencillo –barato, accesible– para lograr grandes mejorías en la calidad de vida de ciertos segmentos sociales a costa de otros) en un contexto de incremento de las desigualdades socioeconómicas y de ausencia de mecanismos para garantizar las condiciones laborales.

3.5 VISUALIZACIONES DE LOS CUIDADOS

A lo largo de estas páginas hemos señalado la existencia de diferentes discursos que manejan empleadoras/es y empleadas, y que determinan en alto grado el tipo de arreglos del cuidado del hogar. Estos discursos influyen sobre las visualizaciones que se tienen del empleo hogar, también las que tienen de sí mismas las trabajadoras. Podemos englobar estos discursos en torno a dos ejes: Por una parte, familismo frente a profesionalismo y, por otra, (neo) servilismo frente a igualitarismo. El primer eje se define por la tendencia a naturalizar el cuidado frente a su concepción como un trabajo, lo cual, repercute a su vez en que se visualice o no el conflicto entre el trabajo de cuidados gratuito en el hogar y el trabajo en el mercado. En cambio, el segundo eje se define según se legitimen o cuestionen las desigualdades por clase social y condición migratoria en la posibilidad de gestionar de manera satisfactoria y libremente elegida los arreglos del cuidado

En el primer caso las posiciones vienen marcadas por la naturalización del cuidado como una parte indisoluble del resto de facetas vitales y, por lo tanto, como algo que no se organiza, negocia o discute en sí mismo, frente a su consideración como trabajo y la identificación del conflicto de conciliación (entre el cuidado y el empleo, entre el cuidado y otras facetas de la vida). Este eje discurre desde posiciones familistas

hasta posiciones profesionalistas, y sus discursos aparecen tanto en empleadas como en empleadoras, como podemos ver en la siguiente tabla, donde se señalan los rasgos más relevantes que distinguen al discurso familista del profesionalista²⁴.

Tabla 9: Familismo frente a profesionalismo

	FAMILISMO	TENSIONES: PUNTOS DE QUIEBRA Y RETÓRICAS	PROFESIONALISMO
Contenido de los cuidados	<ul style="list-style-type: none"> • El cariño recíproco entre persona cuidada y cuidadora es lo que muestra la buena calidad del cuidado, y, por extensión, a las familias mutuas (adolesce de una separación entre el sujeto y la familia) • Proyecciones afectivas de la empleada a la familia empleadora como medida del buen cuidado*. Las proyecciones afectivas son selectivas (no ocurren con todas las personas cuidadas, ni están directamente relacionadas con cada una) 	<ul style="list-style-type: none"> • En la posición familista de las empleadas: ausencia de proyección afectiva y sentimiento de carencia («cuido a otra persona porque no puedo cuidar a mi padre») • Retórica: En la posición profesionalista de las empleadas, en ocasiones hay un uso de lenguaje profesionalista, pero réplica de actitudes familistas 	<ul style="list-style-type: none"> • La formación: se exige preparación específica, pero con diversos grados de regulación (mayor en el caso de cuidado de menores —deja de ser cuidado y pasa a ser educación infantil—, menor, en el de ancianos, personas con discapacidad o gestión del hogar) • La especialización • Los códigos profesionales

.....

²⁴ Se refieren tanto al cuidado que se compra y vende (el que da la empleada a la empleadora y/o a su familia) como al que se proporciona gratuitamente (empleada y empleadora a sus familias respectivas).

	FAMILISMO	TENSIONES. PUNTOS DE QUIEBRA Y RETÓRICAS	PROFESIONALISMO
Criterios de valoración del buen cuidado (II)	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de relación: lenguaje del afecto e idealización de los cuidados como dar amor • Presencia constante, estar disponible siempre, hacerlo todo: el todismo • En el hogar («en su casa, con sus cosas») • Las empleadas proyectan el contenido del cuidado de su familia (el cuidado mercantilizado y el familiar se vuelven indistinguibles); las empleadoras exigen esa indefinición 		<ul style="list-style-type: none"> • Tareas concretas y definidas (p. ej. distinción entre cuidado personal y apoyo a las gestiones del hogar) • Establecimientos de horarios • Las cuestiones afectivas son secundarias, adyacentes (una cosa es el trabajo y otra el afecto, que puede o no surgir) o directamente rechazadas • En el lugar «más adecuado» que puede o no ser el hogar según las condiciones; valorización del cuidado institucionalizado y/o en entornos públicos
Características	<ul style="list-style-type: none"> • Lógica del altruismo. Funciona de manera especialmente fuerte en el caso de las empleadoras, que no legitiman que las empleadas actúen bajo una lógica mercantil • Todismo: no hay conocimiento especializado, ni parcelación de tareas, ni definición de espacios. «En el cuidado la medida es incierta, salvo cuando la medida es 'todo'» (Vega, 2010) • Espontaneísmo 	<ul style="list-style-type: none"> • Para las empleadas lo natural en los cuidados es el altruismo, pero ellas mismas reconocen y legitiman una lógica mercantil en el cuidado que venden. Quiebra con el familismo en el cuidado mercantilizado • Quiebre del todismo en el caso de las empleadas, que en su empleo exigen esas definiciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Legitimidad de la lógica mercantil como motivación para el intercambio de cuidados • Especialización: se valora la experiencia profesional previa, la formación en la materia • Distinción entre el trabajo y el afecto personalizado

	FAMILISMO	TENSIONES: PUNTOS DE QUIEBRA Y RETÓRICAS	PROFESIONALISMO
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • En términos individualizados, afectivos y de «suerte/favor» • No hay derechos, sino concesiones. Las empleadas lo viven con agradecimiento; las empleadoras, con magnanimidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Quiebra el profesionalismo: el propio REEH favorece las negociaciones individualizadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades estructurales en el empleo de hogar por la ausencia de mecanismos de negociación colectiva.
Negociaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Formato: personal/familiar y moral • Contenido: favores y/o beneficios para el conjunto de las familias respectivas (regalos, gestos simbólicos). Irrelevancia de la legalidad • Resultado: posición de fuerza para la empleadora y recurso a mecanismos sinuosos 	<ul style="list-style-type: none"> • Quiebra: aunque las empleadas negocian desde una óptica familista, hay un elemento legal de importancia determinante: los papeles 	<ul style="list-style-type: none"> • Formato: personal, pero en ocasiones se buscan canales para la intermediación • En términos de justicia: importancia de la legalidad • Contenido: importancia de los elementos laborales per se (horarios, descansos, cotizaciones, salarios...)
Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Multitarea, polyvalencia de conocimientos, indefinición de tareas, presencia constante: todismo • Relevancia de los elementos simbólicos 		<ul style="list-style-type: none"> • Demarcación de funciones, conocimientos, espacios, horarios: parcelación y ruptura de ambigüedades • Relevancia de los elementos estrictamente laborales

* Así, Edith (empleadora) argumenta el buen cuidado que recibió su madre por el cariño que sentía hacia la empleada —«La cuidaron fenomenal, la cuidaron muy bien... mi madre la quería»— y viceversa, el dolor que sintieron la empleada y sus hijas cuando murió la anciana —«¿cómo lloraban!—».

	FAMILISMO	TENSIONES: PUNTOS DE QUIEBRA Y RETÓRICAS	PROFESIONALISMO
Extensión del discurso e implicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La empleadora considera la transferencia recibida como una mera ayuda • Las empleadas presentan varios puntos de quiebra • Es un discurso que posiciona a la empleadora en una posición de mayor fuerza 		<ul style="list-style-type: none"> • La empleadora considera que delega una parte de su carga laboral (variable según el servicio que se compre) • Muy poco presente en las empleadas • Quiebra habitual en las empleadoras: se identifica con un discurso más moderno y evolucionado, pero no se traduce en cambios reales. ¿Es más una retórica que un discurso existente?

Por su parte, el segundo eje se diferencia según se consideren legítimas las desigualdades por clase social y condición migratoria en la realización de trabajos de cuidados y en la capacidad de recibir cuidados adecuados. Este eje discurre desde el (neo)servilismo hasta el igualitarismo.

El (neo)servilismo legitima (directa o indirectamente) la existencia de dos clases sociales: una que puede comprar cuidados y otra que debe venderlos. Se denomina neoservilismo a este discurso cuando se da bajo una óptica profesionalista; en cambio, servilismo se utiliza para legitimar las desigualdades bajo una óptica de corte familista.

Para el discurso neoservil se trata de comprar calidad de vida y tiempo libre y/o de liberar tiempo para dedicarlo al empleo y el desarrollo profesional, en el marco de una relación contractual libre. Encaja con un discurso retórico de igualdad de oportunidades, legitimando la existencia de un mercado laboral segregado, en el que se considera perfectamente normal que las mujeres migrantes se vean abocadas a este sector. El discurso neoservil considera que se produce una transacción mercantil equitativa, un acuerdo entre las partes en el marco de una lógica de intercambio de mercado en la que los trabajos se complementan y el acuerdo genera beneficios mutuos. Hay una clase social que abre oportunidades de mercado a otra que, a falta de dicho empleo, no tendría modo de salir adelante.

«Para qué voy a mentir, sin juzgarme ni nada. Si yo creo que mientras pueda, preferiría no ponerme de rodillas a limpiar el retrete [risas] y sí, también de cierta manera, si gente como Dorotea... si no hubiera burgueses como yo, que se niega a limpiar el retrete, los pobres se morirían de hambre. O sea, que de cierta manera hacemos girar el mundo. Estoy intentando justificarme [risas]» (Cucho, empleador)

El discurso servil interpreta la transacción más bien en términos de intercambio de afectos, supuestamente bilateral, pero que se tiñe de un discurso paternalista y/o de infantilización hacia la migrante. Subyace en todo caso la diferencia cultural y étnica y, sin llegar a expresarlo, la consideración de que se trata de mujeres con pocos conocimientos, poca cultura, pocas posibilidades, a quienes, sin embargo, se abren las puertas de la casa. En el discurso servil también se legitiman las diferencias salariales, y las distintas condiciones de vida de ambas clases (por ejemplo, se da por hecho que la empleada debe tratar con afecto a la anciana a la que cuida y valorar la nueva familia que le abre sus puertas, sin cuestionar en qué medida las condiciones de trabajo le permiten gestionar una vida afectiva propia).

El discurso igualitarista es crítico con las desigualdades, se cuestiona sobre las diferencias salariales, o la posición de desequilibrio estructural en la compra-venta de cuidados que impide o dificulta en gran medida que las dos partes salgan igualmente beneficiadas de la transferencia.

En este discurso se pueden crear puentes con la situación de la otra parte. Como Olga, quien reconoce los mismos problemas de conciliación en las otras, sin verlas como opuestas o enemigas, y se cuestiona el rol propio:

«Me doy cuenta que la mayoría de madres nos colocamos mucho en el papel de madre, pero no en el de trabajadora, en el sentido de entender que la otra también tiene derecho a unas condiciones [...] ellas tienen sus propias necesidades, y sus intereses.» (Olga, empleadora)

Y existe una conciencia del desequilibrio estructural, ligada a la desvalorización del trabajo de cuidados y, en consecuencia, a que su distribución refleja desiguales posiciones y un conflicto de género:

«Ese trabajo no tiene ningún valor, así que nadie está haciéndolo, y después todo el mundo dice: ‘¿quién va a hacerlo?’ . Mientras que todo estaba cuidado, porque las mujeres estaban haciéndolo, todo el mundo estaba feliz. Ahora las mujeres tienen todas las oportunidades del mundo, pero, al fin del día, nadie quiere limpiar la cocina. » (Susy, empleadora)

Sin embargo, esto no es óbice para que, de hecho, sea un discurso que no se traduce en igualdad real.

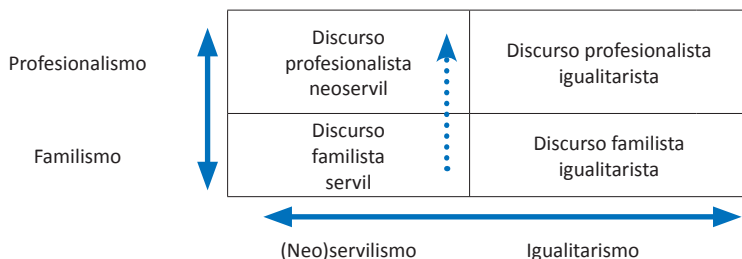
«A lo mejor lo justo sería que [Equicia, la empleada] estuviera en su país, y que no tuviera que desplazarse, que tuviera ahí un salario digno... y que en su país hubiera recursos para cuidar a alguien con discapacidad como su hijo, o sea, eso es un sueño, pero si se fuera para mí sería muy duro.» (Hortensia, empleadora)

Esta misma empleadora, como horizonte normativo habla de «que estuvieran pagadas con dignidad, y que tuvieran un sueldo que les valga, que les sea de ayuda. Que tengan papeles y que se puedan desplazar con tranquilidad [...] que tuvieran un salario digno» (Hortensia, empleadora). En concordancia, hace lo que está en su mano para lograrlo: está tramitando los papeles de la empleada y se preocupa mucho por establecer condiciones laborales justas. Sin embargo, los papeles no están en su mano, y reconoce abiertamente la dificultad de establecer condiciones satisfactorias para ambas partes en el terreno doméstico «las cosas son delicadas, no son fáciles de hacer».

Los discursos igualitaristas en el marco del empleo de hogar tienen un límite muy serio, al tratar de solucionar desigualdades estructurales desde al ámbito de lo individual (cuando se maneja un discurso familiarista), o cuando se desea hacerlo desde lo colectivo (discurso profesionalista), pero en un contexto de ausencia de estructuras colectivas para negociar.

Las combinaciones entre ambos ejes discursivos nos dan las siguientes posiciones: familismo servil, familismo igualitarista, profesionalismo neoservil y profesionalismo igualitarista.

Gráfico 17: Evolución de las visualizaciones de los cuidados



El paso del familismo al profesionalismo está relacionado con la revalorización de los cuidados como un trabajo y, en menor medida, con su salida del entorno del hogar (externalización). En la medida en que este reconocimiento se da en un contexto de primacía del discurso de igualdad de oportunidades propio del neoliberalismo y de un mercado laboral segmentado y desregulado, se reinventa la legitimización de las desigualdades estructurales de partida, reconvirtiendo el servilismo. Es decir, el mero reconocimiento de los cuidados como trabajo no garantiza que se cuestione la desigualdad en su reparto, sino que esta desigualdad puede legitimarse a través de nuevos argumentos. En última instancia, es trabajo... pero no del mismo valor que los que siempre se han considerado trabajos. Los cuidados siguen minusvalorados, y los problemas de conciliación no valen siempre igual: es legítimo contratar para superar los de una parte de la población, aún a costa de trasladárselos a otra, que, finalmente, al menos así «no se muere de hambre».

Las transformaciones que se están produciendo en la organización social de los cuidados muestran un cierto paso del familismo servilista al profesionalismo neoservilista (profesionalismo mercantilizado), sobre todo, en lo relativo al cuidado de personas con diversidad funcional y de menores, así como al mantenimiento y gestión del hogar. Este paso se observa más bien entre las empleadoras, mientras que las migrantes permanecen más comúnmente instaladas en el familismo. La mayor diferencia aparece en el cuidado a menores, donde no se

reconocen las bondades del cuidado profesional institucionalizado. Así lo muestran las palabras de Monse, que es muy dura con las escuelas infantiles, a pesar de que ella misma ha trabajado en ellas y valora su trabajo: «Vine decidida solamente a cuidar a la niña, para que no vaya a guardería; a cuidar a la familia, por amor a la niña, por eso vine». Sin embargo, las migrantes muestran múltiples puntos de quiebra en lo referente al cuidado que ellas dan en supuestos términos familistas, no a su familia, sino a la familia empleadora. En ese caso, aparece una tensión evidente en el hecho de que ese cuidado ellas lo venden como trabajo.

El familismo adquiere nuevos tintes, y se resiste a ser desplazado, sobre todo en el caso del cuidado de personas ancianas. Es en este cuidado donde encontramos una mayor preeminencia del familismo, pero trasladado a la empleada, de quien se espera pueda construir y mantener esa ficción de familia. Así, Edith contando lo bien que cuidó Clara a su madre asegura *«ha tenido vida familiar bien hasta última hora»*. Las propias empleadas también reivindicaban a menudo ese papel sustitutorio de una familia a la que critican por haber abandonado a los suyos:

«A mí me han felicitado muchas veces por la calle. ‘Ay, bonita, te felicito, porque las españolas no se prestan para dar servicios a las personas mayores. Si no fuera por ustedes los migrantes qué fuera de nuestro viejitos’.» (Gilda, empleada)

Entre las nuevas formas del familismo, puede señalarse la aparición de cierta tendencia a la contratación de una persona para que atienda individualizadamente a un anciano cuando, por condiciones de salud u otros motivos, es trasladado a una residencia. Hay varios casos en los que se sigue contratando a la empleada de hogar que lo cuidaba anteriormente como interna, pero que ahora va a la residencia. El objetivo es seguir manteniendo de este modo la atención personal, el cuidado afectivo, etc., extendiendo el trato familiar a un espacio no familiar. Se trata de *«tener una persona para ti sola»* (Edith, empleadora). Y, viceversa, el familismo se traslada e impregna las políticas públicas, sobre todo, a la Ley de dependencia²⁵. Pero también ocupa un lugar im-

.....
²⁵ Al mantener los cuidados en el entorno familiar con el predominio de la fórmula de los cuidados no profesionales, como hemos mencionado con anterioridad, el Estado se

portante en el cuidado de menores: Olga habla de que tras parir llamó a servicios sociales para ver si tenía derecho a algún tipo de ayuda:

«como vean que tu madre vive cerca de tu casa y no trabaja y te puede ayudar... No me lo dijeron así de claro, pero me sonó a eso. Si no, ¿para qué necesitan hacer un estudio de mis condiciones sociales y familiares?» (Olga, empleadora)

El profesionalismo de las empleadoras, por su parte, en ocasiones forma parte más de una retórica que de una realidad. Puede decirse que, a menudo, se utiliza como un discurso legitimador de la desigualdad, sirviendo a un doble propósito: por un lado, es un discurso más cómodo, más moderno y políticamente más conveniente que el familismo servil, a la par que legitima las mismas desigualdades, es decir, no altera en nada la situación de partida, se constituye sobre ella. Así Nancy argumenta los sucesivos despidos de las empleadas que cuidaban a su abuelo como una mala adaptación de las trabajadoras, debida a que las migrantes son poco profesionales y por eso no aguantan a los ancianos. El profesionalismo puede convertirse incluso en un recurso con el que chantajear. Es decir, se negocian condiciones desde posiciones profesionalistas (por ejemplo, se conceden derechos), pero siempre y cuando la empleada no salga de posiciones subordinadas, en cuyo caso ya pierde el estatus de ser tratada como una trabajadora y pasa a ser tratada bajo los parámetros de relación del familismo. Elena solía contratar de forma regular, pero ahora no está pagando las cotizaciones, porque afirma que ser buena no es apreciado por las migrantes. Es decir, el profesionalismo sirve muy bien a los objetivos de rearticular un discurso servilista bajo los parámetros de un intercambio mercantil supuestamente libre y equitativo, pero de facto estructuralmente desigual.

