



Estudios e Investigaciones

INFORMALIDAD DEL EMPLEO Y PRECARIEDAD LABORAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR.

2003-2004

Equipo investigador dirigido por: **Isabel Plá Julián**

- Joseph Banyuls i Llopis
- Ernest Cano Cano
- Ana Martí Gual (Univ. Jaume I Castelló)
- Joseph Vicent Pitxer i Campos
- María Manuela Poveda Rosa
- Amat Sánchez Velasco
- Asunción Ventura Franch (Univ. Jaume I Castelló)
- Mayte Bartual García

Universidad de Valencia

NIPO: 207-05-054-5

ISBN: 978-84-691-4987-4

Ref: Expte. 73 -658/04

**INFORMALIDAD DEL EMPLEO Y
PRECARIEDAD LABORAL
DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR**

PERIODO DE DURACIÓN 2003-2004

MEMORIA DE INVESTIGACIÓN

31 DE OCTUBRE DE 2004

INVESTIGADORA PRINCIPAL: ISABEL PLA JULIÁN

INVESTIGADORES

JOSEP BANYULS I LLOPIS (Universitat de València)

ERNEST CANO CANO (Universitat de València)

ANA MARTÍ GUAL (Universitat Jaume I Castelló)

JOSEP VICENT PITXER I CAMPOS (Universitat de València)

MARIA MANUELA POVEDA ROSA (Universitat de València)

AMAT SÁNCHEZ VELASCO (Universitat de València)

**ASUNCIÓN VENTURA FRANCH (Universitat Jaume I
Castelló)**

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

MAYTE BARTUAL GARCÍA (Universitat de València)

NIPO.:207-05-054-5

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN, ÁMBITO Y METODOLOGÍA.....	11
1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN Y ÁMBITO DE ESTUDIO.....	11
2. METODOLOGÍA	18
3. ELEMENTOS TEÓRICOS Y MARCO CONCEPTUAL PARA EL ESTUDIO DE LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL DEL EMPLEO DE HOGAR.....	23
1. EMPLEO INFORMAL, ECONOMÍA SUMERGIDA Y PRECARIEDAD LABORAL	23
1.1. Empleo informal y economía sumergida.....	23
1.2. Dimensiones del empleo informal	28
1.3. La precariedad laboral	37
2. FUERZAS SUBYACENTES AL DESARROLLO DE LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD EN EL EMPLEO DE HOGAR.....	42
2.1. Las peculiaridades del empleo de hogar.....	43
2.2. El marco regulador del empleo de hogar.....	45
2.2.1 El empleo de hogar en la legislación laboral y de Seguridad Social	45
2.2.2. La regulación del empleo de hogar en otros países	50
2.3. La inserción laboral de las mujeres inmigrantes	52
2.4. Las redes de intermediación en el empleo de hogar.....	57
2.5. Familia, reproducción social y estrategias familiares.....	61
3. TENDENCIAS RECIENTES EN EL EMPLEO DE HOGAR.....	66
3.1. Transformaciones económicas, sociales y familiares.....	67
3.2. El empleo de hogar como nuevo yacimiento de empleo	71
4. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA AL EMPLEO DE HOGAR.....	75
1. FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS	75
2. CRITERIOS DE DELIMITACIÓN	76
3. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL SECTOR	80
4. CARACTERIZACIÓN DEL COLECTIVO DE OCUPADOS/AS EN EMPLEO DEL HOGAR	82
5. CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO EN EL SECTOR	94
5. TRABAJADORAS Y CONDICIONES LABORALES	103
1.1. PERFILES BIOGRÁFICOS Y TRAYECTORIAS LABORALES	103
1.1.1. Trabajadoras inmigrantes: “algo más que un trabajo”	104
1.1.1.1. La tolerancia institucional y la mirada de las empleadas españolas.....	105

1.1.2. Proyectos migratorios: mujeres y estrategias familiares	108
1.1.3. La idea de integración y la batalla contra los estereotipos	113
1.1.4. Trayectorias profesionales degradadas. Migración y movilidad social.....	115
.....	
1.2. Empleadas españolas: “algo menos que un empleo”	121
1.2.1. Trayectorias laborales estancadas	
1.2.2. Trayectorias discontinuas y trabajadoras resignadas.....	122
1.2.3. Jóvenes con formación y trayectorias precarias	124
1.3. La consideración social de las empleadas de hogar. La percepción de las propias trabajadoras.....	129
2. LA RELACIÓN LABORAL: CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO	133
2.1. El contrato de trabajo, más excepción que norma	133
2.1.1. El contrato y la Seguridad Social: de la excepción al desconocimiento	134
2.1.2. Luces y sombras de la regularización.....	140
2.1.3. ¿Trayectorias hacia la formalidad?.....	150
2.2. Unas condiciones de trabajo marcadas por la precariedad.....	155
2.2.1. Camino del trabajo: la dificultad de los desplazamientos	155
2.2.2. ¿Cuánto y cómo trabajar?: Organización, supervisión y control.....	157
2.2.3. Cuando el trato laboral se degrada: acoso moral y sexual.....	166
2.2.4. Un hogar donde trabajar, ¿un hogar donde vivir?	173
2.2.5. Tiempos de trabajo, tiempos de vida	176
2.2.6. La siempre difícil conciliación... aún más difícil	187
2.2.7. Un empleo mal retribuido.....	197
2.2.8. Los riesgos para la salud.....	214
6. LAS EMPLEADORAS Y EL RECURSO AL EMPLEO DE HOGAR	224
1. EL MARCO EN EL QUE SE GENERA LA DEMANDA: LOS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN DE LAS EMPLEADORAS	224
2. EL RECURSO A LAS EMPLEADAS DE HOGAR.....	232
2.1. Las diferencias sociales entre las empleadoras	232
2.2. Las distintas tareas y los perfiles de las empleadas	234
2.2.1. Las tareas de la casa	234
2.2.2. El cuidado de los niños y niñas	239
2.2.3. El cuidado de las personas mayores dependientes	244
2.3. Mirando a “las otras”: imágenes y estereotipos	250

3. LA RELACIÓN LABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO	256
3.1. Razones para la contratación formal o informal.....	256
3.2. Una relación laboral peculiar.....	259
3.2.1 Principales problemas.....	260
3.2.2. Una demanda y una oferta marcadas y unidas por el género	266
3.3. Mecanismos de búsqueda y criterios de selección	269
3.4. Condiciones de trabajo	271
3.4.1. Organización, control y supervisión.....	271
3.4.2. La remuneración.....	275
3.4.3. La relación concreta: el trato dispensado	277
7. EL ENCUENTRO DE OFERTA Y DEMANDA EN EL EMPLEO DE HOGAR: REDES Y NEGOCIACIÓN	283
1. REDES DE MOVILIZACIÓN QUE RELACIONAN A EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS	283
1.1. Redes informales de las empleadas de hogar inmigrantes	288
1.2. Redes informales de las empleadas de hogar españolas.....	295
1.3. Redes informales de las empleadoras.....	299
1.4. Redes formales no mercantiles: instituciones religiosas y ONGs.....	302
1.5. Redes formales mercantiles: agencias privadas de colocación	315
2. LA NEGOCIACIÓN ENTRE EMPLEADAS DE HOGAR Y EMPLEADORAS.....	321
3. CONCLUSIONES SOBRE REDES Y NEGOCIACIÓN	328
8. CONCLUSIONES	332
El punto de partida: la aproximación cuantitativa.....	332
Las empleadas de hogar. imágenes y estereotipos	333
Perfiles biográficos y trayectorias laborales de las trabajadoras	334
La relación con el sistema regulador	337
Unas condiciones de trabajo marcadas por la precariedad.....	338
Las redes sociales y la intermediación en el empleo de hogar	344
Las empleadas de hogar como recurso en los problemas de conciliación: un problema colectivo no resuelto	347
9. BIBLIOGRAFÍA	352

1. INTRODUCCIÓN

La mayoría de las perspectivas teóricas convencionales que habitualmente se aplican al análisis de lo social presuponen una autonomía entre la lógica y el funcionamiento de la esfera pública (trabajo mercantil, mercados y Estado) y de la privada (trabajo no-mercantil, familia, comunidad). Además, al mismo tiempo que se niega su interdependencia, se jerarquizan los espacios. Predomina el análisis y se da mucha más importancia a la esfera pública, la mediada por el mercado, que a todo lo que ocurre en el ámbito del trabajo reproductivo. Esta mirada interesada en ver sólo un lado de la realidad social y laboral, no considera un conjunto de necesidades que tradicionalmente se han satisfecho con trabajo no remunerado. Las necesidades de atención y cuidados no han constituido un problema digno de atención mientras se han resuelto tras los muros del hogar, dentro del espacio privado y asumidas por las mujeres como una responsabilidad natural.

Sin embargo, esta situación está cambiando. Desde diferentes campos del conocimiento se está prestando más atención al estudio de las actividades que se llevan a cabo fuera del mercado. Al mismo tiempo, también se está modificando en la sociedad la forma de provisión de bienes y servicios, con la progresiva mercantilización de necesidades que tradicionalmente se han satisfecho en la esfera del trabajo reproductivo. La limpieza del hogar, el cuidado de las personas ancianas o niños y niñas son tareas que cada vez se realizan menos de manera gratuita por el ama de casa, las hijas o los abuelos y abuelas y se llevan a cabo por personas que reciben un salario a cambio de la actividad.

Los motivos que encontramos detrás de esta transformación son múltiples: creciente participación femenina en el mercado de trabajo (asociada tanto a la terciarización de la estructura económica como al aumento de la formación y al cambio de roles de las generaciones de mujeres más jóvenes), nuevos modelos de organización de la supervivencia familiar (incluida la nueva gestión del tiempo familiar y la revalorización del tiempo propio, con independencia de si tienen o no cargas familiares), progresiva tendencia a la dispersión geográfica de la familia y envejecimiento de la población, políticas de reducción de la provisión de servicios sociales e insuficientes políticas de conciliación.

Pero no sólo ha aumentado la demanda de servicio doméstico sino que ha cambiado su composición por tareas y clases, extendiéndose progresivamente desde los segmentos sociales más elevados hacia las clases medias o media-baja. Para las mujeres de clase alta se da por descontado el empleo de ayuda doméstica remunerada y su cuantía y tipología está asociada a las necesidades que se les plantean en cada etapa de su vida, pero sobre una base de ayuda permanente. En las otras posiciones sociales, la utilización del recurso puede no ser

permanente y puede además variar según el momento, la urgencia de las necesidades y la coyuntura económica de la familia. Aunque cada vez está más generalizada la búsqueda de ayuda para la realización de las tareas de la casa, ésta se considera en cierto modo prescindible.

Por tareas, se ha producido una ampliación de las mismas, extendiéndose progresivamente desde las tareas del hogar hacia las de cuidados de niños/as y ancianos/as. La ayuda doméstica resulta imprescindible para el cuidado de los niños y niñas y las personas ancianas cuando los y las adultas de la unidad familiar desempeñan una actividad laboral mercantil y, por supuesto, se lo pueden permitir en términos económicos. En un contexto caracterizado no sólo por la ausencia de recursos públicos sino también por la indiferencia institucional, otras ‘opciones’ como las redes familiares (en particular, las abuelas) siguen siendo fundamentales, sobre todo para quienes no pueden disponer de ayuda remunerada.

Este cambio también está siendo posible por la existencia de un numeroso colectivo de mujeres que llevan a cabo estas actividades. La mercantilización de muchas de las necesidades en la sociedad española se “soporta” sobre mujeres que, en el mejor de los casos, reciben un sueldo que complementa el del marido o que les separa un poco de la marginalidad. Pero también sobre situaciones mucho peores: mujeres inmigrantes viviendo en la ilegalidad y que tienen que aceptar cualquier tipo de trabajo con ingresos ínfimos, abusos y fraudes, jornadas laborales interminables... En definitiva, condiciones de trabajo que superan lo que habitualmente entendemos como informalidad y que se insertan de lleno en el mundo de la precariedad laboral y la marginalidad.

Aunque más adelante profundizaremos sobre el concepto de “empleo de hogar” con más detalle, a lo largo del presente trabajo con esta expresión nos referimos a una relación laboral de carácter especial que se establece entre el o la titular de un hogar familiar (como empleador o empleadora) y un trabajador o trabajadora (empleado o empleada) que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domésticas, como el cuidado y limpieza del hogar, atención de los y las miembros de la familia y otros (guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.). No se incluyen, por tanto, los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos. Esta es la definición que proporciona la regulación legal de este tipo de empleo (R.D. 1424/85, de 1 de agosto), bajo el epígrafe de “servicio del hogar familiar”. Puesto que se trata de situaciones de relación individual entre empleadoras y empleadas, se excluyen en el estudio las empresas de limpieza o de prestación de servicios de atención domiciliaria.

El objetivo básico que nos hemos planteado en esta investigación es precisamente abordar la situación de las empleadas de hogar desde la perspectiva de la informalidad del empleo y la precariedad laboral. En un contexto de informalidad generalizada en el desarrollo

de esta actividad, la inclusión de la precariedad laboral como elemento central en el análisis del empleo de hogar permite ampliar la perspectiva de las investigaciones que habitualmente se han llevado a cabo sobre esta materia. Consiguientemente, el objetivo que nos proponemos no es sólo determinar los elementos que contribuyen a la informalidad y profundizar en la lógica de su dinámica, sino también captar la incidencia de la inseguridad del empleo, la falta de autonomía por la insuficiencia de los ingresos y la degradación de las condiciones de trabajo, entre otros aspectos que conforman las diferentes dimensiones de la precariedad laboral de estas trabajadoras.

Situar la investigación en el cruce entre la informalidad y la precariedad implica también ir más allá de la mera descripción de la situación laboral o de los rasgos de las personas que llevan a cabo la actividad. La opción analítica de esta investigación supone, en primer lugar, caracterizar la diversidad de trayectorias laborales y vitales de las empleadas de hogar para diferenciar los modelos de participación en el mercado de trabajo y las estrategias familiares en las que se insertan dichas trayectorias. Al mismo tiempo, supone también prestar una atención especial a las tensiones entre dedicación al empleo y al trabajo reproductivo desde la óptica de género, así como a las redes sociales de apoyo que de alguna manera inciden (facilitándola o dificultándola) en la participación laboral de las mujeres. Esto supera el ámbito estricto de análisis del empleo de hogar, para entrar en una dimensión mucho más amplia en la cual se considere tanto la situación e inserción laboral de las empleadas como la de las empleadoras y las formas de resolver las tensiones entre trabajo mercantil y reproductivo.

Con ello se cubren diferentes objetivos además de los señalados, ya que esta perspectiva analítica posibilita captar mejor tanto la discriminación de género en el seno de esta actividad como la que tiene lugar entre el empleo de hogar y otras actividades productivas con una mayor consideración social. En definitiva, la orientación general de la investigación persigue poner de manifiesto dimensiones cualitativas de la problemática ocupacional y vital de las empleadas de hogar, comprender la lógica que guía los procesos de precarización e informalidad en esta actividad para proponer propuestas de intervención pública dirigidas a su superación. Al mismo tiempo, también se persigue analizar desde una perspectiva amplia la conciliación de tiempos de las mujeres. El empleo de hogar es una forma de hacer factible para un grupo de mujeres una determinada distribución de tiempos que, en última instancia, implica descargar las tensiones entre ámbito reproductivo y mercantil de un grupo de mujeres sobre otro grupo.

Establecidos los objetivos básicos de la investigación, hay dos aspectos que de entrada es necesario destacar. El primero de ellos se refiere precisamente a que la actividad analizada es un trabajo realizado por mujeres, por lo que en adelante nos referiremos a “empleadas de hogar” (excepto al tratar la regulación legal, donde se habla genéricamente del

“trabajador”). Como botón de muestra de la feminización de la actividad, según los datos del Censo de Población de 2001, en ese año en España el 95,6% de personas ocupadas en el empleo de hogar son mujeres. El hecho de que se trate sistemáticamente de mujeres se relaciona, evidentemente, con la división sexual tradicional del trabajo que ha conferido a la mujer la realización de las tareas domésticas. Cuando este trabajo en el hogar se mercantiliza y se convierte en empleo, continúa manteniendo su carácter de actividad femenina.

Pero, como ya hemos señalado, la feminización de esta relación laboral no se limita sólo al lado de las empleadas, sino también de las empleadoras, puesto que en general son mujeres las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas. Hay que hacer notar que aunque parte de las actividades domésticas se han mercantilizado, continúan siendo “cosas de mujeres”, tanto por quién las realiza como por quién las contrata y gestiona su trabajo. El trabajo reproductivo sigue atribuyéndose a las mujeres, sin cuestionar las relaciones patriarcales en la sociedad receptora que apenas cambian en el ámbito privado dado que los varones no se implican ni en la realización ni en la gestión de este trabajo. Por tanto, la mercantilización del trabajo reproductivo silencia, en cierta medida, el cuestionamiento de las diferencias intergénero, entre la carga global de trabajo de mujeres y varones.