Por último, hay que señalar que en la generalidad de los discursos anteriores existe un punto en común importantísimo que es el mandato

.....

asegura que las personas cuidadas «no se quedan tiradas» porque el vínculo que mantiene el trabajo de cuidados en las familias es un vínculo afectivo entre seres con quienes hay nexos afectivos, basado en el sacrificio y el compromiso. Begoña San José, integrante del Forum de Política Feminista, señala la perversión de este vínculo afectivo: «si tú tienes a tu madre enferma y tú estás enferma, sigues, por supuesto, cuidando de tu madre, con lo que no hay bajas por enfermedad ni por nada y el Estado sabe que es una manera de garantizar los cuidados a un coste muy por debajo del coste real del trabajo realizado».

de género. Aunque pueda parecer lo contrario, el mandato no se cuestiona ni siquiera en las posiciones igualitaristas, que se refieren a las desigualdades étnicas y/o de clase, pero no a las de género. Obviamente, este mandato adquiere distintas caras. Por ejemplo, mientras que en el familismo está ligado a la consideración de los cuidados como una capacidad innata a las mujeres, en el profesionalismo se habla más bien de cualidades profesionales o conocimientos adquiridos, los cuales estarían al alcance de hombres y mujeres, pero, finalmente, siendo estas últimas las más aptas para ponerlos en marcha. En última instancia, no se produce una ruptura real con la asociación simbólica y material que mantienen los cuidados con la feminidad; punto sobre el que volveremos más detalladamente en el próximo capítulo.

IV

El análisis de las cadenas: ¿reproducción de un régimen de cuidados injusto?

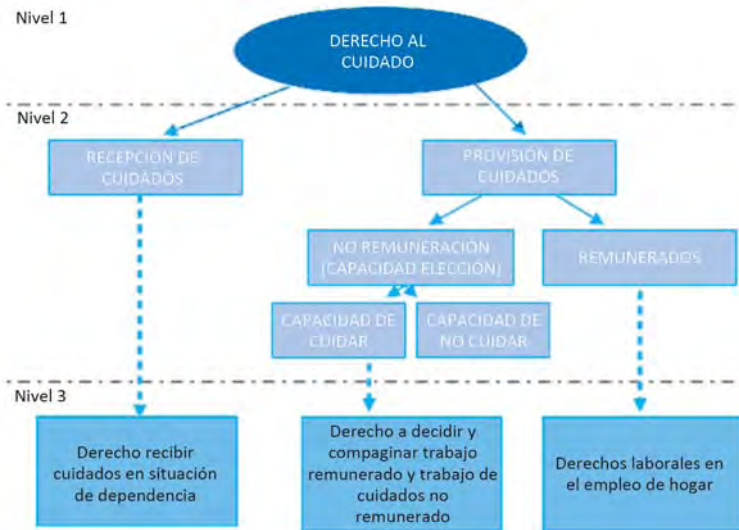
Como se argumentó en el primer capítulo, el régimen de cuidados existente en la actualidad es un régimen esencialmente injusto en un doble sentido: por una parte, por la inexistencia de responsabilidad social en el cuidado (este trabajo se delega a las mujeres en los hogares con los recursos de los que privadamente se dispone) y, por otra parte, porque existe un nexo sistémico entre cuidados-desigualdad-precariadad. Este nexo implica que los cuidados se perfilen como uno de los elementos fundamentales de diferenciación social, entre personas, hogares y grupos que acceden a cuidados dignos y aquellos que viven una realidad de cuidados precarios. En este contexto, ¿qué significado tienen las cadenas globales de cuidados? Es decir, ¿qué implican en relación a la mejora en el acceso y ejercicio de derechos? O, dicho de otro modo: ¿Qué repercusiones tienen sobre el derecho al cuidado?

El derecho al cuidado se concreta de diferentes maneras según los diversos contextos, de tal modo que la forma que adopta en un lugar u otro es realmente relevante para poder hacer un balance efectivo sobre su ejercicio o vulneración. Es por eso por lo que en primer lugar nos detendremos en pre-identificar en qué se materializa el derecho al cuidado en España. Posteriormente, veremos por qué y en qué sentido se afirma que el empleo de hogar constituye un nodo de vulneración del derecho al cuidado, más aún en el caso de las empleadas de hogar migrantes. A continuación se analizan cuáles son los mecanismos de reproducción de la desigualdad que operan en las cartografías del cuidado. Y, en último lugar, argumentaremos cómo lo que se está produciendo es la rearticulación de un régimen de cuidados injusto, y no, como en ocasiones se ha creído, su erosión.

4.1 CUIDADOS-DESIGUALDAD-PRECARIEDAD: LOS NODOS DE VULNERACIÓN DEL DERECHO AL CUIDADO

En las tablas que mostramos a continuación se sintetiza de qué modo en España se está produciendo un reconocimiento del derecho al cuidado. Como adelantábamos en el apartado 2.1.3, tres son los ámbitos que nos permiten evaluar en qué medida se está o no avanzando hacia el reconocimiento del derecho al cuidado: el derecho a recibir cuidados en situación de dependencia (como principal materialización del «derecho a recibir cuidados»), la capacidad de compaginar trabajo de mercado y trabajo de cuidados no remunerado (como primordial materialización del «derecho a elegir») y las condiciones laborales en el empleo de hogar (siendo este el más extendido sector de cuidados en el mercado).

Gráfico 18: Niveles del derecho al cuidado



Como puede apreciarse, este reconocimiento dista mucho de gozar de una valoración positiva, entre otras cosas, porque se trata de un reconocimiento parcial, deficiente y segmentado. Parcial porque afecta solo a ciertas dimensiones. Mientras que ha habido mejoras en el derecho a recibir y a compaginar trabajo remunerado y no, la situación del empleo de hogar permanece inmutable desde 1985. Es deficiente porque no se ponen medidas suficientes para que los derechos reconocidos sean efectivamente ejercidos; hay una dificultad enorme de pasar del plano meramente formal al real. Esto es especialmente claro en el derecho a recibir cuidados en situación de dependencia, dadas las serias carencias de la Ley de dependencia. Y, en última instancia, el derecho al cuidado se reconoce pero segmentado, porque los derechos se reconocen para ciertos grupos sociales, y no para otros. Por ejemplo, la estrecha noción de dependencia deja fuera del ámbito de aplicación de la ley a una muy numerosa población que requiere cuidados; y los derechos de conciliación se articulan fundamentalmente mediante el mercado laboral formal.

Tabla 10: Derecho a recibir cuidados (en situación de dependencia)

DERECHO A RECIBIR CUIDADOS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	
Contenido	Recibir la atención precisada en situación de dependencia
Titularidad	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho subjetivo e individual de las personas españolas en situación de dependencia • La dependencia se liga a las actividades básicas de la vida diaria y se entiende como una situación irreversible y permanente • Vía diferenciada de acceso para menores de tres años y con restricciones en las prestaciones • Vía diferenciada de acceso para personas no españolas, con exclusión de toda situación excepto la de quienes tienen residencia permanente y han residido legalmente los cinco años anteriores.
Base de acceso	Derecho universal (no contributivo, porque no es necesario haber aportado previamente al seguro social; ni es parte de una política de focalización en grupos vulnerables)
Política	Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y la Atención a las personas en situación de dependencia (el llamado cuarto pilar del estado del bienestar)

DERECHO A RECIBIR CUIDADOS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

<p>Interrelación con otros derechos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una vida independiente: reconocido por la misma ley 39/2006 como promoción de la autonomía personal, pero no reglamentado ni ejercido dadas las escasas referencias a la autonomía a lo largo del desarrollo de la ley y la ausencia de toda medida tendente a favorecer la autonomía personal y social de quienes no entran en el estrecho concepto de dependencia, etc. (tales como la inserción laboral, o educacional). • Derecho a no cuidar: las personas cuidadoras familiares actúan como el principal sostén del derecho. • Derechos laborales en los cuidados no profesionales en el entorno familiar: la prestación no constituye un salario, no se regulan condiciones laborales, no se garantiza cotización a la seguridad social y, cuando ocurre, es en una modalidad de cotización deficiente • Derechos laborales en el empleo de hogar: fomento de la contratación irregular • Derechos laborales en los cuidados institucionalizados: inexistencia de mecanismos de prevención del empleo precario (alta privatización de los servicios previstos en la ley y falta de desarrollo del artículo 35.3 que afirma que «se atenderá, de manera específica, a la calidad en el empleo») • Estas negaciones de derechos impactan casi en exclusividad en las mujeres, y de forma diferencial a mujeres migrantes y mujeres con discapacidad.
<p>Valoración global del grado de reconocimiento y ejercicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de muy reciente reconocimiento • Implantación progresiva, aún muy deficiente ejercicio: solo el 12,3% de las personas con discapacidad (para las actividades básicas de la vida diaria) reciben alguna ayuda asociada a la Ley de dependencia. • Deficiente presupuestación: se acusa de haber hecho «un brindis la sol» o no haber considerado el alcance real de lo que significaría sustituir esa cantidad de trabajo no remunerado. • Fuertes diferencias regionales (p. ej. Andalucía registra 3,3 solicitudes por cien habitantes y Madrid 0,65), ya que el Sistema Nacional de Dependencia integra a la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, sin haberse logrado un adecuado nivel de coordinación). Grandes disputas presupuestarias • Alto grado de privatización de los servicios: tanto en los que garantizar las prestaciones en especie (creación de muy pocos servicios públicos y recurso a servicios concertados de teleasistencia, ayuda a domicilio y residencias) como en la proliferación de prestaciones económicas asociadas a la compra de servicios.

DERECHO A RECIBIR CUIDADOS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

<p>Variables que inciden en el acceso y ejercicio del derecho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la desigualdad: los límites de la prestación monetaria implican que quienes disponen de menores ingresos no puedan costearse el acceso o accedan a servicios de menor calidad. • El recurso a las cuidadoras no profesionales se configura como el principal recurso de cuidados. El 46,4% de las prestaciones identificadas son prestaciones económicas para cuidados no profesionales en el entorno familiar • Está más pensada para la población envejeciente que para responder a las necesidades del resto de personas con discapacidad • Entre las distintas variantes de cuidados que contempla la ley, ninguna abarca expresamente el empleo de hogar, que queda así en un limbo jurídico respecto a su rol en atender la dependencia, cuando de facto es uno de los recursos fundamentales.
<p>Variables que inciden en el acceso y ejercicio del derecho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No es un derecho verdaderamente universal; incidencia de las variables: • Estatus de ciudadanía y residencia • Región en la que se habite • Estatus socioeconómico (existencia de copago en las prestaciones en especie y variabilidad de las prestaciones monetarias según la capacidad económica) • Nivel de dependencia reconocido • Sexo: el 66% de las solicitudes de prestación provienen de mujeres. No hay datos desagregados sobre la concesión. • Según INE (2008b) el 44,9% de las mujeres mayores de seis años con discapacidad ABVD residentes en hogares no reciben ninguna ayuda. Este porcentaje es similar al de los hombres (43,1%), pero dada la mayor incidencia de la discapacidad en el colectivo femenino, hay un mayor volumen de mujeres carentes de apoyos (85,4% frente a 46,8% de los hombres). • A lo cual se unen las mayores dificultades de partida de las mujeres mayores de 65 años: mayor proporción de mujeres que viven solas y menores ingresos (el 32,6% de ellas está en riesgo de pobreza, IM 2008). Cabe finalmente mencionar el no reconocimiento de las necesidades diferenciales de las mujeres con discapacidad. • No es un derecho plenamente individual: En teoría el entorno familiar no es relevante (no es un derecho que se otorgue en sustitución al papel de la familia, ni a la familia en sí), pero, en la práctica, sí lo es en tres sentidos: el patrimonio familiar sí es considerado al establecer el copago; se crea la figura de los cuidados no profesionales en el entorno familiar; y el entorno familiar es un elemento a considerar al definir el Programa Individual de Atención. No se garantiza el grado de individualización que sería deseable.

DERECHO A RECIBIR CUIDADOS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Variables que inciden en el acceso y ejercicio del derecho

- No es un derecho verdaderamente universal; incidencia de las variables:
 - Estatus de ciudadanía y residencia
 - Región en la que se habite
 - Estatus socioeconómico (existencia de copago en las prestaciones en especie y variabilidad de las prestaciones monetarias según la capacidad económica)
 - Nivel de dependencia reconocido
 - Sexo: el 66% de las solicitudes de prestación provienen de mujeres. No hay datos desagregados sobre la concesión.
 - Según INE (2008b) el 44,9% de las mujeres mayores de seis años con discapacidad ABVD residentes en hogares no reciben ninguna ayuda. Este porcentaje es similar al de los hombres (43,1%), pero dada la mayor incidencia de la discapacidad en el colectivo femenino, hay un mayor volumen de mujeres carentes de apoyos (85,4% frente a 46,8% de los hombres).
- A lo cual se unen las mayores dificultades de partida de las mujeres mayores de 65 años: mayor proporción de mujeres que viven solas y menores ingresos (el 32,6% de ellas está en riesgo de pobreza, IM 2008). Cabe finalmente mencionar el no reconocimiento de las necesidades diferenciales de las mujeres con discapacidad.
- No es un derecho plenamente individual: En teoría el entorno familiar no es relevante (no es un derecho que se otorgue en sustitución al papel de la familia, ni a la familia en sí), pero, en la práctica, sí lo es en tres sentidos: el patrimonio familiar sí es considerado al establecer el copago; se crea la figura de los cuidados no profesionales en el entorno familiar; y el entorno familiar es un elemento a considerar al definir el Programa Individual de Atención. No se garantiza el grado de individualización que sería deseable.

Tabla 11: Derecho a elegir sobre los cuidados («conciliación»)

DERECHO A COMPAGINAR TRABAJO REMUNERADO Y TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO	
Contenido	Destinado a que las responsabilidades de cuidados familiares no afecten negativamente el desempeño profesional en un determinado momento del tiempo o a lo largo del ciclo vital. No es un derecho reconocido como tal. Implica la existencia de mecanismos de alivio de la tensión entre trabajo en el mercado y trabajos de cuidados no remunerados.
Titularidad	Personas empleadas con responsabilidades familiares: en general, reconocidas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Reciente ampliación a matrimonios del mismo sexo. Uniones de hecho no reconocidas salvo convenios específicos. Otras formas de convivencia no están reconocidas.
Base de acceso	<ul style="list-style-type: none"> • La mayor parte de los derechos son de índole contributiva. • El derecho de maternidad es el que tiene una base de reconocimiento más amplia (reciente flexibilización de los requisitos de cotización a través de la ley de igualdad 3/2007). • Algunos derechos reconocen como periodos de cotización el tiempo destinado a trabajo de cuidados no remunerado
Mediante qué políticas y prestaciones se garantiza	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo para cuidar: permisos remunerados (maternidad, paternidad) y no remunerados (excedencias, reducción de jornada) a ausentarse del empleo; y/o medidas de flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo • Mínimos estatales complementados por: convenios colectivos, legislación autonómica y planes de igualdad en las empresas.
Mediante qué políticas y prestaciones se garantiza	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo para cuidar: permisos remunerados (maternidad, paternidad) y no remunerados (excedencias, reducción de jornada) a ausentarse del empleo; y/o medidas de flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo • Mínimos estatales complementados por: convenios colectivos, legislación autonómica y planes de igualdad en las empresas.
Interrelación con otros derechos	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajar en el empleo de hogar no da acceso a muchos de los derechos de conciliación (por el régimen laboral especial) • La falta de un derecho reconocido y ejercido a no cuidar implica la inexistencia de un derecho a elegir • Conocidas como medidas de conciliación: confusión con medidas para evitar la discriminación por razón de sexo en el mercado laboral o con medidas de promoción del empleo femenino

DERECHO A COMPAGINAR TRABAJO REMUNERADO Y TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO	
Valoración global del grado de reconocimiento y ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> • Más orientado a garantizar el derecho de las mujeres a integrarse en el mercado laboral que a garantizar en sí mismo el derecho a cuidar para mujeres y hombres. • Es la disponibilidad de empleo la que da acceso al derecho a cuidar (este no existe en sí mismo) • De facto, son derechos que se ejercen casi en su totalidad por mujeres (excepto el de paternidad que es intransferible) • Las situaciones en que las prestaciones no son suficientes y no se puede compaginar ambos trabajos son muy mayoritariamente vividas por mujeres • Las medidas de conciliación relacionadas con la flexibilidad horaria o espacial funcionan a menudo como un elemento de precarización del empleo, ya que responden a las necesidades de las empresas (Carrasco et al, 2003)
Variables que inciden en el acceso y ejercicio del derecho	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo es una variable clave en el: <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento: diferencias entre los permisos de maternidad y paternidad - Ejercicio: de la generalidad de prestaciones • Situación en el mercado de trabajo (disponibilidad de empleo, condiciones del mismo, etc.) • Estatus migratorio de forma indirecta en la medida en que incide en (1) el acceso a los derechos de ciudadanía y al mercado laboral, y (2) que no se reconoce ni la vida laboral previa (excepto existencia de convenios bilaterales y su contenido concreto) ni las modalidades de familia transnacional

Tabla 12: Derechos laborales en el sector cuidados (empleo de hogar)

DERECHOS LABORALES EN EL EMPLEO DE HOGAR	
Regulación	Real decreto 1424/85 Régimen Especial del Servicio del Hogar Familiar (que reforma el franquista de 1969)
Principales diferencias respecto al régimen general (1)	Contrato, jornada laboral diaria máxima, descansos (entre jornadas y semanal), salario (posibilidad de descuento en especie, pagas extraordinarias), despido (causas, preaviso, indemnización), protección social (cotización, enfermedad, maternidad, prejubilación, desempleo...). En la siguiente tabla se compara el Régimen General de Seguridad Social y la normativa aplicable a la generalidad de sectores bajo el estatuto de los Trabajadores y el REEH (en base a Colectivo IOÉ, 2001).

DERECHOS LABORALES EN EL EMPLEO DE HOGAR			
Principales diferencias respecto al régimen general (II)		GENERAL	EMPLEO HOGAR
	Contrato	Escrito Distintas modalidades (temporal, fijo, etc.)	No obligatoriedad contrato escrito Contrato de un año renovable (temporal)
	Jornada laboral diaria máxima	9 horas	9 horas + tiempo presencia (por enfermedad, 16 horas)
	Descanso entre jornadas	12 horas	8 internas y 10 externas
	Descanso semanal	36 horas continuadas	36 continuadas o no
	Salario y posibilidad de descuento en especie	Mínimo interprofesional y posible descuento 30%	Mínimo interprofesional y posible descuento 45%
	Pagas extraordinarias	2 de 30 días	2 de 15 días
	Enfermedad	Reconocimiento de accidentes laborales y enfermedades profesionales	No reconocimiento de accidentes laborales y enfermedades profesionales
	Causas del despido		Posibilidad de “destitución del empleador” sin causa alguna
	Preaviso	30 días	7 días si se ha trabajado menos de un año, 20 días en otro caso
	Indemnización	Por empleador, variable	Por empleador sólo cuando más de 20 horas para el mismo, contribución fija
	Protección social	Enfermedad desde el 4º día Prejubilación y desempleo	Enfermedad a partir del 29 día No prejubilación ni desempleo
	Maternidad	Despido nulo	Despido improcedente (de facto) Reciente aprobación de la prestación de riesgo durante el embarazo
Otros		No delimitación de tareas ni categorías profesionales	

DERECHOS LABORALES EN EL EMPLEO DE HOGAR	
Vulneración de derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un régimen discriminatorio • Incumplimiento habitual del régimen • Alta incidencia de la economía sumergida: algo menor en el caso de las migrantes, pero que, cuando existe, conlleva mayores vulneraciones de derechos
Interrelación con otros derechos	<p>Las condiciones laborales implican una clara colisión con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el derecho al auto-cuidado (inexistencia de los conceptos de accidente laboral y enfermedad profesional; no prestación por enfermedad hasta el día 29). • el derecho a cuidar: en la medida en que el empleo de hogar se utiliza habitualmente como una fórmula de conciliación para otros hogares, se imponen jornadas y horarios incompatibles con los cuidados propios. Penalización indirecta del derecho a la maternidad. • los derechos laborales colisionan con el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio: esta colisión afecta a la definición misma de los derechos laborales (el régimen especial se justifica por el espacio en el que ocurre la relación laboral), su garantía (el espacio dificulta la inspección laboral) y ejercicio (la primacía del derecho de las familias niega, por ejemplo, el derecho a la no discriminación por razón de sexo especificada en el caso de la nulidad del despido en caso de maternidad). En caso de colisión, prevalece el derecho a la intimidad.
Principales ámbitos de incidencia	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la regulación del sector: inclusión en el Régimen General y convergencia de derechos laborales con el Estatuto de los Trabajadores • Mecanismos para el efectivo cumplimiento de la normativa: inspección laboral, información a las partes, servicios de apoyo a las trabajadoras... • Reducción de la cualidad especial del empleo de hogar: promover el paso de una relación individual empleada-empleador/a, a una relación mediada (compra de un servicio versus contratación directa) • Intermediación laboral: pública y persecución efectiva de las empresas con ánimo de lucro • Profesionalización: reconocimiento de diversas funciones y cualificaciones • Determinación de los actores en negociación: no clara definición de la patronal ni de la organización de las trabajadoras (las asociaciones de trabajadoras no están reconocidas como parte negociadora) • Sindicalización

4.2 VULNERANDO EL DERECHO AL CUIDADO: EL EMPLEO DE HOGAR

Existen dos aspectos que confirman la vulneración del derecho al cuidado que se produce en el empleo de hogar. El primero de ellos es la violación de derechos laborales, tanto en el caso de empleo regular como irregular. El segundo es el impacto negativo en la capacidad de recibir cuidados adecuados, y de compaginar trabajo remunerado y no remunerado de las empleadas de hogar. Es decir, las propias condiciones del empleo de hogar imposibilitan que las empleadas accedan a arreglos del cuidado libremente elegidos, satisfactorios y dignos. Y ambos aspectos se intensifican y adquieren una configuración específica en el caso de las empleadas de hogar migrantes.

4.2.1 Empleo de hogar: un nodo de vulneraciones del derecho al cuidado

Las características que definen el reconocimiento del derecho al cuidado (parcialidad, deficiencia y segmentación), en conjunto, generan incentivos para la contratación de empleo de hogar vulnerable, sea irregular o regular bajo el REEH. Estos incentivos pueden ser indirectos, en la medida en que se niega el derecho al cuidado en otras dimensiones y/o para otros grupos sociales, y que no se plantea alternativa alguna accesible para todas las personas, acaban sustentándose las condiciones negativas del empleo de hogar. Pero también más o menos directos; siendo el caso más claro el de la bonificación para la contratación de empleo de hogar por parte de familias numerosas, y algo menos evidentes, pero con fuerte impacto, los casos de prestaciones que proporcionan recursos monetarios que las familias utilizan para esta contratación (las deducciones fiscales por hijos a cargo, el pago único por nacimiento o adopción, y la propia prestación por cuidados no profesionales en el entorno familiar de la Ley de dependencia).

Gráfico 19: De la deficiente cobertura de los cuidados a la vulneración del derecho al cuidado



La Ley de dependencia y las políticas de conciliación ejemplifican cómo la denegación del derecho al cuidado fomenta la contratación vulnerable en el empleo de hogar. En el caso de la Ley de dependencia hay tres puntos fundamentales en los que se aprecia esto: hay personas que quedan fuera de la cobertura de la ley, bien porque no alcanzan la calificación de dependencia necesaria, o bien porque recibe informes muy tardíos, incluso cuando la persona ya ha fallecido; los cuidados no profesionales se han constituido como el pilar de la ley, bien porque no existe otra alternativa, porque se fomenta desde las propias instituciones públicas o bien porque las familias lo prefieren de este modo; y uno de los dos pilares de esta figura es el empleo de hogar; y un tercer punto es que, al no combinar cuidados no profesionales con cuidados profesionales, ni establecer vías claras para la profesionalización, perpetúa la idea de que los cuidados son una cualidad innata de las mujeres en la familia.

De modo similar, la manera en la que se articula el derecho a compaginar trabajo remunerado y no remunerado fomenta la contratación de empleo de hogar. Por una parte, existen deducciones fiscales que liberan recursos financieros para poder contratar; por otra, los servicios de educación infantiles son insuficientes, lo cual supone que haya que buscar soluciones rápidas y baratas para cubrir los huecos a los que no

llegan los servicios de cuidados de menores; por último, los horarios laborales no se adaptan a otras modalidades que permitan la conciliación, imponiendo que la adaptación deba darse siempre desde el lado de los cuidados. De nuevo, al ser el empleo de hogar el pilar de la reorganización social de los cuidados, acaba siendo un lugar de especial aprovechamiento que, lejos de ser protegido, es expuesto sistemáticamente a una mayor vulnerabilidad.

En primer lugar, es un ámbito en el que invariablemente se vulneran derechos laborales, debido al propio régimen que lo regula, así como al incumplimiento recurrente de estos (insuficientes) derechos laborales. La facilidad con la que se incumple la ley se debe a una multiplicidad de factores, entre los que están las altísimas tasas de informalidad y/o irregularidad; la escasa incidencia de la inspección laboral (ya que, como hemos explicado, prima del derecho a la inviolabilidad del domicilio); el carácter individualizado de la relación y la negociación laboral que, dada la asimetría de partida, tiende a sesgarse contra los intereses de las empleadas; la baja incidencia de la intervención sindical; o la acción de mecanismos de intermediación que lo hacen en condiciones abusivas (agencias privadas de colocación y algunas instituciones religiosas). Además, esta normativa constituye un caso de discriminación indirecta por razón de sexo, lo cual se concreta en violaciones de derechos en la realidad cotidiana. Incluso en situaciones en las que la relación interpersonal empleada-empleadora es buena y no hay mala fe, esto no es óbice para que puedan incumplirse las condiciones mínimas establecidas por la legislación.

Pero, más aún, su propia existencia y las condiciones en que se desarrolla la relación laboral tienen un impacto directo en las posibilidades del hogar empleador de disfrutar del resto de derechos, pues tiene un efecto positivo directo en la capacidad de recibir cuidados adecuados y de elegir libremente sobre el nivel de implicación en los cuidados en el hogar. Tanto en el caso de responder a necesidades perentorias, como de que con él se busque liberar tiempo o mejorar la calidad de vida, el empleo de hogar permite acceder a cuidados dignos (lo cual no significa que suponga de por sí garantía de un acceso completo).

¿Pero qué ocurre si en cambio miramos a las empleadas, y a las empleadas migrantes en concreto? Es muy relevante realizar este análisis,

porque, de no hacerlo, estamos contemplando a las migrantes únicamente como trabajadoras (en el mercado), como dadoras de cuidados, como un input para el sistema socioeconómico del país de llegada; pero no como sujetos con vida como cualquier otra persona (con amistades o familiares a quienes cuidar, necesidades de auto-cuidado y tiempo para sí, expectativas vitales, deseos diversos en la vida más allá del empleo...), sujetos por tanto de pleno derecho, y sujetos, además, cuyas condiciones de vida son en sí mismas parte del nivel de desarrollo de un país (en este caso de España) y un importante indicativo del mismo. Es decir, cuando hablamos y evaluamos el desarrollo no basta con ver el aporte que realiza la población migrante con su trabajo en el país de destino, sino entender que sus condiciones de vida forman parte del mismo.

Desde esta perspectiva el panorama cambia radicalmente: vemos cómo el empleo de hogar y las condiciones en que se realiza producen un impacto en sentido contrario a los derechos laborales de las empleadas de hogar y las familias migrantes, que aboca a una realidad de cuidado precario. La posibilidad de recibir cuidados adecuados es muy escasa, tanto por las restricciones que impone la normativa (el REEH no reconoce la existencia de enfermedades profesionales ni de accidentes laborales, y no otorga la prestación por enfermedad hasta el día 29 de baja; la legislación en materia de prevención de riesgos laborales no se aplica al sector, etc.), como por los problemas que aparecen de manera recurrente debido a la dureza física y emocional del trabajo, y que pueden derivar en serios problemas de salud, falta de tiempo de descanso, falta de espacios propios (sobre todo en caso de las internas), entre otros muchos. Además, la conciliación se vuelve tarea imposible. La maternidad sufre una penalización indirecta, al combinarse la facilidad de despido (no hay que alegar motivos para despedir, al existir la figura de «desistimiento»), con la tendencia de la jurisprudencia a no reconocer la nulidad del despido en caso de embarazo¹. De facto, son muy raros los casos en los que una empleada de

.....

¹ Recientemente, una sentencia ha reconocido por primera vez esta nulidad y, como explica Arantxa Zaguire (2010): «El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en respuesta al recurso presentado por los empleadores frente a la sentencia, estableció que aunque el despido debía considerarse nulo, dado el choque que se producía en estos casos entre dos derechos fundamentales, como son el derecho de la trabajadora embarazada a no ser discriminada por motivo de su embarazo, frente al derecho del empleador a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, el mismo no podía conllevar la readmisión (como en cualquier despido nulo) sino una indemnización cualificada, superior a la habitual en supuestos de despido improcedente de empleadas de hogar. El Tribunal estableció en este

hogar disfruta del permiso de maternidad y de lactancia. Pero, más allá de la normativa, el día a día implica que en el empleo de hogar se trabaje en los márgenes temporales que los hogares empleadores necesitan para garantizar su propia conciliación, que suelen ser los mismos que los del hogar migrante (cuando los niños/as salen del colegio, por las noches en el caso de cuidado de ancianos). Así, se ha visto como los problemas de conciliación en las vidas de las empleadas se intensifican y al mismo tiempo se reduce su capacidad para resolverlos. En este círculo, puede ocurrir que la precariedad de los arreglos del cuidado devenga fácilmente en «colapso».

En resumen, el empleo de hogar se constituye como un lugar de recreación de desigualdades sociales en torno a los cuidados. Mientras que el empleo de hogar permite el acceso a cuidados dignos de los hogares empleadores, precariza los cuidados de las empleadas y los hogares migrantes. Sin embargo, hay que señalar que los cuidados dignos también quedan fuera del alcance de un muy amplio número de hogares españoles que no pueden permitirse recurrir a esta contratación. Es decir, que pese a todo no se configura tampoco como una respuesta para todos los hogares autóctonos, sino solo para una parte de ellos.

4.2.2 Cuando la condición migratoria se cruza

¿Y cómo impacta más en concreto el estatus migratorio? Incide cuando menos por tres vías. En primer lugar, la condición migratoria incide en unas peores condiciones laborales (una mayor vulneración de esa dimensión del derecho al cuidado), por la etnosegmentación del mercado laboral mencionada y porque la migración laboral suele conllevar circunstancias que derivan en un menor poder de negociación individual de las trabajadoras (mayores presiones para mantener el empleo, mayores miedos a denunciar el incumplimiento de condiciones pactadas o normativas...; sobre este punto volveremos en el siguiente apartado). En segundo lugar, el REEH y la normativa de extranjería tienen varias intersecciones que

.....

supuesto una indemnización de 45 días por año para la empleada de hogar embarazada y despedida que, aunque es la indemnización que fija el Estatuto de los Trabajadores para los despidos improcedentes, en el caso de una empleada de hogar ha de entenderse como cualificada, ya que la indemnización que percibiría de acuerdo al RD 1424/85 sería inferior a la mitad (20 días).»

provocan situaciones de indefensión o vulnerabilidad peculiares. En tercer lugar, como veíamos en el apartado de conflictos de conciliación, las empleadas de hogar migrantes, por su situación migratoria, tienen menores recursos para establecer arreglos del cuidado satisfactorios. Veamos estas dos últimas cuestiones con un poco más de detenimiento.

Como afirma Zaguirre (2010) «la ley de extranjería refuerza la situación de indefensión y precariedad de estas trabajadoras» y esto se concreta a través de las siguientes intersecciones de estas dos normativas por garantistas:

- La ausencia de prestaciones por desempleo en el sector, a pesar de haber estado cotizando, pone en serios aprietos a las empleadas de hogar migrantes que necesitan cotizar para poder renovar los permisos de residencia y trabajo. Mujeres migrantes desempleadas siguen a menudo cotizando de su propio bolsillo para no perder los papeles.
- Esa misma ausencia de prestaciones de desempleo impone una presión enorme para las empleadas de hogar internas que, cuando no disponen de red social, pueden «quedarse sin trabajo, sin ingresos y sin casa en un mismo día» (Zaguirre, 2010); situación temida que puede llevar a aceptar condiciones inaceptables.
- La normativa de extranjería, que equipara regularidad administrativa a probar que se dispone de empleo, no funciona en el empleo de hogar por las peculiaridades del sector. Así, los contingentes, que implican necesariamente la contratación desde origen, no funcionan en un sector donde la relación entre empleadora-empleada se basa en la confianza (y no en las capacidades o formaciones objetivables en un currículum) y donde los empleadores son hogares que no pueden ir a los países de origen a contratar². El mecanismo del visado para la búsqueda de empleo está infrautilizado. Lo que

.....