Otro aspecto destacado es que en los últimos años se ha producido un cambio radical en el panorama de las empleadas de hogar debido a la creciente presencia de mujeres inmigrantes, produciéndose una etnización creciente de tareas de reproducción que no se puede separar de la dimensión de género: “la feminización de la migración es la resultante del sistema de género que existe tanto en los países de origen como de destino” (Acsur 2001:29). La globalización y la nueva división internacional del trabajo están generando circuitos alternativos de generación de ingresos, protagonizados por mano de obra femenina: migrantes para las que el empleo del hogar acaba constituyendo la vía básica de inserción laboral. Es por ello que hoy en día hablar de empleo de hogar e inmigración son dos cuestiones prácticamente indisolubles. Esto confiere una dimensión nueva a la actividad. Si el empleo de hogar realizado por mujeres que no son inmigrantes ya está de por sí socialmente invisibilizado, a ello se añade una nueva invisibilidad, y es la de la ciudadanía.

En definitiva, son actividades que normalmente se realizan por aquellos segmentos de población femenina con posición negociadora más débil: mujeres españolas con pocas oportunidades laborales en el mercado de trabajo y mujeres inmigrantes que, con independencia de su formación y experiencia laboral previa, tienen como única vía de obtención de ingresos, de inserción en la sociedad de acogida y de iniciar procesos de regularización, el empleo doméstico. Esta última cuestión es precisamente la segunda dimensión que queremos señalar. El empleo de hogar no es sólo una forma de obtener ingresos, sino que en muchas ocasiones se convierte en la única vía para poder regularizar la situación en

la que se encuentran las mujeres inmigrantes irregulares, para “emerger” como ciudadanas. Se produce un trasvase de generación de desigualdades de clase y etnia: ‘la liberación de algunas mujeres se produce a costa de la opresión de otras’ (Gregson y Lowe 1994), ‘servidoras y servidas’ (Parella 2003). Asistimos, por tanto, a importantes cambios cualitativos en las diferencias intragénero.

Así pues, en las páginas que siguen a continuación abordaremos con detalle toda la problemática que acabamos de señalar. En conjunto, la estructura del trabajo es la siguiente. Tras esta introducción planteamos en el capítulo 2 con más detalle los objetivos de la investigación, el ámbito de análisis y la metodología utilizada. En el capítulo 3 se realiza una reflexión teórica que enmarca la investigación, centrada en los aspectos de informalidad y precariedad del empleo de hogar. En el capítulo 4 se realizará una aproximación cuantitativa al empleo de hogar en el Estado español y particularmente en el ámbito de la ciudad de Valencia, donde se ha ubicado el trabajo de campo de este estudio. En el capítulo 5 se analiza el discurso de las trabajadoras, estructurado en dos bloques. El primero está centrado en el marco en el que se genera la oferta de trabajo en la actividad con el análisis de los perfiles biográficos y las trayectorias laborales, tanto de las trabajadoras inmigrantes como de las españolas. El segundo se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, abordados desde una perspectiva amplia en la cual se incluye tanto la situación contractual como las condiciones en las cuales se desarrolla la actividad.

En el capítulo 6, el análisis del discurso de las empleadoras se articula a partir de tres ejes. En primer lugar, el marco en el que se genera la demanda y los problemas de conciliación de las empleadoras. En segundo lugar, el recurso a las empleadas del hogar, destacando fundamentalmente las diferencias sociales que las caracterizan, las distintas tareas que se contratan como ayuda doméstica remunerada así como las imágenes y estereotipos que destacan las empleadoras de las trabajadoras. Por último, la relación laboral, las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo así como los mecanismos de búsqueda y criterios de selección de las empleadas de hogar.

Son muchas las personas e instituciones que han contribuido a que esta investigación sea posible. En primer lugar, debemos expresar nuestro agradecimiento al Instituto de la Mujer por haber financiado esta investigación. En segundo lugar, un agradecimiento muy especial a nuestra colaboradora, Mayte Bartual, sin cuya organización, eficacia y energía para realizar todas las gestiones del proyecto, transcribir el trabajo de campo y sin su participación en el análisis, sin duda hubiera sido materialmente imposible realizar esta investigación en el tiempo previsto. Así mismo agradecemos a Lola Serés su colaboración desinteresada en la realización de algunas entrevistas a las empleadas de hogar.

En tercer lugar, agradecer la participación y la concesión desinteresada de su tiempo a todas las organizaciones intermediarias que hemos podido entrevistar: organizaciones no gubernamentales, religiosas y empresas privadas que mantenemos en el anonimato para respetar la confidencial de la información aportada y porque así ha sido su deseo en algunos casos. La información aportada por todos ellos y ellas, como testigos/as privilegiados/as de las dinámicas del sector, nos ha sido especialmente útil para dibujar el mapa de intermediación de este mercado, establecer los perfiles de las trabajadoras y las empleadoras y reorientar los objetivos de nuestra investigación. También han resultado de ayuda vital para contactar con las propias trabajadoras a las que hemos entrevistado.

Sin embargo, las verdaderas protagonistas de esta historia, y sin las cuales esta investigación nunca hubiera visto la luz, han sido las trabajadoras (españolas e inmigrantes) y las empleadoras que nos han cedido su tiempo, pero sobre todo con sus testimonios nos han dejado entrar en sus vidas. A todas ellas nuestro más sincero y cordial agradecimiento.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN, ÁMBITO Y METODOLOGÍA

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN Y ÁMBITO DE ESTUDIO

La mayoría de las investigaciones referidas al trabajo doméstico que se han llevado a cabo giran sobre dos ejes. Por una parte, el estudio del fenómeno desde una perspectiva macroeconómica, persiguiendo sobre todo la cuantificación del mismo para valorar su impacto en la actividad económica. Por otra, un enfoque individual centrado en el análisis de la situación de determinados colectivos (grupos de mujeres que llevan a cabo la actividad con determinadas características sociales) en el desarrollo de las actividades que tradicionalmente se engloban en el trabajo doméstico. Sin embargo, sin perder de vista los enfoques macroeconómicos e individuales, una perspectiva que a nosotros nos parece enriquecedora y que no ha sido considerada hasta ahora en el análisis del empleo de hogar es la de situar esta actividad –y sus protagonistas– en el marco de la informalidad del empleo y de la precariedad laboral que la caracteriza (Cano y Sánchez 2002).

La informalidad en esta actividad está ampliamente reconocida. El servicio doméstico se caracteriza por desarrollarse en una proporción significativa al margen –total o parcialmente– de las regulaciones existentes en materia de legislación laboral y Seguridad Social¹. Desde este punto de vista, el servicio doméstico se enmarca en el fenómeno de la informalidad del empleo (Mingione 1993, Williams y Windebank 1998), si bien su análisis no debe centrarse en la relativa ilegalidad de la relación laboral. Entendemos que hay que enriquecer la perspectiva del “trabajo clandestino” y la “economía sumergida”, que identifica informalidad con el incumplimiento de la normativa legal (con una situación de ilegalidad), y considera muchas veces como principal problema de la informalidad la distorsión de los indicadores económicos y el fraude fiscal (Ruesga 1988, Consejo Económico y Social 1999).

En otras palabras, sin negar la importancia de los aspectos que acabamos de señalar relacionados con la informalidad, entendemos que hay que prestar mayor atención a las condiciones de trabajo, empleo y vida vinculadas a esta situación (Cano y Sánchez 1998, Jódar 1998, Lallement 1993, Ybarra et al 2001), más allá de que la actividad se desarrolle cumpliendo la normativa laboral y de la Seguridad Social o al margen de las mismas. De este modo, la precariedad laboral se añade y supera a la informalidad del empleo a la hora de

analizar la situación de las empleadas de hogar. Esto supone adoptar una concepción amplia y multidimensional de la precariedad, entendida como vulnerabilidad e inseguridad de los trabajadores y trabajadoras (Cano 2000), que incluya en el esquema analítico aspectos como la inestabilidad del empleo, la degradación de las condiciones de trabajo (jornada, salud laboral,...), la insuficiencia de los ingresos salariales para mantener estándares de vida y el deficiente acceso a los sistemas públicos de protección social (prestaciones por desempleo, pensiones de jubilación, sanidad pública,...) y de garantía de derechos laborales.

Por otra parte, la inclusión de la precariedad laboral como eje del análisis implica que deben abordarse las situaciones de discriminación y degradación en cuanto a condiciones laborales y salarios en diversas líneas para captar la diversidad y complejidad del fenómeno: según género, según etnia, según el grado de formalidad del empleo, respecto de estándares y medias,... (Parella 2003). Varios estudios que se han llevado a cabo sobre servicio doméstico en España señalan la existencia de colectivos de empleadas de hogar con trayectorias laborales y vitales distintas que deben ser consideradas para dar cuenta de la heterogeneidad de las condiciones, repercusiones y lógicas explicativas del desarrollo de esta actividad y sus rasgos de informalidad y precariedad.