² Como forma de abordar esta peculiaridad del empleo de hogar se crearon los visados de búsqueda de empleo. Sin embargo, en la práctica éstos no han sido otorgados. Tal y como puntualiza Zaguirre (2010), “en 2006 y 2007 se ofertaron 661 y 455 visados para búsqueda de empleo como empleada de hogar para toda España. En 2008, 500 visados sólo para hijos y nietos de español de origen. En 2009, ninguno. (Ver en el BOE la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se regula el contingente cada año)

hace que la principal entrada de las empleadas de hogar sea como turistas, lo cual implica que se trabaje al menos tres años en condiciones irregulares hasta conseguir el arraigo. Durante ese tiempo, las empleadas de hogar migrantes constituyen una fuerza de trabajo «barato, precario, sumiso y atemorizado» (Zaguirre, 2010).

- El criterio de situación nacional de empleo que limita la concesión de permisos de trabajo no debería ser aplicable en un sector que funciona en base a la relación de confianza.
- Los criterios usados para otorgar los permisos por arraigo tampoco responden a las peculiaridades del sector. Así, no se permite regularización por pluriempleo (se exige tener un único empleador, cuando muchas empleadas de hogar se ganan la vida trabajando para diversos hogares a un tiempo). Se exige a los hogares una «solvencia económica» claramente desmesurada, afectando a menudo a hogares de personas ancianas que, con relativo esfuerzo, sí pueden costear el empleo. La actitud de denegación recurrente alegando esta cuestión se ha recrudecido con la crisis.
- La maternidad, como decíamos está penalizada, en un doble sentido. Por un lado, se niega la nulidad del despido, lo cual hace que sea virtualmente imposible acceder a un permiso de maternidad para las empleadas de hogar migrantes. Y, por otro, las condiciones exigidas para conceder la reagrupación son prácticamente inalcanzables para la mayoría de empleadas de hogar.

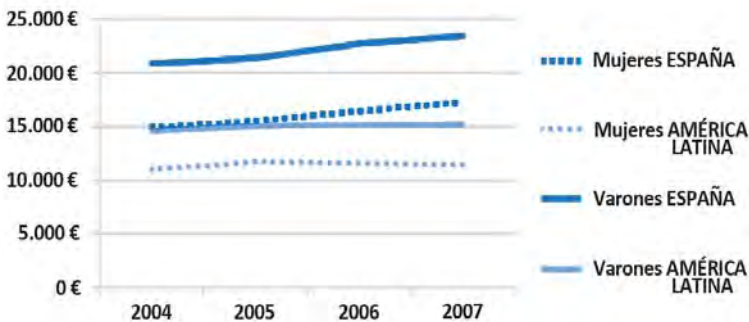
La situación propia del empleo de hogar en su cruce con la migración (tanto a nivel de normativa de extranjería como de situación socioeconómica) implica unas condiciones laborales especialmente precarias y/o vulnerables, lo cual incide directamente en el derecho al cuidado. Estas peores condiciones laborales implican mayores efectos negativos en el resto de dimensiones del derecho al cuidado.

Así, por ejemplo, Lola, sujeta a la necesidad de regularizar su situación administrativa para poder reagrupar a su segundo hijo, debe aceptar un puesto de trabajo nocturno que la obliga a dejar todas las noches solo a su hijo. Pero, además, implica una menor disponibilidad de recursos para establecer los arreglos del cuidado. Estos arreglos de-

penden principalmente de la disponibilidad de ingresos, que influyen tanto de forma indirecta (estableciendo las precondiciones del cuidado) como directa (capacidad de compra de cuidados). Pero también dependen de la disponibilidad de redes sociales y, en concreto, de familiares con los que se cuente.

En ambos casos tiende a haber una diferencia estructural de partida: las empleadas deben vender sus cuidados porque necesitan ingresos, mientras que las empleadoras y empleadores tienen capacidad de compra para adquirirlos. La retroalimentación de esta desigualdad salarial tiene que ver con tres dimensiones: el género, la condición migratoria y la propia desvalorización del empleo de hogar. En el siguiente gráfico pueden verse los salarios medios de la población en España por nacionalidad y sexo. El salario medio de las mujeres latinoamericanas es poco más de la mitad (54,7%) del de los hombres españoles que, no hay que olvidarlo, son a menudo compradores de empleo de hogar, si bien no los empleadores en el sentido de gestionar directamente la contratación. Es decir, las mujeres migrantes (latinoamericanas en este caso) tienen una situación mucho peor, que además empeora en el caso de las empleadas de hogar.

Gráfico 20: Salario medio en España, por sexo y nacionalidad, 2004-2007

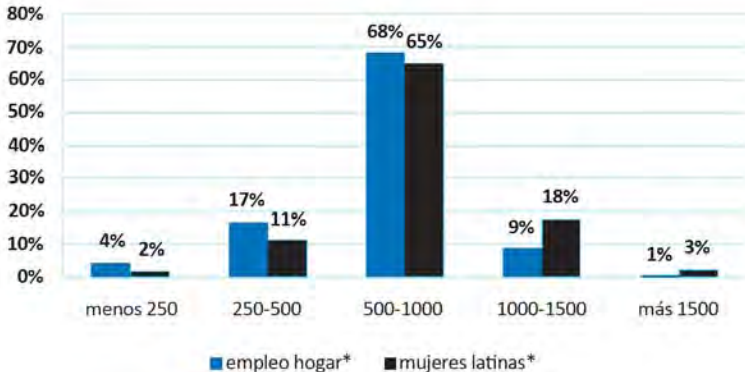


Fuente: Elaboración propia. Datos de la Encuesta de Estructura Salarial, varios años -INE

Efectivamente: el empleo de hogar es uno de los sectores con menores salarios, si no el más. Este factor determinante está, de hecho, tras las altas tasas de pluriempleo, tras la frecuente apuesta por permanecer de internas, a fin de ahorrar en vivienda, o tras la común aceptación de

trabajar los días de descanso con el objetivo de completar ingresos, todo lo cual empeora a su vez la capacidad de conciliar. Es más, a pesar de las horas adicionales y del pluriempleo, las empleadas de hogar siguen concentradas en los tramos salariales más bajos.

Gráfico 21: Mujeres migrantes latinas por tramos salariales, España 2007



* Se refiere a las (y los) migrantes procedentes de Ecuador, Perú, Bolivia y Colombia que trabajan en el sector empleo de hogar

** Se refiere a todas las mujeres de los antedichos países que tienen un empleo

Fuente: Elaboración propia, ENI, 2007

Las desventajas relacionadas con los recursos financieros no son las únicas: ¿Qué ocurre con otro tipo de recursos privados como las redes sociales? Las empleadoras, para empezar, están en su propio contexto, y tienen un mayor acceso a y elección de redes sociales. Si bien también es cierto que, a menudo, las mujeres migrantes desarrollan redes precisamente como alternativa a la carencia de recursos públicos y monetarios, no siempre resulta fácil, puesto que las propias condiciones del empleo de hogar dificultan la construcción y el mantenimiento de estas redes. Existe una enorme dificultad a la hora de poner en marcha la reagrupación: los criterios exigidos para reagrupar (como la disponibilidad de vivienda propia con una extensión determinada según los miembros a reagrupar) no están pensados para la realidad del empleo de hogar, no solo porque muchas trabajan como internas, sino también por lo inalcanzable que resulta (en régimen de alquiler o compra) disponer de una vivienda propia. Las condiciones de aislamiento y el trabajo en

soledad también dificultan enormemente la construcción de estas redes. Así, Marta y, como ella, otras muchas empleadas de hogar internas, se pregunta para qué va a salir el día que tiene libre, si no conoce a nadie, no tiene familia, y solo va a gastar dinero. Ante este panorama, prefiere quedarse en el hogar y por lo menos le pagan ese tiempo. Las internas que disponen de un hogar propio de referencia hablan de condiciones vitales muy distintas a las de quienes carecen de ello.

En definitiva, la posibilidad de acceder a cuidados dignos está profundamente marcada por condiciones estructurales diferenciales que resultan determinantes. La normativa de extranjería y el REEH, en concreto, pero, también, el estatus general que per se mantienen el empleo de hogar y la migración, sitúan a las empleadas de hogar migrantes como un grupo social con una capacidad sensiblemente inferior para acceder a cuidados dignos. Paradójicamente, las condiciones en las que se asume el cuidado transferido implican una mejoría sustancial (aunque de diverso grado) en los arreglos del cuidado que se desarrollan en los hogares empleadores. Es por ello que el empleo de hogar es un nodo de vulneración del derecho al cuidado y que la migración se constituye en eje clave en el nexo cuidados-desigualdad-precariedad. Este nexo presenta una tendencia a reforzarse porque, por un lado, ofrece pocas posibilidades de salida para las empleadas y sus hogares y, por otro, engancha a las empleadoras y empleadores (y sus hogares) en una rueda sin marcha atrás de construcción social de la necesidad en la que cada vez es más difícil renunciar a este servicio (rueda en la que se anudan la falta de servicios públicos, la percepción subjetiva de la necesidad, la cultura del consumo y la tendencia social al individualismo). De este modo, podemos decir que el primer elemento definitorio de los regímenes de cuidados injustos (el nexo cuidados-desigualdad-precariedad) se rearticula y, lejos de erosionarse, se refuerza en la medida en que aparecen nuevos factores de reproducción y legitimación de la desigualdad que veremos más adelante.

4.3 ¿RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS CUIDADOS?

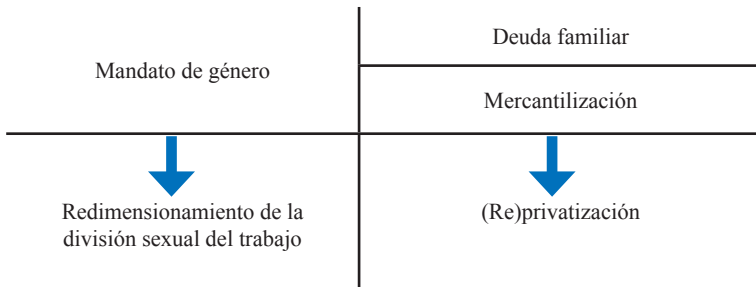
El segundo elemento que define los regímenes de cuidados injustos es la inexistencia de una responsabilidad social en el cuidado, lo cual acaba traducándose en que la responsabilidad la asumen las mujeres en el marco de los hogares. Los discursos sobre la igualdad tienden a

valorar los avances en el cambio de esta situación, y están ayudando a extender cierta conciencia social en torno a ellos. Sin embargo, ¿está cambiando esto realmente? Si bien se está modificando la estructura de cobertura de los cuidados, esto no implica necesariamente la construcción de una responsabilidad colectiva, sino que asistimos a una nueva reprivatización de la reproducción social. La limitación de los servicios y prestaciones públicas (concretados en la parcial, insuficiente y segmentada articulación del derecho multidimensional al cuidado que venimos señalando) refleja, de facto, cómo esa responsabilidad pública y colectiva no está siendo asumida. En este sentido, podemos decir que el empleo de hogar implica una actualización (mercantilizada) del mandato de género y la deuda familiar, más que su (deseada y pretendida) erosión. Hablamos de reprivatización porque los cuidados siguen siendo responsabilidad de las mujeres en el ámbito de lo privado-doméstico, pero recurriendo cada vez más a su compra individual, privada, en el mercado (sector privado).

La responsabilidad de garantizar y gestionar los cuidados sigue recayendo en el hogar, el cual se organiza con los recursos de los que pueda disponer privadamente, tanto los de la familia más próxima y, de menor importancia, la extensa, como los que se compran en el mercado, siendo aquí clave el empleo de hogar. Es decir, sigue funcionando la ideología de la deuda familiar: son los vínculos de consanguinidad los que crean la responsabilidad de garantizar que, en última instancia, se dan los cuidados precisados. Y, para ello, cada vez se tiende más a comprar cuidados, siendo la familia la que asume el papel de gestión y/o financiación.

Pero para poder comprar cuidados es necesario cierto poder de consumo; es decir, que los hogares tengan un nivel adquisitivo elevado en relación al coste de los cuidados (bien porque se incrementan sus ingresos, bien porque el cuidado se abarata). La desvalorización social de los cuidados, en general, y del empleo de hogar, en concreto, garantiza este coste comparativamente bajo. La llegada de mujeres migrantes retroalimenta la situación, ya que, por diversos condicionantes estructurales, no pueden ejercer una presión colectiva al alza de los salarios y condiciones, quedando, como hemos remarcado, relegado a la negociación individualizada. Aún así, no basta con que haya un suficiente diferencial en el nivel adquisitivo. Por un lado, no siempre que se dispone de dinero para comprar hay un mercado con capacidad

de respuesta³. De hecho, la respuesta más accesible es la contratación individualizada de empleo de hogar; y la oferta mercantil está limitada a ciertos servicios y prestaciones (mayor en el caso de menores: centros de educación infantil; menor en el de personas ancianas: residencias, ayuda a domicilio, teleasistencia; alto grado de mercantilización de muchos servicios cotidianos para hogares uni/bipersonales: comida fuera de casa, tintorerías, etc.). Por otro lado, no siempre que se dispone de dinero existe voluntad de compra, entre otras cosas, porque mercantilizar los cuidados supone cambios que no siempre se está dispuesto a realizar: cambios en la ideología familista que implican una erosión de la reprobación o resistencia ético-moral a delegar el cuidado; cambios en la aceptación a recibir cuidados de personas ajenas a la familia; y requiere también cambios profundos en el mandato de género, el cual sigue operando con fuerza.



En el mandato de género los cuidados se entienden como una responsabilidad propia de las mujeres, derivada de una noción de obligatoriedad moral (así, por ejemplo, un 90% de las encuestadas en IMSERSO (2005) señalan que lo hacen como obligación moral). Con esta responsabilidad se puede cumplir de forma directa, realizando el cuidado en sí, o indirecta, gestionando la delegación del cuidado. Esta responsabilidad siempre se ha articulado de forma diferencial por clases sociales: en las clases medias-altas la recurrencia a la compra de servicios

.....

³ En muchos países de medianos y bajos ingresos el mercado de servicios de cuidados de calidad está muy infra-desarrollado y la mayor parte de la compra de cuidados se da en el extremo más informal del espectro mercantil (Razavi, 2007). En los países de mayores ingresos el mercado de cuidados es poco más que un sector emergente.

de cuidados siempre ha existido y el rol de las mujeres era más bien gestionar esa diversidad de recursos, mientras que en las clases bajas supone una renuncia directa de una parte de la vida propia para asumir la responsabilidad del cuidado.

Como decíamos, no parece que el mandato de género se esté erosionando de manera significativa. En los casos en los que el cuidado se asume de manera indirecta aparecen ambigüedades respecto a la obligatoriedad moral. Por lo pronto, la transferencia la realiza siempre una mujer⁴, lo cual significa que quien se encargaría del cuidado que de facto realiza la empleada en el caso de que ésta no estuviera, sería una mujer; que quien gestiona la contratación (busca, negocia condiciones, supervisa el trabajo, etc.) es una mujer; y quien realiza las tareas que no llegan a transferirse es finalmente una mujer.

Pueden distinguirse dos situaciones: Por un lado, mujeres que tienen a su vez un empleo, que es el caso, en general, de quienes transfieren cuidado de hijas/os, o de quienes contratan para limpiar el hogar. Las dificultades de conciliación funcionan como el factor que legitima la contratación, o, lo que es lo mismo, legitimador de no asumir el rol de cuidadora única. Por otro lado, hay algunas mujeres que delegan aún sin la existencia de ese factor legitimador de la delegación (es decir, sin estar empleadas). Y aquí hay dos perfiles: Las hijas o nueras (de diversas clases sociales, incluso media-baja) que delegan el cuidado de personas ancianas, y las mujeres de clase social más alta que contratan para cuidar su hogar, o a sus hijos. Si en ambos casos no es el conflicto entre cuidados en el hogar y empleo el factor de legitimación, ¿cuál es entonces?

En el caso de mayores, puede decirse que el sentimiento de «obligatoriedad moral» es menor que en el caso de cuidado de menores; dicho de otro modo, que la deuda familiar sentida por las mujeres opera con menor intensidad en la relación con los ascendientes que en relación con los descendientes. Esto es relevante porque marca un contexto distinto: si cada vez más la carga de cuidados viene por arriba, ahí es más fácil romper la adscripción sempiterna de las mujeres autóctonas; pero,

.....

⁴ Con la obvia excepción de que no haya mujeres en el entorno, caso, por ejemplo, de los hombres que viven solos.

¿qué ocurre con las migrantes cuya carga de cuidados viene en ambas direcciones, arriba y abajo?

Para el caso de las mujeres de clase social alta, el mandato de género se entiende como ser la gestora de los cuidados, más que su ejecutora directa, y aparece una legitimación clasista en la que la parte más fea del trabajo cotidiano de gestión de un hogar se entiende como un proceso natural (discurso servil o neoservil). Este es el caso de las mujeres que viven solas y contratan empleo de hogar; la diferencia con los hombres en la misma situación es que ellas son más conscientes del privilegio que esto encierra. Esta modalidad está expandiéndose vinculada al reforzamiento del nexo cuidados-desigualdad, a la expansión de la ideología neoservil y a la tendencia a mercantilizar la vida íntima.

En todos los casos, por lo tanto, hay cierta conciencia de la existencia de un conflicto entre el volcarse en el cuidado (de otros y/o de la gestión de su propio hogar y necesidades) y la disponibilidad de espacios (en términos de tiempo, de energías, de espacio mental, incluso) para el desarrollo personal. Es, por lo tanto, una ruptura con las versiones más fuertes del mandato de género.