Un buen ejemplo de lo que estamos comentando son dos investigaciones realizadas por el Colectivo Ioé en diferentes momentos del tiempo sobre el empleo de hogar en España. En una de ellas, realizada a finales de los años ochenta, se detectaba la importancia de las empleadas de hogar autóctonas mayores de 50 años, analfabetas o que sólo sabían leer, si bien también se señalaba la presencia de un importante colectivo de mujeres de menos de 30 años, que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo o que buscan un empleo compatible con el cuidado de sus hijos e hijas pequeñas (Colectivo Ioé 1990). A finales de los noventa, con la llegada masiva de mujeres de otros países que encuentran en el empleo de hogar la vía más fácil (en ocasiones la única) de acceso al mundo laboral es importante la diferenciación entre empleadas de hogar autóctonas e inmigrantes, éstas últimas con mayor o menor permanencia en España y en situación de residencia más o menos irregular (Colectivo Ioé 2001a). Pero la diversidad no es sólo por la procedencia, sino también aparece en las formas de realización de la actividad: por modalidad de contrato (empleadas internas, externas fijas, por horas), por tipo de tareas (atención a ancianos/as y niños/as, limpieza sólo o realizar más actividades,...), entre otras. Diversidad, en definitiva, que nos remite a la necesidad de considerar en el análisis las diferencias de género, pero también de clase social y etnia (Parella 2003).

¹ Un indicador de este hecho es que los trabajadores y trabajadoras dadas de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar sólo son, según la EPA en 2002, el 42% de los y las ocupadas en “hogares que emplean personal doméstico”.

La atipicidad del servicio doméstico por lo que respecta a su marco regulador legal justifica que se preste atención a dicho marco. Esta atención cobra más sentido si, como ocurre en el caso español, la regulación oficial resulta poco aplicable por sus características a la realidad que pretende regular (Colectivo Ioé 1990, Luján 2000). Esto implica que las empleadas de hogar se sitúen con frecuencia en una situación de “alegalidad” y no de simple “ilegalidad” en cuanto a su posición respecto de la regulación legal. En efecto, la falta de cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar por parte de la empleadora tiene una base legal, ya que sólo procede cuando la empleada preste sus servicios en un hogar de forma exclusiva y por una jornada mensual de más de 80 horas. En otro caso, se hace responsable sólo a la empleada de hogar de la obligación de cotizar, con un evidente coste personal. Además, se abre la puerta a que la empleadora no asuma la cotización a la Seguridad Social, ni siquiera cuando le corresponde, y traspase a la empleada la obligación de cotizar si ésta desea acceder al sistema de protección social.

Por otra parte, la escasa protección social que proporciona el Régimen Especial de la Seguridad Social a las empleadas de hogar desincentiva un desarrollo regular o formal del empleo. Así, por ejemplo, la protección por incapacidad temporal no sólo es inferior a la del resto de las personas asalariadas, sino incluso peor que la de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. No se cubre la contingencia de desempleo y las pensiones de jubilación serán muy bajas, al serlo la base de cotización, apenas superiores a las que se obtendrían por asistencia social. Hay que tener en cuenta, además, que las prestaciones de sanidad pueden conseguirse de forma alternativa al empleo formal, a través de familiares, de los servicios sociales,... El resultado de una regulación inadecuada y de una reducida protección social es que difícilmente se incluirán en el empleo oficial empleadas que trabajan ocasionalmente, por horas y en diversos hogares.

En relación a las condiciones de trabajo, empleo y salarios, las referencias de la legislación laboral española son mínimas y sistemáticamente inferiores en cuanto a la protección prevista para las personas asalariadas en general (por ejemplo, en materia de despido, jornada, vacaciones o pagas extraordinarias). Esto se agrava por la inexistencia de negociación colectiva en esta actividad, ni siquiera para el segmento que la desarrolla de manera formal, que hace que sólo se le pueda aplicar por defecto el convenio de actividades de limpieza y similares. Sin embargo, dichas normas son irrelevantes, por un desconocimiento bastante generalizado tanto de trabajadoras (si bien las inmigrantes constituyen una excepción en este sentido) como por parte de las empleadoras y la falta de incidencia sindical. El resultado es una extrema individualización de la relación laboral, que debilita la posición negociadora de las trabajadoras en cuanto a sus condiciones laborales y contribuye a la degradación de éstas. En este contexto, destacan como especialmente vulnerables las inmigrantes sin permiso de trabajo.

El hecho de que las regulaciones oficiales no afecten plenamente al servicio doméstico no significa que esta actividad se desarrolle absolutamente fuera de cualquier tipo de normas o reglas. Una de las tareas básicas de la investigación es precisamente determinar aquellos elementos institucionales (valores y reglas compartidas y asumidas como vinculantes) que enmarcan y permiten el desarrollo de la actividad informal (Meagher 2000). Frente a las regulaciones legales, estas reglas serán sin duda menos formalizadas pero no por ello menos efectivas a la hora de articular la actividad. Así, la confianza de las empleadoras en la empleada, basada en la recomendación de conocidos o en la mediación de asociaciones de tipo benéfico o semipúblico, o bien la existencia de referentes “justos” en cuanto a remuneración, jornada y condiciones laborales establecidos por dichas asociaciones, pueden contribuir a regular informalmente el servicio doméstico y se convierten en un mecanismo de intervención para aumentar la articulación de un mercado de trabajo desorganizado por definición.

Las redes sociales de apoyo son fundamentales para entender la situación de las empleadas de hogar. Tales redes se desarrollan dentro de los grupos sociales, y étnicos en el caso de las inmigrantes, a los que pertenecen estas trabajadoras. Estas redes además suelen tener cierta base territorial en la medida que la proximidad es un elemento clave para su funcionamiento. En primer lugar, hay que destacar las relaciones familiares, dentro del propio hogar nuclear y en el caso de que otros miembros de la familia ampliada residan en el propio barrio o relativamente cerca. En segundo lugar, las relaciones de tipo comunitario o vecinal informales (sobre una base territorial o étnica). En tercer lugar, las relaciones con instituciones sin ánimo de lucro que desarrollan un trabajo de integración y superación de los problemas de marginalidad social (organizaciones relacionadas con la Iglesia u otras ONGs). Por último, los servicios sociales y educativos impulsados por la Administración Pública. Estas redes sociales de apoyo permiten el contacto con potenciales empleadoras (habitualmente pertenecientes a un ámbito social y territorial diferente al de las empleadas), el desarrollo de normas informales en cuanto a la relación laboral, la cobertura externa de parte de las tareas reproductivas de las empleadas de hogar, la adquisición de habilidades laborales y el acceso a ingresos no procedentes del empleo.

La consideración de la perspectiva de las estrategias familiares de reproducción permite enriquecer el análisis de la situación laboral y vital de las empleadas de hogar, al poder plantear la relación del empleo –formal e informal– con el trabajo reproductivo y, más en general, con la satisfacción de las necesidades familiares (Carbonero 1997, Pahl 1991) y la conciliación de empleadoras y empleadas. Como institución de socialización y unidad de obtención y uso de renta, la familia influye de forma diferenciada sobre las actitudes frente al trabajo de sus miembros. Por otra parte, el modelo de división del trabajo dentro de la familia, la asignación diferenciada de sus recursos entre el empleo remunerado y el trabajo doméstico,

influye sobre la movilización y las formas de inserción laboral, generando una oferta de mano de obra para el empleo informal y precario. La familia, en función de sus recursos económicos, de su cultura de clase y del reparto del trabajo “generizado” en su interior, configura de manera diferenciada el “poder social de negociación” individual, favoreciendo una mayor o menor aceptación de condiciones informales y precarias de empleo (Villa 1990:312).

Otro aspecto importante que hay que determinar es si las empleadas de hogar se autoperciben como trabajadoras (aunque sea de manera informal) o si buscan un empleo remunerado sólo en la medida que su dedicación a su propia familia se lo permite, o incluso sólo cuando su situación familiar les fuerza a ello (por ejemplo, si el cabeza de familia pierde su empleo). Por otra parte, la perspectiva familiar no debe esconder las posibles situaciones de dependencia y falta de autonomía de las empleadas de hogar para desarrollar sus proyectos de vida. En un extremo se sitúa un modelo en el que el desempleo o el subempleo reducen considerablemente los ingresos y obligan a las familias a velar por su reproducción a través del trabajo doméstico de la familia y del empleo informal más o menos ocasional de sus miembros. Esto en el caso de las inmigrantes constituye la feminización de la supervivencia. En el otro extremo, está un modelo de dedicación laboral plena por parte de los diversos miembros de la familia (sobre todo al empleo formal), que permite un incremento de la renta familiar tal que se puede comprar trabajo externo (sobre todo informal, con bajo coste) para reducir el trabajo doméstico de la propia familia, permitiendo así la mayor dedicación al empleo fuera de casa. Es por ello que la perspectiva de género, clase y etnia cobra mayor sentido en el contexto de las estrategias familiares.

Una contradicción caracteriza a las estrategias familiares basadas en el empleo informal y precario, particularmente en las actividades peor remuneradas: para conseguir el nivel de vida medio se deben dedicar largas jornadas al empleo, pero también al trabajo doméstico familiar, que no puede verse reducido puesto que el nivel de renta no lo permite. Una forma de superar esta contradicción es conseguir recursos externos a la familia; por ello, la participación en el empleo –incluso en el informal– será relativamente más fácil para las familias que están conectadas con un denso entramado de apoyo social de vecindario, amistades y parientes, además de poder contar con aportaciones del Estado (Mingione 1993). En cambio, los hogares monoparentales, sin vínculos familiares más amplios, en el contexto de una reducción de los programas de bienestar social, si no se encuentran bien situados dentro de la órbita del empleo formal tienen problemas incluso para insertarse de manera viable en el empleo informal y se enfrentan frecuentemente al riesgo de marginación social.

En cuanto a las formas de organización de la actividad laboral de las empleadas de hogar, hay que determinar los elementos que pueden distinguir un desarrollo más organizado o más individualizado. Para ello, resulta de interés destacar si se trabaja para un sólo hogar o para

varios, si se trabaja directamente para hogares individuales o bien para empresas de prestación de servicios personales en el hogar, si existen estructuras de control y supervisión de la actividad laboral, si se contacta con las empleadoras a través de algún tipo de red formalizada o de contactos informales y si las empleadas trabajan solas o acompañadas por otras trabajadoras. Por otra parte, la consideración de actividades similares a las del servicio doméstico (por ejemplo, las realizadas por cooperativas o empresas de limpieza o atención domiciliar) puede permitir comparar las condiciones de trabajo, empleo y salarios, estableciendo elementos de referencia para valorar el grado de precariedad al que se ven sometidas las empleadas de hogar.

La influencia de las actuaciones de las Administraciones Públicas en el desarrollo del empleo de hogar (más ampliamente, en las actividades de prestación de servicios personales) y las posibilidades de intervención pública no sólo se despliegan en el marco regulador de esta forma de empleo. También hay que señalar la repercusión que han tenido los procesos de semiprivatización, reducción y descentralización de los servicios de bienestar social sobre los servicios que se prestan en el hogar, tanto por el lado de la demanda –al reducirse la cobertura pública, hay que cubrir de forma mercantil las necesidades reproductivas, y además a bajo coste– como por el de la oferta de trabajadoras, al reducirse las posibilidades de supervivencia fuera del empleo (Mingione 1993).

En definitiva, desde nuestro punto de vista hay que localizar la experiencia del servicio doméstico en la trayectoria sociolaboral de la trabajadora para poder comprender ambas. Sólo desde una perspectiva global que contemple vida y trabajo pueden abordarse los problemas de estas trabajadoras y plantear soluciones integrales a su situación. La presentación de esta problemática en el ámbito privado-familiar nos lleva a introducir el factor de las relaciones sociales de género como clave principal de interpretación. El empleo de hogar, sobre todo si se desarrolla informalmente, puede ser una experiencia coyuntural que proyecta hacia situaciones laborales más formales y menos precarias, o bien una realidad estructural en la vida laboral.

En este sentido, resultan particularmente relevantes las restricciones que dificultan la entrada en el empleo –formal e informal– y las que dificultan la salida de la informalidad, tales como los problemas de formación (bajo nivel educativo en algunos casos, sobre todo en las empleadas de hogar autóctonas) y experiencia laboral, el alejamiento cultural de la trabajadora respecto de los requisitos de conducta asociados al empleo formal (que puede ser relevante si consideramos grupos étnicos y colectivos afectados por la exclusión social), la alta dedicación al cuidado de la propia familia (que dificulta aceptar las condiciones de jornada estandarizadas del empleo formal) y la falta de redes sociales de apoyo adecuadas (Williams y Windebank 1998). Pero también, y más grave, las políticas gubernamentales de control de flujos de inmigrantes que a menudo inmovilizan a las personas inmigrantes en este sector de actividad.

Hay que considerar, además, si se trata de una actividad continua en el tiempo o esporádica, si permite algún tipo de mejora o promoción profesional o sólo una movilidad horizontal entre empleos de características precarias. Se debe determinar, por último, si la inserción en el mercado de trabajo de estas mujeres es más o menos débil y su continuidad incierta.

En el mismo sentido, es importante analizar los motivos que llevan a trabajar de empleada de hogar, sobre todo en la medida en que expresen una situación de involuntariedad. Aquí se incluye, desde luego, el desear un empleo más formal y menos precario pero no poder encontrarlo. Sin embargo, también deben incluirse razones aparentemente “voluntarias”, como poder atender el cuidado de la familia propia, que esconde la imposibilidad de poder pasar a la órbita formal a pesar de desearlo. Por otra parte, como se observa al incluir las estrategias familiares de las empleadas de hogar, existe gran diferencia entre una situación en la cual esta actividad se realiza para conseguir ingresos complementarios o como única fuente de renta: en el primer caso el empleo –habitualmente informal– puede elevar la posición económica de familias de rentas medias o bajas, mientras que en el segundo caso puede ser el primer paso hacia la marginación social y la pobreza (Mingione 1993). Si la razón fundamental para entrar en el servicio doméstico (más en general, en el empleo informal) es la necesidad perentoria de dinero y trabajo o la de constituir la única opción para trabajar de manera ilegal (como ocurre en el caso de las mujeres inmigrantes), entonces es obvio no hay elección real (Williams y Windebank 1998).

De los objetivos planteados en la investigación que acabamos de señalar emergen claramente dos ámbitos de trabajo que necesariamente han de tener su reflejo en la metodología que se propone para desarrollar la actividad. Por una parte, es necesario elaborar un marco teórico para el análisis e interpretación de los resultados que se obtengan del trabajo de campo. Esta necesidad de elaboración teórica deriva del hecho de plantear el estudio del trabajo doméstico desde una perspectiva diferente a la que ha predominado hasta el momento. Normalmente el estudio de este tipo de actividades se lleva a cabo considerándolas como economía sumergida, mientras que desde nuestra óptica cabe entenderlas como trabajo informal, es decir, actividades laborales remuneradas (asalariadas o por cuenta propia) que se realizan total o parcialmente fuera de las regulaciones propias del empleo oficial.

En este sentido, aunque el empleo informal se ha estudiado más detalladamente en los países en vías de desarrollo, en los países desarrollados no ha sido objeto de especial atención, dada su poca importancia numérica. Sin embargo, hay una serie de actividades, como la que estamos considerando, que claramente se pueden catalogar bajo esta forma de trabajo, y los marcos teóricos elaborados en otras realidades económicas no son trasladables a nuestras sociedades. Por tanto, es fundamental realizar una reflexión sobre el trabajo informal en las

economías desarrolladas que nos permita elaborar un marco analítico apropiado para evaluar los resultados empíricos de la investigación que proponemos realizar.

Pero las diferencias de nuestra propuesta con las metodologías que tradicionalmente se han utilizado y la necesidad de realizar una reflexión de carácter teórico con detenimiento no acaban aquí. Como ya hemos indicado, normalmente los estudios sobre este tema descansan sobre dos planteamientos. O bien son análisis a un nivel micro, centrándose en las experiencias individuales de las trabajadoras domésticas (en el ámbito del trabajo mercantil) o bien son aproximaciones a nivel macro, que intentan cuantificar la importancia agregada de estas actividades en la economía. Frente a estos planteamientos tradicionales nuestra propuesta parte de una perspectiva dinámica y global del trabajo, en la medida que damos entrada tanto a las trayectorias laborales como a la consideración conjunta del ámbito del trabajo reproductivo y mercantil. Entendemos que este es el enfoque más pertinente en la medida que no hay oferta sin demanda y la conciliación de unas mujeres se hace a costa de otras. Todo ello analizado de manera transversal por las variables de género, clase y etnia.