La redefinición del mandato de género se ve también al evaluar la composición de las redes de cuidados (lo que se denominaba cartografías del cuidado). En todos los casos, se constata que la red está protagonizada de forma desproporcionada por mujeres. Los hombres adquieren un protagonismo secundario, tendiendo a aparecer en los círculos de apoyo (cubrir espacios temporales entre la marcha de la empleada y la llegada de la empleadora; financiar la contratación y/o controlar el gasto; asumir tareas concretas, pero no la gestión mental...). Es decir, se constata lo Vega (2009) define como la triangulación madres-hijas-empleadas⁵.

.....

⁵ Madres: mujeres que son la columna vertebral de la relativamente compleja red de cuidado de menores; o incluso las madres de las madres (el rol preponderante de las abuelas); expandiendo la idea de madre podríamos introducir la de esposa (pareja o, incluso, ex-pareja, como era el caso de Carmen). Hijas: mujeres que cuidan a sus padres, asumiendo el mandato delegado, entre otros, de sus hermanos varones, ante quienes, no olvidemos, existe una cierta relación de rendición de cuentas. Empleadas: que pasan a asumir una carga y rol variable (desdoblamiento del núcleo en el caso de las internas que cuidando a ancianos; asunción de casi la totalidad del cuidado aunque en base a pocas horas en algunos casos de hogares unipersonales, pilar del cuidado de menores...).

En definitiva, la rearticulación del mandato de género pasa por un aumento de la proporción de las modalidades indirectas de asumir la responsabilidad vinculada, precisamente, a la transferencia empleadora-empleada. Como elocuentemente lo explica Carmen (empleadora): «Si no [estuvieran las dos personas contratadas] tendría que hacer lo que hacen las mujeres [...] eso implicaría estar los 365 días en casa, pendiente de Mario, solamente, no tener vida propia». Pero con la pervivencia de elementos definitorios del mandato de género: el sentimiento de que el cuidado es responsabilidad propia, que no aparece en el caso de los hombres (por lo tanto, sigue siendo un asunto «de mujeres»); el rol central que sigue jugando en la mayoría de los casos el trabajo de cuidados no remunerado, que en ningún caso desaparece y que se muestra en esa figura femenina que es la gestora final del conjunto, la coordinadora de los diversos recursos de cuidados. Los límites de la transferencia varían según clase social, y varía en un doble sentido: el volumen de cuidado transferido y las situaciones ante las cuales se decide transferir (si en caso de necesidad perentoria o como mejoría de estatus).

Por último, es preciso señalar que, por el lado de las empleadas, ellas sienten que están asumiendo el doble rol que les correspondería en tanto que mujeres (cuidar a su hogar) y en tanto que hombres (obtener los recursos monetarios para que la familia salga adelante). Como lo explica Clara, empleada): «yo como madre he cumplido y como mujer he cumplido [...] soy yo la que lleva el pantalón aquí».

4.4 REPRODUCIENDO DESIGUALDADES

Existen varios mecanismos que permiten que se ponga en marcha el proceso de articulación del nexo cuidados-desigualdad-precariedad/vulnerabilidad. Por una parte, están los relacionados con los discursos sociales existentes sobre los cuidados; por otra, las estructuras y mecanismos que van más allá del margen de acción que puedan tener empleadas y hogares empleadores. Y ambos no son independientes, se retroalimentan entre sí. Veamos en qué consiste cada uno de ellos.

Los discursos sociales sobre los cuidados incluyen algunas figuras que ya hemos comentado. Por ejemplo, el familismo o el profesionalis-

mo neo-servilista. El familismo inhibe el funcionamiento de estructuras colectivas de negociación y relación laboral que permitan limar las desigualdades de partida. Favorece, por lo tanto, la proliferación de un discurso servilista y, al mismo tiempo, impide que los posicionamientos igualitaristas se traduzcan en una mayor simetría de las condiciones en que se produce la transferencia. El familismo también impregna la propia puesta en marcha de las políticas de cuidados, especialmente, las de atención a la dependencia. Por su parte, el profesionalismo neo-servilista favorece la construcción social del empleo de hogar como un recurso esencial para una calidad de vida digna, para disponer de arreglos del cuidado satisfactorios. En tanto que dicha construcción se da en términos individualizados y mercantilizados, se crea una ficción de simetría en el contexto de una relación mercantil que en realidad es profundamente asimétrica. Y se alimenta una tendencia a mercantilizar el conjunto de la vida, reforzando nociones individualizadas y consumistas de lo que es vivir bien.

Las retóricas que ocultan los conflictos y la vivencia individualizada de los conflictos son las otras dos piedras de toque en los discursos sociales sobre los cuidados. Las retóricas son fundamentalmente de dos tipos, la del profesionalismo que sirve para legitimar las desigualdades bajo la apariencia de un discurso de la supuesta libertad de intercambio. Y la retórica de género que busca mecanismos (entre los cuales la contratación de empleo de hogar es uno clave) como forma de evitar el conflicto de fondo derivado de la no asunción masculina de responsabilidades significativas en el cuidado. Por último, la vivencia individualizada de los conflictos define en alto grado la percepción de los problemas relativos al empleo de hogar y su cruce con la migración (las empleadas viven estos problemas de manera aislada), así como los problemas de conciliación. Vivir de manera individual estas tensiones estructurales es la esencia misma del proceso de reprivatización que mencionábamos más arriba.

Además de los discursos propiamente dichos, existen estructuras y mecanismos que influyen en la reproducción de la desigualdad. La indefinición e invisibilidad del espacio doméstico en el que se produce la relación laboral se unen a la falta de estructuras colectivas, lo cual implica que toda la negociación y relación laboral se dirima en términos individualizados. Si bien en algunos casos esto puede incluso ofrecer alguna ventaja para la empleada (por ejemplo: no hay testigos puede

implicar mucho control hacia la empleada, o libertad para ésta si está sola), al final, la balanza se inclina hacia quien tiene mayor poder de negociación, la empleadora. Es decir, la inexistencia de mecanismos colectivos de redistribución, mediación etc. abre pequeños espacios para la mejoría individualizada, pero más allá de casos puntuales lo que predominan son las estructuras preexistentes de poder. La negociación individualizada se percibe en consonancia con la realidad que sitúan los cuidados como una responsabilidad privada de los hogares. Como señalábamos, la insuficiencia y deficiencias de los recursos públicos, acaba fomentando la contratación de empleo de hogar que se realiza a menudo de manera informal.

Por otro lado, las condiciones propias de la migración, las políticas migratorias, y las políticas laborales que no están adaptadas a la situación migratoria y a la realidad de las familias transnacionales, fomentan la vulnerabilidad, la cual llega a ser máxima para las mujeres migrantes que trabajan en el sector en situación irregular o se encuentran pendientes de renovar sus permisos, viéndose a menudo obligadas a aceptar trabajos en peores condiciones por miedo a perder sus tarjetas o a ser denunciadas por carecer de papeles o denunciar situaciones de abuso. El cruce de la normativa de extranjería con la normativa propia del empleo de hogar (que supone en sí la violación de la dimensión del derecho al cuidado relativa a condiciones laborales) crea, como decíamos, situaciones de vulnerabilidad intensificadas (distintas a las de otras mujeres, a las de las empleadas de hogar autóctonas o a las de las personas migrantes trabajando en otros sectores).

Los elementos anteriores confluyen en un mecanismo base de reproducción de la desigualdad: por una parte, la necesidad que existe en muchos hogares de encontrar una solución económica e integral a sus necesidades de cuidados que no pueden ser cubiertas por los miembros del hogar, en particular por las mujeres que se han incorporado al mercado laboral y para las que no hay recursos públicos. Por otra parte, la necesidad de una fuente de ingresos para muchas mujeres autóctonas y, más aún, migrantes, que no pueden optar a otro tipo de trabajos, debido o bien a la falta de papeles en regla o bien a la discriminación por género, sexo y raza que sufren como parte de la estratificación social del mercado de trabajo. Estas dos variables hacen que el empleo de hogar sea caldo de cultivo de relaciones de explotación. En este sentido,

extranjería y empleo de hogar se cruzan alimentando mutuamente una relación de subordinación.

Los discursos sociales por un lado, y las estructuras y mecanismos por otro, no son sin embargo realidades independientes: se retroalimentan entre sí. Las condiciones en que se produce el empleo de hogar permiten la externalización o mercantilización del cuidado bajo cualquiera de los dos discursos que hemos descrito más arriba. Bajo la óptica familista, se considera a las mujeres migrantes como «cuidadoras natas» por excelencia, que permite que se les asignen características de la mujer tradicional, manteniendo que sus deseos y capacidades se encuentran de manera natural relacionados con ocupar ese papel que la mujer española ya no desea. Bajo la óptica profesionalista neo-servil, las condiciones laborales subalternas del empleo de hogar facilitan la transformación en la percepción social del recurso a ese servicio como una necesidad (asequible), y un incremento de los niveles de bienestar legítimo (porque se trata de un contrato libremente firmado entre las partes). De nuevo aparece la misma cuestión: el empleo de hogar es un recurso relativamente barato cuyas condiciones lo convierten en un instrumento fácilmente moldeable para adaptarse a las necesidades retóricas de los diversos hogares empleadores: o bien se exige un compromiso emocional y afectivo que haga sentir que se deja el cuidado en manos que son (como de) la familia, o bien se entiende como un contrato de compra-venta legítimo en condiciones de pseudoigualdad.

4.5 COMENZANDO DE NUEVO: ¿REFORMULACIÓN DE UN RÉGIMEN DE CUIDADOS INJUSTO?

Al principio de estas páginas nos preguntábamos si, con el proceso de globalización de los cuidados y su materialización en la conformación de cadenas globales de cuidados, el régimen de cuidados injusto en el que se basa la organización de los cuidados está transformándose, y si esta transformación erosiona la injusticia de partida, o por el contrario profundiza, más aún, en ella. ¿Qué podemos decir llegado este punto? En realidad, los elementos que definen el actual régimen de cuidados ya han sido abordados desde diferentes perspectivas, pero, sin embargo, es

importante volver sobre ellos a la luz de la pregunta por la transformación del régimen de cuidados existente.

En primer lugar, estamos asistiendo a un proceso de reprivatización de la reproducción social. Por un lado, los cuidados siguen siendo responsabilidad de los hogares, amparada en la pervivencia y actualización de la lógica familista. Por otro lado, la compra cada vez mayor de recursos de cuidados en el mercado acompaña un nuevo discurso profesionalista mercantilizado que adquiere regularmente un carácter neoservilista.

En segundo lugar, asistimos a una reformulación del mandato de género. La doble asociación de los cuidados con las mujeres, tanto a nivel material (quién cuida) como simbólico (los cuidados como parte de la feminidad), sigue existiendo. Los cuidados siguen siendo un asunto entre mujeres, mientras que los hombres aparecen de manera periférica en los arreglos del cuidados, ejerciendo funciones de control en la contratación de empleo de hogar y, sobre todo, como beneficiarios directos y privilegiados del trabajo de cuidados de las mujeres (tanto el no remunerado, como el de las empeladas de hogar). Los conflictos de conciliación comienzan a verse, pero siguen entendiéndose como problemas propios de las mujeres. Del mismo modo, los cuidados siguen simbólicamente asociados a la feminidad, incluso bajo ópticas profesionalistas que comienzan a reconocer los cuidados como un trabajo que se aprende, distribuye, regula y negocia. Aún así, no deja de ser un trabajo «menos trabajo» que el resto.

Y, en tercer lugar, asistimos a la rearticulación del nexo cuidados-desigualdad-precariedad, que implica una fuerte jerarquización social entre personas y colectivos que acceden a cuidados dignos y personas y colectivos que adolecen de cuidados precarios. Esto es, arreglos del cuidado que no son libremente elegidos, satisfactorios, y/o sostenibles. Esta desigualdad sigue estando profundamente marcada por el sexo, pero observamos una reformulación de la división sexual del trabajo, o, como se ha dicho en ocasiones, una reestratificación sexual y étnica del trabajo, específicamente del trabajo de cuidados. El género es una variable de vulnerabilidad en términos de la capacidad de recibir

cuidados adecuados, de elegir sobre los cuidados que se dan, y de los derechos laborales que se disfrutan. Pero el nexo cuidados-desigualdad está cada vez más marcado por la migración⁶. Hay una legitimación diferencial de las necesidades de cuidados. Mientras que se enfatizan las necesidades de los hogares empleadores (se recurre a ellas para legitimar la contratación) y, por extensión, las de los hogares autóctonos, no se visualizan ni reconocen las necesidades peculiares de los hogares migrantes.

La articulación de voces críticas en el marco de este régimen de cuidados injusto y la exigencia de transformaciones socioeconómicas y diseño o mejora de políticas públicas, así como la ideación de soluciones sistémicas y colectivas está condicionada por serias dificultades. El proceso de reprivatización de la reproducción social de los cuidados implica que los cuidados sigan percibiéndose como problemas propios y no colectivos (lo personal se sigue sin simbolizar como político). Esto es especialmente notable en la imposibilidad de generar cambios sustantivos mediante el discurso familista igualitarista en el espacio doméstico. En este mismo proceso de reprivatización, cuando los cuidados salen al mercado a menudo se dan bajo esa lógica (neo) servil que legitima las desigualdades, por lo tanto, que no cuestiona que las soluciones a problemas estructurales sean individualizadas (y desiguales). Y en relación al nexo cuidados-desigualdad implica que quienes más sufren los problemas de violación del derecho al cuidado son quienes a su vez menor capacidad tienen para hacer oír su voz, al disponer de menores canales de expresión y de condiciones para generar protesta y/o autoorganización. Esto es especialmente obvio en el caso de las empleadas de hogar que no son partícipes de los procesos de negociación de su régimen laboral y de seguridad social.

En definitiva: asistimos en conjunto a la rearticulación de un régimen de cuidados injusto, que toma tintes cada vez más globales. En este contexto, la conformación de cadenas supone una nueva vía para soterrar (individualizando y remitiendo a lo doméstico) el conflicto entre dos maneras distintas de comprender el desarrollo: como disfrute

.....

⁶ Recordemos que con esta simple locución nos referíamos al compendio de: etnicidad, país de procedencia y estatus migratorio (irregularidad administrativa, distintas situaciones de regularidad).

integral del conjunto de derechos, entre ellos, el derecho al cuidado, o como acceso individualizado a bienes y servicios de mercado, sea o no equitativo ese acceso para todo el mundo. En este proceso el empleo de hogar se constituye en un pilar de la reorganización de los cuidados y, a la par y en relación con lo anterior, en un nodo de vulneraciones del derecho al cuidado, en el que se condensan factores que permiten la vulneración de derechos en materia de género, en cuestiones de acceso a la ciudadanía de manera igualitaria y en incremento de las condiciones de precariedad, apoyándose en el injusto estatus social que ocupan los cuidados. De este modo, las migraciones se van constituyendo como un eje de desigualdad central a nivel global.

Por último hay que señalar que todo lo anterior se produce desde un abordaje parcial de las normativas y políticas (empleo de hogar, Ley de dependencia, medidas de conciliación, normativa de extranjería) que impide una transformación significativa y que permite que se pongan en marcha procesos contradictorios en los que los avances en una dimensión y/o para unos grupos se produce a costa de otras dimensiones del derecho, o del disfrute de ese derecho para otros grupos.



Políticas, transformaciones, preguntas

Una vez que hemos constatado que el empleo de hogar constituye, efectivamente, de manera profundamente interconectada un nodo de vulneración del derecho al cuidado y un pilar de la actual organización social de los cuidados, ¿qué lectura política cabe realizar? Por lo pronto, se abre un ámbito extremadamente interesante desde el que repensar sus implicaciones políticas: de un lado, condensa en situaciones concretas (en el día a día del empleo de hogar y en la conformación de las propias cadenas globales de cuidados) elementos de un estado de cosas general (crisis de cuidados, rearticulación del régimen de cuidados injusto, estratificación sexual y étnica del trabajo, desigualdades estructurales...); de otro, al ser pilar de la organización social de los cuidados, producir cambios significativos en este ámbito puede, aunque esto no se siga de manera necesaria, repercutir en otras piezas clave del engranaje socioeconómico en el que se encuentra inserto. Por ejemplo: ¿puede un cambio en el REEH ser el impulso necesario para comenzar a debatir que hay cuidados de los que la sociedad se tiene que responsabilizar en su conjunto?

Ambas cuestiones cobran sentido en la medida en que comprendamos cómo el empleo de hogar opera en el interior de una la lógica más extensa. Hablar de empleo de hogar en la actualidad es hablar de un régimen de cuidados injusto. Por eso, las transformaciones políticas en el campo del empleo de hogar impelen a avanzar en el reconocimiento pleno de un derecho al cuidado multidimensional y universal, que toca el núcleo duro de la ciudadanía. Pero, ¿si los cuidados abarcan otras muchas dimensiones laborales y sociales, tal y como se expresa en el carácter multidimensional del derecho al cuidado, qué sentido tiene centrarse en el empleo de hogar? Tres son los motivos. Por un lado, porque cristaliza una desigualdad estructural, la estratificación sexual y étnica del trabajo, así como la desvalorización y la invisibilidad de la que son objeto los

cuidados en nuestra sociedad. Por otro, porque es la principal actividad a la que acceden las mujeres migrantes en España. Y, por último, porque es urgente reformar el REEH, una normativa esencialmente injusta y discriminatoria, a la luz tanto de las reivindicaciones de los grupos organizados de empleadas de hogar, como de la coyuntura política favorable tímidamente perfilada en los últimos años en materias de igualdad y cobertura de cuidados, aunque retraída de manera preocupante por la crisis¹.