Al mismo tiempo, otra diferencia es que en nuestro caso el ámbito institucional de regulación (con los diferentes grados de formalización que éste pueda presentar) lo consideramos un elemento central en el análisis, y éste está ausente en la literatura y en las investigaciones realizadas sobre la materia. Es por ello que en los objetivos de la investigación nos planteamos claramente la necesidad de abordar no sólo el marco legal sino también las normas de carácter informal reguladoras de la actividad que pueden haberse generado y el papel de las redes sociales. Pero, en la medida que estos aspectos son novedosos, es necesaria una reflexión teórica para profundizar en ellos. Para llevar a cabo este proceso de reflexión teórica que mejore la situación del conocimiento actual sobre la materia se recurrirá a:

2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en esta investigación combina tanto métodos de análisis estadísticos cuantitativos como aproximaciones más cualitativas a partir de entrevistas y grupos de discusión. La primera aproximación para valorar la importancia y características de empleo de hogar que hemos realizado ha sido con los datos estadísticos disponibles. En su gran mayoría están recogidos y analizados en el capítulo 4. Una precaución que hay que tener presente al utilizar estos datos es que pueden presentar distorsiones significativas de la realidad que se pretende describir. Un motivo de distorsión deriva de los criterios de clasificación de las actividades, que en ocasiones tiene un nivel de agregación tal, que dificulta el análisis más preciso del empleo de hogar. El otro motivo tiene su origen en la informalidad que presenta la actividad, situación que plantea dudas razonables sobre la plena fiabilidad de los datos como imagen precisa de la realidad. A pesar de estos problemas, los datos sí que son válidos para

trazar los grandes rasgos que presenta el empleo de hogar y las tendencias que se han dado en la actividad en los últimos años.

Las tres fuentes de información estadística básica que se han utilizado son la Encuesta de Población Activa, el Censo de Población y el Censo de la Seguridad Social. Cada una de estas fuentes ofrece información diferente, al tiempo que tienen sus ventajas e inconvenientes, tanto por el ámbito temporal de análisis sobre el cual recogen información como por el método de obtención de la misma. En el primer caso se trata de una encuesta, mientras que en los otros dos se trata de registros. Por tanto, la información recogida en ellos, evidentemente, no va a coincidir. Esto no supone ningún problema para el análisis. Se trata simplemente de tener presente la fuente que estamos utilizando en cada momento para poder valorar con más precisión los datos.

Pero los datos estadísticos son sólo una primera aproximación al empleo de hogar. La aportación cualitativa más importante del trabajo proviene del estudio de campo que se ha realizado y que ha combinado tres fuentes de información: personas que por su actividad profesional conocen el sector en profundidad (o testigos privilegiados/as), empleadas de hogar y empleadoras. La técnica utilizada para captar la situación de la actividad en estas tres fuentes no ha sido la misma. En el caso de las entrevistas a testigos privilegiados/as y a empleadas de hogar se han realizado entrevistas abiertas en profundidad. Mediante esta técnica se intenta favorecer la libre expresión de la entrevistada, propiciando la construcción de un discurso conversacional pero continuo, y con una cierta línea argumental. Como nos interesaba conocer las cadenas asociativas y captar la coherencia interna, utilizamos el guión estratégicamente, de modo que introduciendo poca información externa pudiéramos conseguir que las personas entrevistadas cubrieran (en un orden flexible y variable) todos los “temas” y cuestiones previstas en el mismo. Esta es la forma idónea de obtener las representaciones globales y las opiniones de las personas entrevistadas sobre el empleo de hogar en toda su complejidad, ubicando su actividad concreta, en el caso de las trabajadoras, y la de la organización en la que desarrollan su actividad, para las intermediarias. En todo caso las intervenciones de las personas entrevistadoras han evitado el efecto de estructurar en exceso el discurso de la entrevistada.

Como objetivo general previsto para la realización de estas entrevistas se trataba de producir el material básico que permitiese captar, en primer lugar, en el caso de las intermediarias, la importancia de las redes que ponen en contacto oferta y demanda en el empleo del hogar así como su papel regulador del sector. En el caso de las entrevistas a las trabajadoras se pretendía captar los elementos centrales que estructuran las condiciones de vida y trabajo de las empleadas de hogar sobre la realidad en la que viven y en la que se inscribe su actividad y su modo de vida.

Para la información obtenida de las empleadoras se optó por una técnica diferente. En concreto se optó por el grupo de discusión, partiendo de la consideración de que esta técnica resulta idónea para captar el sistema de representaciones ideológicas en un grupo en el que se desarrollan de un modo extraordinariamente rico los debates. En su discurso se trata, como objetivo general, de que inscriban la interpretación de sus vivencias así como la descripción y explicación de problemas cotidianos y el papel que juegan en ellos las empleadas de hogar. La decisión de utilizar esta técnica de investigación se tomó teniendo en cuenta que, por su propia configuración, permite acceder no sólo al conocimiento de las distintas experiencias, sino también, y sobre todo, al sistema de representaciones a partir del cual se organizan, construyen y articulan los diferentes discursos sobre los problemas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y sobre el papel que desempeñan, en este contexto, las empleadas de hogar.

La situación de debate grupal hace posible también la emergencia de las distintas posiciones ideológicas de manera que, más allá de las experiencias concretas y de los límites que el sentido de lo “políticamente correcto” tiende a imponer, se entre en la construcción del sentido social del problema que se analiza, y de los conflictos que lo atraviesan. Nos permite conocer las distintas maneras socialmente disponibles para pensarlos y resolverlos, así como al conjunto de disposiciones prácticas que están en la base de la actuación de las empleadoras como “demandantes” y “gestoras” del trabajo de las empleadas de hogar.

Todas las personas que han participado en los grupos de discusión son mujeres. Esta decisión se tomó valorando las circunstancias actuales en las que desarrolla el empleo de hogar, dado que son las mujeres las que se encargan en la práctica de buscar a la empleada y de mantener la relación cotidiana con ella. Aunque hubiera sido realmente interesante incorporar la perspectiva masculina, ello hubiera requerido la realización de más grupos de discusión ya que la creación de tan sólo dos grupos mixtos habría introducido una dimensión de heterogeneidad entre los y las participantes dispersando los resultados. Sólo se habría rentabilizado contando, además, con grupos de cada sexo por separado. En la configuración de los dos grupos de discusión se ha tomado como factor de homogeneidad relativa la posición social de las mujeres participantes. La diversidad por edad se ha establecido en ambos grupos entre los límites de 30-50 años. El resto de variables se han combinado como factores de relativa heterogeneidad en cada grupo. En total se han realizado dos grupos: uno de clase media/media-baja y otro de clase media alta.

Cuando las entrevistas y los grupos de discusión y la transcripción de la información, se ha procedido a la interpretación de las narraciones. El análisis de las entrevistas y los grupos de discusión, convertidos en textos escritos, abre la posibilidad de esbozar tipologías, elaborar categorías y conceptos, pasar de las ideas observadas a las hipótesis y aplicar una comparación

sistemática. El equilibrio entre lo inductivo y lo deductivo y sus ineludibles correspondencias es una fuente de creatividad en la interpretación. Según la ya clásica propuesta de la *Grounded Theory* (Glaser y Strauss 1967), se empieza por un examen sistemático de los datos para ir construyendo progresivamente un edificio conceptual de categorías, que se amplía y completa en el transcurso de la investigación y conduce a un proceso de teorización, que aporta capacidades nuevas de comprensión de un fenómeno social. El análisis es concebido desde esta perspectiva como un proceso continuo, abierto e iterativo que hace progresar la investigación a través de la siguiente serie de operaciones en el tratamiento de los datos:

1. La codificación, que supone una atenta lectura inicial en la que se extraen, sin profundizar, los códigos principales de las entrevistas y los grupos tal y como son emitidos por la persona entrevistada. La codificación es una fuente de creatividad básica para la siguiente fase.

2. La categorización: una categoría pretende ser una forma de nombrar un determinado fenómeno con un nivel de abstracción más elevado que los códigos. La categoría ya es un reflejo de la intervención del investigador o investigadora encaminada a la construcción teórica de terminología y conceptos: mejora la descripción, establece matices, gradaciones, escalas y perfecciona la comprensión del conjunto de entrevistas.

3. El establecimiento de relaciones entre las diferentes categorías y entre las diferentes características y dimensiones de éstas.

4. La teorización que trata de dar respuestas a la complejidad del objeto investigado mediante explicaciones, modelos causales, demostraciones y comparaciones que conduzcan a la investigación hacia un mayor potencial de comprensión.

Estos elementos del análisis temático sintetizan el tipo de procedimientos que se han empleado en el presente estudio. Se ha hecho uso de ellos para trabajar sobre el conjunto del trabajo de campo compuesto por los siguientes elementos: dieciséis entrevistas a informantes clave, cuarenta entrevistas realizadas a trabajadoras españolas e inmigrantes y dos grupos de discusión con empleadoras. Para lo cual, se ha contado con la ayuda que proporcionan las recientes aplicaciones informáticas; en concreto, el programa ATLAS/ti. ATLAS/ti (versión 2.4) es una herramienta informática cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo, especialmente cuando disponemos, como en este caso, de un volumen muy importante de datos textuales.

Este programa no pretende automatizar el proceso de análisis cualitativo sino facilitar la organización, búsqueda y recuperación de la información a partir de la codificación y categorización de los documentos textuales de que disponemos, en nuestro caso: las entrevistas a intermediarias a trabajadoras e intermediarias y los grupos de discusión. Al tiempo que permite agilizar el acceso a las acotaciones previamente seleccionadas de las entrevistas.

Esta primera fase del trabajo de análisis se denomina ‘nivel textual’. Posteriormente pasaríamos a la segunda fase de análisis, denominada ‘nivel conceptual’ en la que establecemos relaciones entre los elementos codificados (códigos, citas, familias,...) para analizar propiamente la información cualitativa de la que disponemos. Sin embargo, estas dos fases de análisis no son independientes y, aunque habitualmente se realizan de manera secuencial, es frecuentemente que se produzca un ‘ir y venir’ entre una y otra conforme vamos reestructurando nuestra investigación (Muñoz 2003).

3. ELEMENTOS TEÓRICOS Y MARCO CONCEPTUAL PARA EL ESTUDIO DE LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL DEL EMPLEO DE HOGAR

A continuación abordamos la construcción de un marco analítico que nos permita estudiar el empleo de hogar desde la perspectiva que proponemos, situándolo entre la informalidad y la precariedad laboral. Para ello, en primer lugar, nos aproximaremos al concepto de informalidad de forma amplia. El objetivo básico es establecer una reflexión general sobre las características del empleo informal, que delimite el marco genérico en el cual cabe inscribir el empleo de hogar, para, posteriormente hacer lo mismo con el concepto de precariedad laboral. Sin embargo, atendiendo al objetivo de la investigación que hemos planteado, la definición de estos conceptos no es suficiente para conformar el esquema interpretativo que nos permita captar todos los aspectos que hemos señalado anteriormente. Es por ello que también determinaremos los elementos básicos que están detrás de la tendencia hacia la informalidad y precariedad laboral del empleo de hogar.

1. EMPLEO INFORMAL, ECONOMÍA SUMERGIDA Y PRECARIEDAD LABORAL

1.1. EMPLEO INFORMAL Y ECONOMÍA SUMERGIDA

El empleo de hogar es una de las múltiples actividades que forman parte de lo que se conoce como “empleo informal”. La definición de empleo informal no es única, y su análisis se ha llevado a cabo bajo diversas denominaciones, cuyo repaso aquí se haría interminable². Esta pluralidad para describir el fenómeno en gran parte es el reflejo de la complejidad y variedad que presenta, al tiempo que también responde a que su estudio se ha abordado desde diferentes perspectivas, en gran parte dependiendo de los problemas concretos que se ha pretendido analizar. Los diferentes enfoques metodológicos se pueden sintetizar en tres vías de aproximación al empleo informal (International Labour Organization 2002, Comisión Europea 1998), las cuales en general no son excluyentes sino complementarias. No obstante, la opción por una determinada perspectiva conlleva que se utilice terminología específica y se ponga más énfasis en un determinado aspecto. Existen, por tanto, criterios diferentes respecto a los empleos y actividades que deben ser incluidos en la economía informal.

² Por ejemplo Colin Williams y Jan Windebank (1998:2) recogen más de treinta formas diferentes para referirse al empleo informal.

Una forma de aproximarse a la informalidad del empleo es analizando la situación en la que se encuentran los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de su actividad, y de esta manera determinar las personas que están en una situación informal. Se trata de comparar las características de la actividad que están llevando a cabo respecto a los parámetros generalmente aceptados que caracterizan al empleo “formal”. El problema surge precisamente en determinar qué caracteriza a un empleo formal, para lo cual hay diferentes aproximaciones. Una es identificar una situación de empleo formal con lo que habitualmente se ha definido como empleo estándar, en los términos que por ejemplo plantea Córdova (1986), con lo cual serían trabajadores o trabajadoras informales todas aquellas personas que estuvieran en una situación de empleo atípico (tiempo parcial, sin contratos permanentes, etc.). De esta manera se asocia empleo formal a los empleos que presentan las características de la norma estándar de empleo y, como informales, los que se apartan de esta norma. En definitiva, en gran medida se está asociando empleo informal con empleo flexible, lo cual no es completamente cierto.

Otra forma de valorar qué es un empleo informal respecto a una norma de referencia es sobre la base de siete indicadores de seguridad que se consideran esenciales en el puesto de trabajo y que los trabajadores y trabajadoras informales no pueden disfrutar plenamente. Concretamente, se trata de la seguridad en el mercado de trabajo con oportunidades de empleo adecuadas; seguridad en el empleo con la protección contra los despidos arbitrarios; seguridad del empleo, con la posibilidad de promoción profesional; seguridad en el puesto de trabajo, con la protección contra los accidentes; seguridad en la reproducción de las cualificaciones, con el derecho a la formación; seguridad de los ingresos y seguridad en la representación (International Labour Organization 2002a:3). No obstante, esta forma de valorar lo que es empleo informal es poco operativa y difícil de apreciar en la práctica dada su amplitud, ya que con esta definición pocos empleos se escapan de la informalidad. En la actualidad, el criterio que propone la OIT para determinar si un trabajador o trabajadora está en una situación de informalidad laboral es a partir de los déficit que su situación de empleo presente respecto a lo que se considera un trabajo decente. Más concretamente, se asocia informalidad con trabajos de baja calidad, improductivos o con bajas remuneraciones, que no están reconocidos o protegidos legalmente, con ausencia de derechos laborales, con una protección social inadecuada y con falta o dificultades de representación.

Una segunda perspectiva es analizar el empleo informal basándose en la actividad que se lleva a cabo, intentando captar cuáles son los sectores informales. Desde este enfoque tradicionalmente se ha considerado que el desarrollo económico generaría una dinámica en la cual las actividades de los pequeños productores y productoras, pequeños y pequeñas comerciantes o las que presentan un carácter temporal o esporádico serían absorbidas dentro de la economía más formal. Sin embargo, esto no sólo no ha ocurrido sino que, además, en las sociedades capitalistas actuales conviven actividades formales con otras más informales,

estableciéndose una relación simbiótica entre ellas. Bajo este enfoque, por tanto, se considera que existen actividades que por sus características son más formales que otras. Por ejemplo, las que se desarrollan en el seno de una vivienda (bien sea empleo de hogar o producción de bienes y servicios para comercializar dentro del ámbito del trabajo familiar) se consideran más informales que las que llevan a cabo fuera del hogar. Por tanto, es el entorno donde se lleva a cabo la actividad y las relaciones sociales que se establecen lo que está determinando su nivel de informalidad.

La tercera forma de plantear el problema, y también la que ha sido más frecuente, parte de considerar como trabajo informal aquel que se inscribe dentro de la economía informal (que no paga impuestos, trabajo en empresas sin contrato laboral,...) y que, por tanto, presenta algún rasgo de ilegalidad. La base de definición es fundamentalmente un criterio jurídico: el cumplimiento o no de la normativa legal, bien sea de carácter fiscal o laboral. Esta aproximación también, a veces, se ha considerado que se basa en un criterio estadístico (Sanchís 2004), en la medida que la economía informal está conformada por las actividades no registradas por las estadísticas económicas. Habría, por tanto, dos realidades económicas, la formal y oficial y la oculta o sumergida, que permanecería al margen de la regulación legal y de la contabilización estadística habitual.

Precisamente éste último enfoque es en el que se basa una de las perspectivas más difundidas en el análisis del empleo informal: la de “economía sumergida”. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, el ámbito de estudio del empleo informal no está constituido únicamente por las actividades en las que se ha centrado tradicionalmente el estudio de la economía sumergida, básicamente el montaje o elaboración de artículos en talleres clandestinos o a domicilio para empresas suministradoras de piezas o materia prima. Se deberían incluir todas aquellas actividades de carácter mercantil de producción de bienes o prestación de servicios que no cumplen una o varias de las condiciones que legalmente debe reunir la relación laboral. Lo cual puede ser más amplio y a la vez más restringido que la idea de economía sumergida.

De hecho, no consideramos válido el concepto y el término de economía sumergida para analizar el empleo de hogar. El interés por la economía sumergida presentó un auge importante en los años ochenta con la realización de numerosos estudios sobre el tema. Buena parte de este interés estaba motivado por la búsqueda de una explicación a las altas tasas de paro de ciertos países. Sin embargo, en la actualidad, la atención por las actividades sumergidas ha disminuido en buena medida, a pesar de que no puede afirmarse que la importancia del empleo realizado en condiciones de informalidad sea menor. Las modalidades que adoptaba la economía sumergida en las décadas anteriores han cambiado, de manera que el debate de los años ochenta resulta insuficiente para enmarcar el análisis del empleo informal.