5.1 LA REFORMA ETERNAMENTE POSTERGADA

Las asociaciones de empleadas de hogar, presentes en España desde mediados de los 80, han manejado sus reivindicaciones en torno a dos núcleos de problemas, uno simbólico y otro estrictamente laboral. En relación al primero han expresado el carácter invisible del conjunto de tareas relacionadas con los cuidados, tareas realizadas principalmente por mujeres a lo largo de la historia. La desvalorización de los cuidados, en general, y del empleo de hogar, en particular, retroalimenta el impasse en materia de derechos laborales, permitiendo que conserve un estatus especial, discriminatorio. Modificar el REEH es avanzar en su valorización social y puede sentar las bases para otro tipo de reivindicaciones relacionadas con la cobertura de cuidados en condiciones dignas, tanto para las personas cuidadas como para las trabajadoras². En este sentido,

.....

¹ Por ejemplo: en 2010 fue suprimido el Ministerio de Igualdad, e incluido como Secretaría de Estado dentro del Ministerio de Sanidad y Política Social. 2010 también fue el último año en el que las madres recibirían el llamado «cheque bebé». En 2010 se dejó en suspensión la ampliación aprobada del permiso de paternidad, así como la retroactividad de la ley de dependencia. En términos generales, la crisis ha servido para reajustar la escala de prioridades en favor del sostén de la economía financiera, recortando en políticas sociales. A pesar de que una revisión de la Ley de dependencia, por ejemplo, hubiese podido ser motor para la creación directa de empleo y la regulación de una parte del trabajo informal del sector de cuidados.

² Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las asociaciones es la falta de información entre empleadas de hogar de sus derechos, que se ha hecho más acuciante con la llegada de trabajadoras migrantes, pues a la desorientación generalizada se suma la falta de herramientas y conocimiento de los códigos del país de destino. Por ello las asociaciones crean asesorías legales o espacios de encuentro en los que compartir información y consejos, y promover el apoyo en la defensa de derechos que dentro de la normativa están siendo vulnerados. Además de exigir la derogación del REEH, algunos grupos ponen en marcha iniciativas de criterios comunes para la contratación, junto con organismos que gestionan bolsas de empleo, con los que garantizar condiciones mínimas para empleadores y empleadas,

existe una alianza con el movimiento feminista, que ha realizado relevantes análisis sobre las relaciones entre la construcción del género, la desigualdad y la asignación del trabajo doméstico a las mujeres, tanto el remunerado como el del ama de casa. Sin embargo, los efectos de la globalización no han sido prácticamente analizados: la reestratificación sexual y étnica del trabajo que hemos mencionado, las condiciones de explotación relacionadas con las condiciones generales de la migración y las condiciones concretas impuestas en materia de extranjería o la rearticulación del mandato de género. En términos concretos: pese a que el movimiento feminista es consciente de la importancia de pensar dentro de las coordenadas de las diferentes posiciones que ocupan las mujeres, existe una ausencia generalizada de la variable migratoria en las prácticas y análisis feministas que, en su polo opuesto, se revela en forma de mistificación y sobre protección de las mujeres migrantes³.

Desde el año 1985 el REEH no ha sido modificado, si bien la situación del sector es conocida, parece haber siempre cuestiones más urgentes. En el siguiente cuadro podemos observar la mínima evolución que ha tenido en el REEH, la propuesta de modificación lanzada por el gobierno en 2009, posteriormente paralizada casi en su totalidad; entre otras cosas, la actual situación de crisis parece justificar la denegación de cambios más sustanciales⁴.

.....

se encuentren en situación regular o no. Un ámbito de intervención más reciente, pero crucial es el de la denuncia de las agencias privadas de colocación. Por la parte de los sindicatos, apenas existen empleadas de hogar afiliadas y, sin embargo, son los interlocutores directos en la mesa de diálogo social, junto con las organizaciones empresariales que en este caso no son la única patronal del sector (¿quién es la patronal en una contratación doméstica individualizada?). La perspectiva que manejan es principalmente laboral, sin interrelacionar empleo de hogar con problemas de conciliación, o la implicación de los trabajadores (hombres) en los cuidados. En relación a la situación de las empleadas de hogar que no tienen regularizada su situación, los sindicatos limitan sus propuestas a ofrecer información de los procesos de regularización existentes.

³ «Hay que huir de los dramatismos en los que nos colocan muchas veces los discursos feministas, argumentando que estamos esclavizadas a los cuidados y al trabajo, y que imposibilitan que podamos pensarnos de otro modo, como mujeres que salimos con nuestras amigas, que nos divertimos con nuestros hijos, que vamos a las reuniones de los AMPAs en los colegios, que reivindicamos otros horarios para las escuelas, etc. También inventamos la conciliación: montamos redes entre madres, compartimos saberes, recursos y una se apaña como puede.» (Integrante de colectivo de mujeres inmigrantes)

⁴ El impacto de la crisis en el empleo de hogar estaría por determinar: parece haberse producido un efecto de recorte de empleos, si bien retardado respecto a otros sectores y

Tabla 13: REEH y su reforma: propuestas de las asociaciones y del Gobierno

	RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR (DECRETO 1424/1985)	QUÉ EXIGEN LAS ASOCIACIONES
CONTRATO	Escrito o verbal.	Contrato escrito.
PERIODO DE PRUEBA	Período de prueba de 15 días.	Período de prueba nunca superior a 15 días.
SALARIO MENSUAL	Salario mínimo interprofesional para jornada de 40 horas semanales.	Salario mínimo superior al SMI.
DESCUENTO SALARIO EN ESPECIE	Descuento de hasta un 45% de salario en especie.	Máximo un 30% de salario en especie.
PAGAS EXTRA	Dos medias pagas extra anuales (de 15 días).	Derecho a dos pagas extras al año (de 30 días).
VACACIONES	Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada.	30 días al año. Derecho a pedir días libres por asuntos propios a convenir.

CAMBIOS ANUNCIADOS POR EL GOBIERNO (2009) ⁵	MODIFICACIONES APROBADAS EN 2010 ⁶ (Las casillas en blanco señalan que no existe modificación al respecto)
<ul style="list-style-type: none"> • No se elimina el contrato verbal, pero se desincentiva: si el contrato es verbal, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a tiempo completo. • Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito. • El empleador/a tendrá obligación de comunicar su contenido a la Seguridad Social. 	
Período de prueba de hasta dos meses.	
Se mantiene el salario mínimo interprofesional (633 euros en 2010) ³	
Máximo 30% y se limita su aplicación: el descuento estará prohibido si la empleada elabora los alimentos que ella misma consume y si el alojamiento en el domicilio es una condición impuesta por el empleador.	Máximo 30% descuento salario en especie. Aunque una parte del salario vaya en especie, no se puede cobrar en metálico un salario inferior al mínimo interprofesional.
Las dos medias pagas extra se convertirán en dos pagas extra en un plazo de cinco años.	
30 días naturales, de los que al menos 15 se disfrutarán seguidos.	

	RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR (DECRETO 1424/1985)	QUÉ EXIGEN LAS ASOCIACIONES
JONADA DIARIA MÁXIMA	<ul style="list-style-type: none"> • 9 horas+ tiempos de presencia • 10 horas de descanso entre jornada y jornada si la trabajadora no pernocta en el domicilio (8 horas si pernocta). • 36 horas de descanso semanal de las que al menos 24 deben ser continuadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • 9 horas máximo. • Las horas de presencia deben considerarse como horas extras pagadas. • Descanso semanal mínimo de 36 horas continuadas y descanso entre jornada laboral de 12 horas.
CUÁNDO SE COTIZA	<ul style="list-style-type: none"> • Cotización fija y por cuenta de la empleada si se trabaja entre 72 y 79 horas para un empleador (o varios). «Alta como discontinua». • Por encima de 79 horas con un empleador (más de la mitad de la jornada habitual), éste será el obligado a cotizar. • No se cotiza si se trabaja menos de 72 horas al mes. 	Cotización variable y desde la primera hora trabajada a cargo del empleador teniendo en cuenta el salario real.

CAMBIOS ANUNCIADOS POR EL GOBIERNO (2009) ⁵	MODIFICACIONES APROBADAS EN 2010 ⁶ (Las casillas en blanco señalan que no existe modificación al respecto)
<ul style="list-style-type: none">• Entre una y otra jornada deberán transcurrir al menos 12 horas. El descanso semanal será de 36 horas, que comprenderán el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.• El tiempo máximo ordinario de 40 horas semanales.• Podrá haber horas extraordinarias, pero se pagarán aparte.	
<ul style="list-style-type: none">• Cotización desde la primera hora, supresión del límite de 72 horas.• Todos los empleadores deberán inscribirse en el Registro de Empresarios de la Seguridad Social.• Aunque la empleada seguirá pagando parte de esa cantidad, la obligación de ingresar la cuota será del empleador.	

	RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR (DECRETO 1424/1985)	QUÉ EXIGEN LAS ASOCIACIONES
CANTIDAD COTIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Cotización fija, del 22% del SMI (18,3% a cargo del empleador y 3,7% a cargo de la trabajadora, salvo en el caso del alta como discontinua, en que el 100% corre a cargo de la trabajadora). • No hay alta si se trabaja menos de 72 horas al mes 	Equiparación el Régimen General.
BAJA LABORAL	El subsidio por incapacidad temporal comenzará a abonarse a partir del 29º día de la baja en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Desde el tercer día. Del 3º al 15º día de baja, ésta correrá a cargo del empleador; a partir del 16º día, correrá a cargo de la Seguridad Social, pero corresponderá al empleador continuar la cotización a la seguridad social. • La inclusión, dentro de la prevención de riesgos laborales, del derecho a reconocimientos médicos periódicos específicos sobre patologías propias del sector..

CAMBIOS ANUNCIADOS POR EL GOBIERNO (2009) ⁵	MODIFICACIONES APROBADAS EN 2010 ⁶ (Las casillas en blanco señalan que no existe modificación al respecto)
<ul style="list-style-type: none">• Cotización variable según las horas trabajadas y desde la primera hora.• El tipo de cotización será, en principio, el 22% vigente, pero irá subiendo hasta llegar al del resto de trabajadores por cuenta ajena (28,30%).	
<p>Bajas: a partir del 16º día como el resto de trabajadores. Se obligará, además, a cotizar por accidentes laborales.</p>	

	RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR (DECRETO 1424/1985)	QUÉ EXIGEN LAS ASOCIACIONES
DESPIDO	<ul style="list-style-type: none"> • Desistimiento del empleador (en la práctica un despido que no exige motivación). • Despido disciplinario. • Preaviso: con menos de 1 año trabajado: 7 días. Con más de un año: 20 días • Durante el período de preaviso la trabajadora tiene derecho a una hora libre cada día, pagada, para buscar otro empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La desaparición del «desistimiento del empleador» como causa justificada del término del contrato. • Preaviso de 30 días en todos los casos. • A falta de preaviso al término del contrato se reconocerá la prórroga tácita del contrato de trabajo.
INDEMNIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Desistimiento del empleador: 7 días por año trabajado. • Despido improcedente: 20 días por año trabajado (límite de 12 mensualidades). • Fin del período convenido (contrato temporal): 7 días por año. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despido procedente: 20 días por año (límite de 12 mensualidades). • Despido Improcedente: 45 días (límite de 42 mensualidades).
JUBILACIÓN Y DESEMPLEO	No hay prestación por desempleo ni prejubilación.	Incluir desempleo y prejubilación, igual el resto de trabajadores.

⁵ Esta propuesta fue paralizada; en la siguiente, como puede observarse, no se incluyen algunos de los avances que se incorporaban en la de diciembre de 2009 y tampoco se introducen otros nuevos.

⁶ Estas modificaciones fueron aprobadas dentro de la Reforma Laboral llevada a cabo en septiembre de 2010 (en concreto del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores), a raíz de la cual tuvo lugar la primera Huelga General en España en el contexto de la crisis.

⁷ Sin embargo no se habla de garantizar el salario mínimo interprofesional anual, con lo que, como el

CAMBIOS ANUNCIADOS POR EL GOBIERNO (2009)	MODIFICACIONES APROBADAS EN 2010 ⁶ (Las casillas en blanco señalan que no existe modificación al respecto)
<p>Aviso con 20 días de antelación si ha prestado sus servicios durante más de un año. En ese periodo, la empleada tendrá derecho a una «licencia» de seis horas semanales para buscar trabajo.</p>	
<p>20 días por año trabajado, tanto si es improcedente como si no.</p>	
<p>No se comenta nada expresamente.</p>	

REEH no tiene 14 pagas, sino 13, resulta imposible que quede garantizado este mínimo. En el caso de las internas, el salario mensual suele estar por encima del mínimo interprofesional (en muchos casos muy levemente), pero no se tiene en cuenta que, al permitir el REEH los tiempos de presencia, se está hablando de jornadas que pueden comprender las 14 horas permitidas por la ley; es decir, el salario mínimo debería ir en relación con la jornada. Las externas que se podrán beneficiar son las que trabajan 40 horas y no llegan a cobrar el salario mínimo. Pero para ellas también son legales los tiempos de presencia, por lo que muchas trabajan más de 40 horas (Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, 2010, http://www.ath-ele.com/doc/ATH_reforma_laboral_092010.pdf).

Pero, ¿por qué tanta demora? ¿Qué es lo que convierte al sector del empleo de hogar en algo intocable? El inmovilismo político que lo rodea apunta al núcleo duro del problema: las reivindicaciones de mejora del sector cuestionan su rol como nodo en el que se condensa la vulneración de derechos, y su papel como pieza clave para sostener un régimen de cuidados injusto, en la base de un sistema económico insostenible. Un cambio favorable implica proteger un sector esencialmente vulnerable y cuestionar el régimen de cuidados en el que se encuentra inserto y, más allá, el modelo de «desarrollo» y de sistema económico en sí.

5.2 CUATRO (FALSOS) DEBATES EN TORNO A LA REFORMA DEL REEH

Cuando se plantea la posibilidad real de sacar al empleo de hogar de su condición de régimen especial y equipararlo con el Régimen General de Seguridad Social y el estatuto de los Trabajadores, inmediatamente, aparecen dos dudas o miedos: una posible vuelta a casa de mujeres actualmente insertas en el mercado laboral⁵, debido al encarecimiento de los costes de la contratación de empleo de hogar y la adquisición de las empleadas de nuevos derechos; y un posible aumento de la economía sumergida, pues con el mismo encarecimiento, los hogares buscarían alternativas ilegales, favoreciendo la economía sumergida y generando incluso mayor competitividad a la baja (puesto que para compensar la oferta «en negro» tendría que alejarse de los mínimos presentados por convenio), produciendo de manera paradójica el efecto contrario que se pretendía contrarrestar⁶.

.....

parece también que el ajuste viene no solo por vía «cantidad», sino calidad del empleo, observándose un preocupante empeoramiento de condiciones laborales que debería ser estrechamente vigilado. Al mismo tiempo, parece que mujeres autóctonas están regresando con la crisis al sector del empleo de hogar. Parece también que puede estar aumentando significativamente el número de hombres, sobre todo migrantes, que buscan empleo en el sector ante la falta de oportunidades en otros.

⁸ Este miedo es enfatizado por los sindicatos mayoritarios que se muestran así conscientes del precio que tiene la conciliación, que se logra pasando el trabajo en los hogares de manos de unas mujeres a otras. Una mejoría de derechos podría significar la vuelta a casa de las mujeres que han conseguido incorporarse al mercado laboral.

⁹ «El gobierno ya intentó llevar a cabo la equiparación con el Régimen General [se

Sin embargo, ambos planteamientos se basan en dos premisas incuestionadas, que es preciso poner en discusión: las empleadas de hogar aparecen como quienes deben asumir las dificultades que presenta la reforma del REEH, y la reforma debe plantearse sin transformar ni un ápice el modelo socioeconómico vigente. Con estas dos premisas como sostén del conjunto, el abordaje de una solución justa para el empleo de hogar se hace realmente difícil. Pero, ¿es esta la única manera de afrontar el debate? Vayamos por partes.

Cuando pensamos en la reforma enseguida aparece la inquietante pregunta: ¿Pero quién pagaría la seguridad social de las empleadas de hogar? El miedo a que los hogares no puedan asumir el encarecimiento de la contratación y, en consecuencia, que se den efectos contraproducentes (aumento de la economía sumergida, presión a la baja, vuelta de algunas mujeres al hogar) se apoya, por un lado, en la desvalorización social de la que son objeto los cuidados, y por otro, en tratar a los hogares como empresas. Sobre el primero, en muchos casos no es tanto que no se puedan asumir los costes como considerar que este trabajo no merece «tanto dinero». Es por eso por lo que, paradójicamente, muchos hogares están dispuestos a asumir fuertes endeudamientos y gastos corrientes por renovar su automóvil, comprar una casa más grande o electrodomésticos más lujosos, pero no por costear a quien cubre las necesidades de cuidados en el hogar. Es decir, existe una escala de valores sociales en la que los cuidados están claramente infravalorados, que influye decisivamente en la traducción en términos de dinero y derechos que se hace del estatus que merece el empleo de hogar. Por otro lado, cuando se trata a los hogares como empresas, se les impele a afrontar individualmente los gastos, dando por hecho que no hay responsabilidad social en los cuidados, y que, en consecuencia, el acceso a cuidados queda al libre arbitrio de los recursos privadamente disponibles: familiares y de mercado (que, como se ha visto, supone el logro de cuidados dignos para una parte de

.....

refiere a una reforma paralizada en 2008]. Claro, las cuotas son mucho más altas en el Régimen General, con lo cual parece que iba a tener un efecto no deseado que es el trabajo en negro, de tal modo que mucha gente dejaría de cotizar a la seguridad social [...] Entonces estas personas trabajarían en negro, con lo cual buscando protección se fomentaba desprotección. Yo creo que esto habrá que arreglarlo en algún momento, es decir que habrá que arreglar tanto el régimen laboral como el REEH. Qué ocurre, que es una relación laboral que está sometida a muy poco control porque la inspección de trabajo no se puede hacer porque no se puede entrar en un domicilio salvo que exista una orden judicial» (Responsable del gobierno en materia de inmigración).

la población a costa de los derechos de las trabajadoras y dejando a otra parte sin acceso). Si se valoran los cuidados como base del conjunto del sistema socioeconómico y son prerrequisito para cualquier otro objetivo de bienestar colectivo, no puede hacerse recaer en los hogares toda la responsabilidad del «quién pagará». La respuesta a esta pregunta pasa por los hogares, el Estado y la sociedad, quienes deben responsabilizarse colectivamente y pensar maneras equitativas y justas de responder a las necesidades de cuidados de la población.

Pero para hacer frente al debate del “quién debe pagar” es preciso considerar dos cuestiones: la primera, no individualizar el problema, puesto que, como vimos en el capítulo 3, la noción individual de necesidad se construye y tiende a funcionar como un sempiterno argumento legitimador de las desigualdades. Antes bien es preciso garantizar un debate social a través del cual se defina qué es lo que se considera socialmente necesario. Y la segunda: hay que discernir en qué medida se está contratando empleo de hogar para no afrontar una redistribución de las tareas en el hogar y/o debido a dificultades de conciliación; qué cuidados deben ser pagados colectivamente; y qué cuidados son de “lujo”, aquellos que aumentan la calidad de vida de las personas que los contratan, pero que no pueden considerarse responsabilidad colectiva.

En relación a los cuidados domésticos, la tendencia debería ser hacia la minimización de la necesidad de contratación de empleo de hogar mediante cambios que ayuden a poder organizar la vida cotidiana y establecer arreglos del cuidado satisfactorios, repartiendo equitativamente la carga de trabajo entre sexos, redefiniendo las bases de la convivencia, y sin que haya una colisión con el empleo (reducción de las horas de empleo y reorganización de los tiempos de trabajo de manera más acorde a las necesidades de autocuidado y cuidados domésticos). El costo en este caso debería ser asumido por las empresas, mediante una adaptación de los ritmos de trabajo -e incluso del espacio- a las necesidades de conciliación y de autocuidado de las personas. Por otro lado, estaría la contratación para el cuidado de personas que no pueden cuidarse a sí mismas; en estos casos recibir cuidados es imprescindible para la supervivencia (lo que podríamos denominar situaciones de dependencia). En estas situaciones la responsabilidad debe ser colectiva y por lo

tanto es el conjunto de la sociedad la que debe pagar.⁷ Y, en último lugar, tendríamos los cuidados de “lujo”, que son cuidados demandados por personas que no desean hacerse cargo de los cuidados domésticos o que demandan cuidados como signo de calidad de vida o estatus. En estos casos el coste debe correr a cargo de quienes poseen dicha demanda, estableciéndose socialmente los mecanismos que garanticen la contratación de esos cuidados en condiciones de trabajo y salario justos.

Otra de las inquietudes surge de la mano de las trabajadoras en situación irregular. En el caso de una hipotética reforma del REEH, ¿qué pasaría con las empleadas de hogar en situación de irregularidad administrativa? ¿Seguirán trabajando en la economía sumergida? La mayoría de los discursos argumentan que no existe posibilidad de regularización de estas trabajadoras⁸. Pero esto implica no asumir la existencia de un problema fundamental de desarrollo (y, en consecuencia, la responsabilidad de articular medidas), y que la vulneración multifacética del derecho al cuidado que sufren las empleadas de hogar migrantes, y específicamente, las que están en situación administrativa irregular, y sus hogares, se encuentra a la base de cómo se está articulando a día de hoy el derecho al cuidado en España. En primer lugar, el valor del trabajo es el mismo tanto si se desarrolla «dentro» como «fuera» de la legalidad. En este sentido, los derechos laborales deben aplicarse a todas las personas trabajadoras al margen de su situación administrativa, como ha sido reiteradamente reconocido por la jurisprudencia en materia laboral. La retroalimentación entre irregularidad administrativa e irregularidad/informalidad laboral deriva de la confluencia de las propias normativas (y prácticas) en materia de extranjería y la aplicable al empleo de hogar. No es por lo tanto una responsabilidad de las trabajadoras, sino un problema social. Y, por último, tanto las políticas de conciliación

.....

¹⁰ La cuestión concreta sobre desde dónde se deben aportar los fondos está ligada al debate sobre cuál es la manera más adecuada de cubrir esas necesidades de cuidado y, de manera clave, sobre en qué medida se desea promocionar la cobertura individualizada en el ámbito de lo doméstico (subvencionar la contratación de empleo de hogar para el cuidado de personas dependientes) o promocionar la generación de recursos externos a los hogares (escuelas infantiles, residencias, ayuda a domicilio, etc.).

¹¹ Ante la pregunta de qué ocurriría con las trabajadoras en situación irregular del sector en el caso de una hipotética reforma del Régimen Especial, la respuesta de una de las personas responsables del gobierno en materia de migración es contundente: «Pues va a pasar lo mismo que está pasando ahora: que estarán fuera del sistema».

como las reivindicaciones de igualdad de género (igualdad de oportunidades, igualdad de acceso al mercado de trabajo, etc.) deben incluir a todas las mujeres, no solo a las mujeres autóctonas. En resumen: los problemas de las mujeres migrantes no pueden invisibilizarse o considerarse menos importantes; lo que significa que la ciudadanía no puede construirse desde la exclusión y explotación de determinados sujetos.

Además de estas dos cuestiones generales, existen dos problemas derivados. El primero hace referencia a cuál será el papel que tendrán las empresas en el caso de que los cuidados dejen de resolverse exclusivamente en lo doméstico. En la actualidad las empresas están adquiriendo un fuerte protagonismo (como intermediarias y como oferentes de servicios) pero sin que haya existido un debate previo sobre el rol que deben jugar. A lo largo de estas páginas hemos visto cómo existe una contradicción entre privatizar los cuidados (en el sentido de mercantilizarlos) y la asunción de una responsabilidad social. En la medida en que los cuidados son un sector intensivo en trabajo, donde adquiere una importancia central la relación humana y que ha de supeditarse a ritmos inamovibles (asociados a necesidades fisiológicas), resulta muy complejo aumentar la productividad, ya sea mediante la sustitución de trabajo humano por tecnología o con el aumento de la «cantidad» de cuidados por unidad de trabajo. Una de las formas de contrarrestar esta contradicción entre el cuidado y la rentabilidad empresarial es el empeoramiento progresivo de las condiciones laborales, que se logra mediante el abuso del sentimiento de responsabilidad sobre el bienestar ajeno de las cuidadoras, por tanto, reforzando el mandato de género, y mediante la inexistencia de alternativas laborales o vitales para las trabajadoras. Otra forma es incrementar el coste del servicio, lo cual hace que la calidad de los servicios recibidos sea muy dispar según el poder adquisitivo de las personas usuarias.

Introducir la lógica de mercado en los cuidados significa poner en marcha un mecanismo reproductor de desigualdades sociales, por lo que la expansión de un derecho al cuidado parece exigir la imposición de serias limitaciones a la operación de la esfera mercantil y de la lógica del ánimo de lucro⁹. Esto implica revertir la actual tendencia privatiza-

.....

¹² Esto se traduce en algo muy concreto para el caso del empleo de hogar: las agencias de colocación empeoran las condiciones de trabajo (se fomenta la contratación por debajo

dora de diversos servicios públicos y, más en concreto, de los servicios que paulatinamente van desarrollando el derecho al cuidado (servicios de cuidados como parte de las estrategias de conciliación y servicios de atención a la dependencia). De este modo, en lugar de pensar en términos negativos la imposición de límites a la introducción de empresas privadas en la provisión de servicios de cuidados, puede pensarse en términos positivos: cuál es la cobertura que debe quedar garantizada por el estado.

Una última cuestión es: si se busca avanzar en la valorización del empleo de hogar, ¿cómo contribuir a la profesionalización del sector? Como hemos comentado, la actual aplicación de la Ley de dependencia presenta dos graves falencias a este respecto. Consolida la figura de los cuidados no profesionales en el entorno familiar y no establece vías para su profesionalización. De aquí se deduce que es fundamental realizar una revisión profunda de la ley. Pero además, es importante reconocer la experiencia laboral no solo de las amas de casa o las trabajadoras informales autóctonas, sino también de las mujeres migrantes en situación irregular o no, muchas de las cuales gozan de la cualificación necesaria pero no reconocida en España. Por último, se sitúa la pregunta de cómo garantizar la profesionalización del sector, y por lo tanto, una visión más profesionalista de los cuidados, evitando los discursos neoserviles anteriormente explicados. La respuesta es clara: la profesionalización no ha de ir de la mano de la mercantilización, sino de la presencia de instituciones públicas. Dicho de otra manera, si la profesionalización se da en un contexto de protagonismo de las empresas privadas, se instalarán relaciones laborales neoserviles.

En conjunto, cada uno de estos cuatro puntos remite a cuestiones que van más allá de reformas aisladas o parciales, porque el empleo de hogar concentra problemas de la organización social de los cuidados en la que se sustenta un determinado sistema socioeconómico. Además de definir el papel del Estado en la provisión de los cuidados, asumiendo un compromiso firme con el reconocimiento y ejercicio efectivo del derecho al cuidado, es necesario pensar otros ámbitos, ponerlos en relación: por ejemplo, el modelo de vida hegemónico de la sociedad de consumo

.....

de las condiciones legales, se cobran porcentajes abusivos, etc.). Éstas han funcionado en la ilegalidad, sin embargo, han sido legalizadas en la Reforma Laboral aprobada en 2010. Pero el diagnóstico de las asociaciones sigue siendo el mismo: la mediación laboral debe realizarse en los servicios públicos o a través de ONGs sin ánimo de lucro.

(la generación de una serie de necesidades que se hacen al fin inabarcables, entre las cuales adquiere creciente importancia la contratación de empleo de hogar; lo que llamábamos «la construcción social de la necesidad»); el modelo individualista (resolverlo todo dentro de los hogares sin contar con otras redes y sin imaginar otros modelos de vida para hacer frente a los cuidados); la relación con el mercado laboral: mientras se suponga que los individuos están a disposición del mercado de trabajo (que son ese «trabajador champiñón» que no tiene necesidades ni responsabilidades de cuidados, Carrasco et al. 2004) y en el contexto de un mercado laboral crecientemente precarizado y flexible (en tiempos y espacios de producción, flexibilidad al servicio de las empresas) la conciliación será imposible y la contratación de empleo de hogar se constituirá en la opción preferida para solventar los «desarreglos del cuidado»; y repensando las culturas del cuidado: es imprescindible erosionar el mandato de género y el familismo; reforzar el aprendizaje de que todos y todas somos potencialmente cuidadores y cuidados, interdependientes (y por tanto, eliminar el sentimiento de deuda); desplazar las nociones mistificadas relacionadas con los cuidados: el trabajo de cuidados no es un trabajo necesariamente agradable, en muchas ocasiones, resulta tortuoso, pero forma parte de la vida; y, por último, hacer de los cuidados, no un dato objetivo, estático, sino un elemento en cuestión, para la crítica y la creación, tal y como apuntábamos al principio: ¿Qué es cuidar, y cuidar bien? ¿Cómo construir una vida que merezca la pena ser cuidada?

Mientras no existan un conjunto de medidas sociales y el apoyo real del Estado, la opción más integral y rentable seguirá siendo la contratación de fuerza de trabajo femenina. Efectivamente, se cumplirán los efectos contraproducentes previstos: muchos hogares no podrán pagar los cuidados que necesiten y la economía sumergida aumentará. Pero por eso se trata de falsos debates: al tomar solo parte del problema contribuyen a enquistar la situación. Por el contrario, es necesario comenzar a tomar en serio el conjunto de la problemática planteada, aprovecharla, además, para hacernos muchas otras preguntas: cómo debe organizarse la sociedad para garantizar la cobertura de los cuidados, qué es el buen cuidado, esa vida que merece la pena ser cuidada y qué modelos de convivencia más cercanos a otras culturas del cuidado pueden ser pensados.

A modo de cierre

Las preguntas y reivindicaciones planteadas no son cuestión baladí: el modelo de cuidados elegido en la actualidad condicionará el modelo de sociedad futuro que tengamos todas y todos. Como mencionamos al inicio de este libro, lo que está en juego es el propio desarrollo global, comprendiendo este como un conjunto integral de derechos al que deben acceder todos los sujetos en igualdad de condiciones (siendo esto parte del propio grado de desarrollo de un país). En la medida en que este se produce a costa de los derechos de otras personas y no se considera su situación como medida del alcance de bienestar social, no se puede seguir hablando de desarrollo. En este sentido, el derecho al cuidado nos da otra perspectiva que permite expandir el campo de los derechos al terreno del cuidado de la vida: apunta a las condiciones necesarias para la reproducción social en condiciones justas y permite plantear una pregunta sobre el tipo de vínculo entre individuos que es deseable construir. Como hemos insistido, no hay una forma que preexista a dichos vínculos inscrita en el concepto de cuidados; al contrario, las concreciones históricas y de contexto nos alejan de toda concepción esencialista.

El derecho al cuidado no aparece ligado solo al ámbito laboral ni al nacional. A la luz del creciente protagonismo de las migraciones esta desvinculación resulta de vital importancia: su presencia implica una atención específica a derechos de índole transnacional que deben ser inventados tomando como referencia la experiencia en curso de los sujetos (permisos laborales transnacionales, movilidad laboral, condiciones adecuadas para la reagrupación, retribuciones para gastos relacionados con la condición transnacional, derecho a la libre circulación, etc.); además, es preciso comprender el papel que la migración femenina juega, tal y como hemos intentado demostrar a lo largo de estas páginas, no

solo en el mercado laboral, sino en posibilitar la reproducción social. En qué medida la migración femenina sirve para aliviar las tensiones abiertas por la crisis de los cuidados está aún por determinar, debido, entre otras cosas, al momento de tránsito actual entre un modelo de organización de cuidados y otro aún por definir. Pero los datos de la creciente contratación de empleo de hogar o el aumento de la presencia de mano de obra migrante en los sectores del cuidado (asistencia a domicilio, residencias, empleo de hogar, etc.) ofrecen una idea del peso invisible con el que se carga. Esta dimensión, contemplada dentro del derecho al cuidado, al poner especial énfasis en la conciliación de todos los sujetos (derecho a cuidar), desborda el marco de los derechos laborales, visibilizando el terreno del cuidado como lugar en el que no solo se producen, como hemos constatado, múltiples vulneraciones, sino en el que también funcionan determinadas visualizaciones del cuidado a las que es preciso interrogar, tanto para evitar nuevas reproducciones de la desigualdad (a través principalmente del mandato de género) como para comenzar a imaginar otras.

Si las cadenas globales de cuidados son, tal y como hemos visto, la materialización de un régimen de cuidados injusto, de desigualdades estructurales, es preciso replantear los cimientos sobre los que se edifica dicha injusticia. Dentro de los posibles pasos que pueden darse, el cambio del REEH resulta imprescindible. Sin olvidar la atención a la situación específica de las trabajadoras migrantes, cuya situación de vulnerabilidad es mayor debido a las restricciones impuestas para regularizar su situación, renovar los permisos de residencia, acceder a otros puestos de trabajo o reagrupar a los familiares. Como comentábamos en el capítulo 2, las políticas deben comprenderse transversalmente, prestando especial atención a los puntos de fricción entre las de igualdad, extranjería, REEH y atención a la dependencia.

Pero una vez constatado tanto el empleo de hogar y sus cruces con la migración como uno de los nodos de vulneración de derechos en las cadenas globales de cuidados, y la necesidad de construir una mirada ampliada sobre las diferentes aristas que forman el entramado social que sostiene los cuidados, efectivamente, se abren nuevas preguntas: ¿Cómo avanzar en la valorización y visibilidad del trabajo de cuidados? ¿Sobre qué concepciones del cuidado construir una nueva organización social? Como señalábamos al inicio de estas páginas, el cuidado

puede ser concebido como excepción en la vida (como si se tratase de solventar momentos puntuales pasajeros), o por el contrario, como parte de la misma (teniendo en cuenta que el cuidado, como apuntábamos al inicio, permanece siempre presente pero con intensidades distintas). Si los cuidados forman parte de la vida, entonces debemos cuestionar el tipo de relaciones en las que se generan (de desigualdad, tal y como hemos visto) y el modo en el que lo hacen (a través de chantaje emocional, sentimientos de culpa, deuda...) para revertirlas.

En este proceso, los cuidados no pueden reducirse a un dato objetivo, neutro, sino que son, al contrario, la excusa para preguntar una y otra vez qué es lo que entendemos por cuidar, y en qué podría consistir cuidar bien: ¿Qué es lo que los individuos de una sociedad entendemos por cuidado? ¿Podemos optar y de qué modo podríamos hacerlo a cuidar bien y a ser bien cuidadas? Al hablar de buen cuidado, no se trata de moralizar dicha esfera de la vida, sino de sostener que es posible pensar modelos del cuidado más justos, de calidad, y que produzcan bienestar tanto a las personas cuidadas como a las cuidadoras. En este sentido, no se trata de quedarse en «lo que hay» sino de avanzar preguntando qué tipo de vida es la que queremos cuidar: por ejemplo, ¿una cuyas relaciones están basadas en la desigualdad y la vulnerabilidad de una parte de la sociedad? ¿Una que pone el consumo y la capacidad de compra individual en el centro? ¿O una en cambio en la que podamos decidir cómo cuidar en condiciones equitativas y respetando el acceso universal al derecho al cuidado, promoviendo además otras culturas del cuidado más colectivas y liberadoras? Adoptar medidas que favorezcan la valorización, la visibilidad y el debate social colocando los cuidados en el foco de atención, es vital; y desarrollar políticas públicas con implantación real en materia de igualdad, extranjería, política social y dependencia, indispensable¹. Pero ambos procesos no pueden hacerse sin cuestionar las culturas del cuidado en las que nos movemos, teniendo en cuenta que repensar el cuidado debe empujarnos de algún modo a repensar la vida.

.....

¹ Es muy importante que todas las medidas adoptadas sean discutidas por asociaciones y organizaciones de base implicadas, siendo éstas interlocutoras directas y protagonistas de los cambios futuros. Esta interlocución no solo enriquece las propuestas planteadas, ofreciendo un contenido en relación directa con la experiencia cotidiana de las mujeres, también es garante, en cierta medida, del propio éxito de las mismas, ya que surge y se construye desde la relación directa con las protagonistas del empleo de hogar y las cadenas globales de cuidados.

Por último, explorar y ahondar en los cruces entre personas cuidadas y profesionales del cuidado, entre empleadas de hogar migrantes y empleadas de hogar autóctonas, y entre hogares empleadores y hogares de empleadas, puede enriquecer enormemente el debate en todas sus dimensiones, permitiendo plantear nuevos problemas y aventurar respuestas que se atrevan a tomar realmente en cuenta la multidimensionalidad del derecho al cuidado; ese complejo pero imprescindible reto para las sociedades del futuro en el mundo global.

Apéndice

Algunas propuestas concretas de intervención política: más allá del empleo de hogar

A propósito de las discusiones sostenidas en los dos primeros encuentros del proceso de diálogo político que tuvo lugar a lo largo del otoño de 2009: «La reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar: cruces con la migración y un debate de fondo ¿cómo reorganizar los cuidados?» surgieron una serie de propuestas que se sintetizan a continuación¹.

.....

¹ Estas propuestas fueron elaboradas por diversas organizaciones de trabajadoras del hogar, asociaciones de migrantes, grupos feministas y mujeres con diversidad funcional. En el tercer y último encuentro se presentaron estas propuestas a gobierno y sindicatos. El punto de partida común a los encuentros era doble: la necesaria reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar, regulado por el Real Decreto 1424/85, y la convicción de que la migración debe ser eje transversal al conjunto de debates, así como la situación de las empleadas de hogar migrantes, foco de atención específico del proceso de diálogo. Las propuestas fueron publicadas conjuntamente por UN-INSTRAW (ahora ONU Mujeres) y ACSUR-Las Segovias en el Pliego de propuestas. Un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras, disponible en http://www.acsur.org/IMG/pdf/pliego_de_propuestas_lugar_justo_empleo_hogar-Espana.pdf.

MEDIDAS PROPUESTAS	
UN HOGAR JUSTO PARA EL EMPLEO DEL HOGAR Y SUS TRABAJADORAS	
Dimensión de incidencia SITUACIÓN DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR MIGRANTES	
OBJETIVOS	MEDIDAS
<p>Objetivos 1 y 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin de la vulnerabilidad derivada del cruce del REEH y la normativa de extranjería • Garantía de que la expansión de derechos laborales llegue a todas las trabajadoras del hogar al margen de su condición migratoria 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Urgencia del paso al Régimen General 2. Revisión de la normativa de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Facilitación de la regularización por arraigo laboral y social 2.2 Agilización de los trámites para los visados de búsqueda de empleo 2.3 Revisión de los criterios de reagrupación 2.4 Protección ante la violencia y acoso 3. Atención a las familias transnacionales en los derechos de conciliación
EL EMPLEO DE HOGAR	
OBJETIVOS	MEDIDAS
<p>Objetivo 3: Equiparación de las condiciones laborales y de protección social al resto de sectores</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Equiparación al Estatuto de los Trabajadores 5. Inclusión en el Régimen General
<p>Objetivo 4: Garantía del cumplimiento de condiciones laborales justas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Incidencia en los mecanismos de intermediación <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Actuación de las agencias de colocación bajo los parámetros legales 6.2 Intermediación mediante servicios públicos de empleo 6.3 Fomento de acuerdos de unificación de condiciones 7. Actuación de la inspección laboral 8. Protección efectiva de la maternidad 9. Fomento de las denuncias por incumplimiento de condiciones

EL EMPLEO DE HOGAR	
Objetivo 5: Constituir a las trabajadoras en interlocutoras directas	10. Establecimiento de canales para la participación de las trabajadoras
Objetivo 6: Ruptura con el carácter individualizado, invisible y desvalorizado del trabajo	11. Apoyo a la formación de cooperativas 12. Medidas de sensibilización 13. Apoyo a la asociatividad de las trabajadoras
EL RÉGIMEN DE CUIDADOS	
OBJETIVOS	MEDIDAS
Objetivo 7: Garantía efectiva del derecho al cuidado sin colisión con el derecho a elegir sobre los cuidados y los derechos laborales	14. Revisión de la ley 39/2006 (Ley de dependencia) 14.1 Derogación del artículo 18 14.2 Clarificación del papel del empleo de hogar 14.3 Desarrollo de servicios públicos de calidad y gestión directa
Objetivo 8: Constitución de los cuidados en eje de un nuevo modelo (re)productivo sostenible	15. Revisión de las medidas anti-crisis 15.1 Redireccionamiento de la inversión hacia la generación de servicios públicos de cuidados de calidad y gestión directa 15.2 Aplicación a la población migrante 16. Situar los cuidados como eje central de la ley de economía sostenible 17. Análisis del impacto de género

Bibliografía

Aganzo, Andrés y Cristina Galletero (coords.) (2007), *Las trabajadoras de hogar en España*, Madrid: Cáritas Española Editores

Anderson, Bridget Jane (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Londres: Zed Books

Anderson, Jeanine (2008), «Nuevas políticas sociales de producción y reproducción», en Arriagada, Irma (ed.), *Futuro de las familias y desafíos para las políticas*, CEPAL - Serie Seminarios y conferencias No 52, http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/32699/ssc_52_Familias.pdf

Anderson, Jeanine (2010), *Construyendo redes: las mujeres latinoamericanas en las cadenas globales de cuidado*. Informe final. Mimeo.

Budlender, Debbie (2008), «The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries», *Gender and Development Programme Paper*, num. 4, disponible en www.unrisd.org

Caixeta, Luzemir; Encarnación Gutiérrez-Rodríguez; Silvina Monteros; Shirley Tate; y Cristina Vega Solís (2004), *Hogares, cuidados y fronteras... derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación*, Madrid: Traficantes de Sueños, disponible en http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/SITE_CRE/ARBOL_CARPETAS/BB_QUE_HACEMOS/B60_EMPLEO/INFORME%20HOGARES%2CCUIDADOS...PDF

Campillo Poza, Inés (2010), «Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España», *Política y Sociedad*, 2010, Vol. 47 Num. 1, págs. 189-213, disponible en <http://revistas.ucm.es/cps/11308001/articulos/POSO1010130189A.PDF>

Carrasco, Cristina; Anna Alabart; Andrés Coco; Màrius Domínguez; Àngels Martínez; Maribel Mayordomo; Albert Recio; y Mónica Serrano (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: Instituto de la Mujer

Carrasco, Cristina; Maribel Mayordomo; Màrius Domínguez y Anna Alabart (2004), *Trabajo con mirada de mujer: Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid: CES

Cebrián, Inmaculada y Gloria Moreno (coords.) (2008), *Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas*, Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), disponible en www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/.../Integracion_Inmigrantes.pdf

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (2002) *Boletín Datos de Opinión*, enero-abril, disponible en www.cis.es

---- (2004) *Barómetro. Estudio 2581*, septiembre-diciembre, disponible en www.cis.es

---- (2007), *Barómetro Sanitario*, Ministerio de Sanidad y Consumo, disponible en www.cis.es

Colectivo IOÉ (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, disponible en http://www.nodo50.org/ioe/investigaciones_libros.php?op=libro&id=42

Chang, Grace (2000), *Disposable domestics: immigrant women workers in the global economy*, Cambridge, Massachusetts : South End Press

Díaz Gorfinkiel, Magdalena (2008a), *El sistema internacional de cuidados: la experiencia de Madrid en la desnacionalización del trabajo reproductivo*, Tesis Doctoral no publicada

---- (2008b), «El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 2, págs. 71-89, disponible en <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA0808220071A.PDF>

Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Amaia Orozco (2009), *La organización social de los cuidados en España*, UN-INSTRAW, disponible en www.un-instraw.org

Díaz Valero, Pau (2009), «La Ley de dependencia: el posible reforzamiento del rol de las mujeres como cuidadoras en el ámbito familiar, a través de la figura del cuidador no profesional», III Congreso de economía Feminista, Universidad Pablo de Olavide, 2 y 3 de abril, disponible en http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/area3/Pau_Diaz.pdf

Durán, M^a Ángeles (2005), Nota de prensa: Presentación de los resultados del estudio sobre ‘El uso del tiempo en la vida cotidiana’, 29 de junio de 2005, Fundación BBVA Departamento de Comunicación, disponible en www.fbbva.es/TLFU/dat/np_durán_usotiempo.doc

---- (2009), «La contabilidad del tiempo», en *Jornadas Europeas sobre Usos del Tiempo*, disponible en http://jornadausosdeltemps.net/public/assets/pagina_8/doc_004_es.pdf

Forum Política Feminista (eds.) (2008), *Mujeres y Estado del Bienestar Inmigración, género y ciudadanía*, Madrid: Fórum de Política Feminista

Silvia L. Gil (2010), *Nuevos feminismos. Sentidos comunes en la dispersión. Una historia de trayectorias y rupturas en el Estado español*, Madrid, Traficantes de Sueños

Hondagneu-Sotelo, Pierret (ed.) (2001), *Gender and U.S. Immigration. Contemporary Trends*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press

Hochschild, Arlie Russell (2000), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en Anthony Giddens y Will

Hutton (eds.), *En el límite: la vida en el capitalismo global*, Barcelona: Tusquets (2001)

---- (2003), *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y del trabajo*, Katz Editores (2008)

IMSERSO (2005), *Cuidado a la dependencia e inmigración – Informe de resultados*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/imserso-cuidadodepinmi-01.pdf>

---- (2007), «Servicios sociales para Personas Mayores en España. Enero 2007», *Perfiles y tendencias – Boletín sobre el Envejecimiento* No 32, Noviembre 2007, disponible en <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/boletinopm32.pdf>

Informe económico y financiero, Presupuestos Generales del Estado 2009

Instituto de la Mujer (2008), *Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: valoración económica*, Ministerio de Igualdad, disponible en http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Cuidados_Personas_Dependientes_Est_102.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE) (varios años), Encuesta de Población Activa, disponible en www.ine.es

---- (2001), Censo de Población y Vivienda, disponible en www.ine.es

---- (2004), Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, disponible en www.ine.es

---- (2006), Encuesta de Estructura Salarial, disponible en www.ine.es

---- (2008a), Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007, disponible en www.ine.es

---- (2008b), Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, disponible en www.ine.es

---- (2009), *Mujeres y Hombres en España*, Madrid: INE, disponible en <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh09.pdf>

Izquierdo, María Jesús (2008), «Los cuidados y las cadenas vistas desde los países de destino», *Mujeres que migran, mujeres que cuidan: la nueva división sexual del trabajo*, 1-3 diciembre 2008, vídeo disponible en www.un-instraw.org

Lutz, Helma (2002), «At your service madam! The globalization of domestic service», en *Feminist Review* 70, págs. 89-104

Manalansan, Martin F. (2006), «Queer Intersections: Sexuality and Gender in Migration Studies», *International Migration Review*, Vol. 40(1), pp. 224-249

Ministerio de Educación (2010), *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2010*, Ministerio de Educación, disponible en www.educacion.gob.es/

MTAS (2005), *Libro Blanco de la dependencia*, MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/libroblancodependencia/mtas-libroblancodependencia-01.pdf>

Naredo, María (2008), «Más riesgos, menos protección. Mujeres inmigrantes ante la violencia de género», en Fórum de Política Feminista (ed.) (2008), *Mujeres y Estado del Bienestar Inmigración, género y ciudadanía*, FPF: Madrid, págs. 75-82

OCDE (2004), *Tendances de migrations internationales, Informe Anual 2004*, OCDE, disponible en www.oecd-ilibrary.org

Orozco, Amaia P. (2007), «Cadenas Globales de cuidados», Documento de trabajo 2 Serie Migración, género y desarrollo, UN-INSTRAW, disponible en www.un-instraw.org

---- (2010), *Cadenas globales de cuidados: qué derechos para un régimen global de cuidados justo*, UN-INSTRAW, disponible en www.un-instraw.org

Orozco, Amaia P.; Denise Paiewonsky y Mar García Domínguez (2008), *Cruzando fronteras II: migración y desarrollo desde una pers-*

pectiva de género, Madrid: Instituto de la Mujer y UN-INSTRAW, disponible en www.un-instraw.org

Pla Julián, Isabel; Josep Banyuls i Llopis; Ernest Cano Cano; Ana Martí Gual; Josep Vicent Pitxer i Campos; Maria Manuela Poveda Rosa; Amat Sánchez Velasco; y Asunción Ventura Franch (2004), *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*, Memoria de investigación 2003-2004, disponible en www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/658.pdf

Precarias a la Deriva (2004), *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madrid: Traficantes de Sueños, disponible en <http://www.traficantes.net/index.php/trafis/content/download/18059/184955/file/precarias%20a%20la%20deriva.pdf>

Ramírez, Carlota; Mar García Domínguez; y Julia Míguez Morais (2005), *Cruzando fronteras: remesas, género y desarrollo*, Santo Domingo: UN-INSTRAW, disponible en www.un-instraw.org

Rancière, Jacques (2010), «El racismo, una pasión que viene de arriba», *El Viejo Topo*, 275, págs. 54-7, disponible en http://www.elviejotopo.com/web/archivo_revista.php?arch=1527.pdf

Razavi, Shahra (2007), «Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options», *Gender and Development Programme Paper*, num. 3, UNRISD, disponible en www.unrisd.org

Río, Sira del y Amaia P. Orozco (2002), «La economía desde el feminismo: Trabajos y cuidados», *Rescaldos. Revista de diálogo social*, núm. 7, invierno, pp. 15-37, disponible en http://www.sindominio.net/karakola/antigua_casa/textos/trabajocuidado.htm

Rodríguez Rodríguez, Pilar (2004), «El apoyo informal en la provisión de cuidados a las personas con dependencia. Una visión desde el análisis de género», en Forum de Política Feminista (eds.), *Ley de dependencia y educación infantil como medidas de conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid: FPF

Salazar Parreñas, Rhacel (2001), *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. California: Stanford University Press

---- (2005), *Children of Global Migration. Transnational Families and Gendered Woes*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Seguridad Social (varios años), Datos de afiliación a la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración

Tobío Soler, Constanza (2002), «Conciliación o contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras» en Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (ed.) (2002), *Conciliar la vida. Tiempos y servicios para la igualdad*, Madrid: Dirección General de la Mujer págs. 15-43

Vega Solís, Cristina (2009), *Culturas del cuidado en transición Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*, Editorial UOC

Yeates, Nicola (2005), «Global Care Chains: a Critical Introduction», *Global Migration Perspectives*, No. 44, <http://www.gcim.org/attachements/GMP%20No%2044.pdf>

Zaguirre, Arantxa (2010), *La política migratoria y la normativa de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados. El caso de España*, UN-INSTRAW, disponible en www.un-instraw.org

Zaguirre, Arantxa y Amaia P. Orozco (2011), «Puerta del Sur. Politiche migratorie, crisi del sistema delle attività di cura e lavoro di collaborazione familiare in Spagna» en Isabella Peretti (ed.), Schengenland. *Immigrazione: politiche e culture in Europa*, Casa editrice EDIESSE

Con la edición de este libro ONU Mujeres pretende contribuir al debate sobre la globalización de los cuidados; debate que actualmente resulta indispensable, tanto en los análisis feministas preocupados en el trabajo, los cuidados y la rearticulación del mandato de género, como en los estudios sobre migraciones, interesados en ofrecer una visión más amplia del conjunto del fenómeno migratorio que permita incluir a la población migrante como sujeto de pleno derecho, y atiende a la realidad específica de las mujeres migrantes. El libro analiza el papel que la migración femenina juega en la reorganización social de los cuidados en España y la dinámica de creación y funcionamiento de las cadenas globales de cuidados. Al mismo tiempo, realiza propuestas concretas para integrar el componente del cuidado como eje central del desarrollo y para realizar intervenciones públicas que valoren el trabajo de cuidados, la responsabilidad colectiva y la igualdad de género, todas tareas pendientes en las agendas políticas. Las conclusiones extraídas y presentadas en esta edición resultan de gran utilidad para continuar avanzando en la elaboración conceptual y el abordaje práctico de la problemática abierta por las cadenas globales de cuidados.

DERECHO AL
CUIDADO



 **ONU** 
MUJERES

Unidad de las Naciones Unidas para la igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



AGENCIA
ESPAÑOLA DE
COOPERACIÓN
INTERNACIONAL