Hay que hacer notar que la mayoría de los estudios sobre la economía sumergida se pueden agrupar en dos grandes bloques, en función de sus objetivos. Por una parte, un número importante de las investigaciones se ha centrado en los aspectos de cuantificación y contabilización (International Labour Organization 2002a, Hussmanns 2004). Más concretamente, en los relativos a la producción y el empleo, sin considerar las condiciones concretas en que se desarrollan las actividades o considerándolas de modo subordinado a lo que se entiende como el principal problema creado por tales actividades: la distorsión de los indicadores económicos y de mercado de trabajo³. A pesar de no encontrarse perfectamente delimitadas dichas actividades sumergidas, su estudio ha venido centrándose en las actividades empresariales que, por diferentes motivos, no son computadas estadísticamente⁴.

Por otra parte, un segundo grupo de investigaciones considera aspectos sociales, y en concreto laborales, relacionados con las actividades sumergidas. Además, el ámbito de estudio de este segundo grupo de interpretaciones abarca un mayor número de actividades. Por ejemplo, una propuesta de actividades que deben formar parte de la economía sumergida, más centrada en las condiciones de informalidad del empleo, incluye las siguientes (CC.OO. 1987): Trabajo a domicilio (trabajo realizado para fábricas en el propio domicilio del trabajador o trabajadora), trabajo en talleres clandestinos, actividades realizadas bajo formas mercantiles que encubren relaciones laborales (falsos autónomos o autónomas) y falsas cooperativas.

Sin embargo, esta clasificación está totalmente centrada en la relación de empleo informal entre las personas asalariadas y las unidades productivas (implícitamente, empresas industriales), teniendo como telón de fondo los fenómenos de descentralización productiva, que tuvieron gran incidencia a partir de la crisis de los setenta. Se olvidan otras formas de trabajo,

³ Insistiendo en los aspectos cuantitativos, se ha señalado que la economía sumergida falsea los indicadores (Ruesga 1988). En primer lugar, al no contabilizarse a efectos de Contabilidad Nacional los más importantes indicadores, como el PNB y la renta nacional, dan cifras por debajo de sus verdaderos niveles. Desde este punto de vista, las tasas de desempleo e inflación se encontrarían sobrestimadas. La inexactitud de los indicadores económicos, puede provocar la adopción de medidas erróneas de política económica por parte de las autoridades, pudiendo darse el caso de que las medidas agraven los problemas que pretenden resolver. Además, las cargas fiscales crecen más para quienes se mantienen en el sector oficial de la economía que para quienes ocultan su actividad o parte de ella, por lo que habrá más personas dispuestas a ocultar sus actividades económicas.

⁴ De manera genérica, se consideran las siguientes actividades con contenido económico no contabilizadas (Ruesga 1988): a) Actividades no computadas por errores o limitaciones del aparato estadístico con el que se construyen las Cuentas Nacionales, b) Actividades ilegales: tráfico de drogas, contrabando de divisas, comercialización de objetos robados, etc. c) Actividades que se encuentran fuera del ámbito teórico de la Contabilidad Nacional, es decir, flujos no monetarios (trabajo doméstico, producción de bienes y servicios para el propio consumo familiar o para intercambio con otras familias), d) Actividades no registradas por ocultamiento, como por ejemplo producción legal no declarada –actividades legales que se ocultan a las autoridades con el fin de evitar cargas fiscales– producción de bienes y servicios ilegales e ingresos en especie encubiertos.

De todas estas, la OCDE excluye tres actividades económicas que no considera sumergidas: la producción de las economías domésticas, las actividades ilegales no productivas (robo o extorsión), ya que se trata de actividades que no generan renta sino que la redistribuyen, y las actividades que por su difusión o dispersión en el espacio no son apreciadas por el sistema contable, sin que exista voluntad de ocultamiento por parte de los y las agentes.

más ligadas a la prestación de servicios, en las que se plantea una relación de empleo más difusa entre la persona trabajadora y la persona cliente (empresa o conjunto de particulares), con rasgos particulares de informalidad. Ciertamente, la mayor parte de las investigaciones sobre las actividades informales se han concentrado en la industria manufacturera. En consecuencia, se ha subestimado el contexto de los servicios, si bien es precisamente este último el que desempeña el papel más importante para explicar la transformación y la fragmentación de los modelos ocupacionales y la difusión de las actividades informales (Mingione 1993:257).

Por tanto, el fenómeno del empleo informal no está claramente delimitado con un criterio aceptado de manera uniforme y que confiera un marco analítico aplicable a todas las actividades. Identificar empleo informal y economía sumergida, como se ha hecho con frecuencia en el estudio del empleo de hogar, supone partir de una perspectiva analítica que, desde nuestro punto de vista, presenta carencias importantes. Es por ello que el empleo informal, tal como se concibe dentro de esta investigación desde una perspectiva amplia para enmarcar el análisis del empleo de hogar, se refiere al conjunto de actividades laborales que tienen una retribución o compensación monetaria y se realizan total o parcialmente fuera de las regulaciones propias del empleo oficial⁵, fundamentalmente en materia de legislación laboral aunque también fiscal (International Labour Organization 2002, Williams y Windebank 1998). De aquí que nos podamos referir a él también como “empleo irregular”, aunque tal irregularidad se define respecto al sistema de regulaciones legales vigentes y no significa que estas actividades se desarrollen fuera de cualquier sistema de normas⁶. De hecho existen elementos instituciones, pautas de conducta aceptadas ampliamente, acuerdos y estructuras que organizan y regulan la actividad informal, presentando éstas diferentes niveles de “visibilidad” social (International Labour Office 2002a:3).

Así pues, la definición del empleo informal que se utiliza en este estudio comprende aquellas formas de trabajo remunerado, dirigidas a la producción o venta de bienes o servicios, que se ocultan o escapan al control del Estado de cara a la Seguridad Social, la legislación laboral o el pago de ciertos impuestos, pero que son legales en el resto de los aspectos que las conforman. La informalidad, desde el punto de vista que proponemos, se relaciona con el incumplimiento por parte de las personas empleadoras y, en su caso, de las personas

⁵ En este sentido, el empleo informal se conecta con una idea de “economía productiva sumergida de bienes y servicios”, que abarca aquellas esferas de la producción desarrolladas parcialmente en el marco legal, o plenamente al margen de él, que escapan a los métodos oficiales de control comprendidos en la economía formal (Jódar y Lope 1985:19).

⁶ El Estado puede influir sobre la naturaleza de las actividades informales, frecuentemente de formas no previstas. Además, el empleo informal está regulado por otros factores más allá del Estado; hay un conjunto de reguladores económicos, sociales, institucionales y ambientales, que delimitan la naturaleza y extensión de esta actividad en cada población o territorio (Williams y Windebank 1998).

trabajadoras, de una serie de obligaciones relacionadas con la actividad laboral. Es la naturaleza de la relación de empleo, cuando se desarrolla parcial o totalmente fuera de las regulaciones legales y de los estándares habituales de empleo de una sociedad la que define la informalidad del empleo. Entendiendo que la relación de empleo se puede establecer tanto entre una empresa y una persona asalariada como entre un trabajador o trabajadora y quien compra los servicios que éste o ésta produce.

En cambio, las actividades absolutamente criminales (robo, tráfico de drogas, etc.) quedan, en principio, excluidas de la órbita del empleo informal, porque su ilegalidad va mucho más allá de lo que se refiere a la relación laboral⁷. Igualmente se excluyen las formas de trabajo que no comportan algún tipo de remuneración, como el realizado por los y las miembros de la familia para el bienestar del propio hogar. Estas actividades, a pesar de desarrollarse fuera de las regulaciones oficiales (que, de hecho, no las contemplan) se incluirían en la denominada “economía familiar o comunal”, diferenciada tanto de la economía formal como de la informal (Pahl 1991:123).

Partiendo de esta definición, es posible abordar el estudio de las actividades laborales que no se desarrollan en el ámbito de la relación de empleo regulada oficialmente, con algunas ventajas sobre otros términos. Por una parte, frente a la idea sugerida por el término “economía sumergida”, que parece dar a entender una realidad separada o paralela a la actividad económica formal, se pueden hacer evidentes las interrelaciones del empleo informal con dicha actividad⁸. Por otra parte, muchas actividades informales son perfectamente visibles aunque no se encuentren registradas. Por último, hablar de empleo informal evita la ambigüedad que puede presentar la referencia a la “economía informal”, ya que ésta podría incluir tanto actividades remuneradas como no remuneradas.

1.2. DIMENSIONES DEL EMPLEO INFORMAL

A partir del concepto de empleo informal, por el cual hemos optado en esta investigación, se ponen de manifiesto una serie de dimensiones que éste presenta y que conviene destacar. Ello nos permitirá perfilar mucho más claramente la definición de empleo informal así como los rasgos asociados, al tiempo que nos va a permitir profundizar en el análisis. Estas diferentes dimensiones presentan como característica fundamental señalar aspectos que difieren de las situaciones que normalmente caracterizamos como formales. Así

⁷ Ahora bien, no cabe excluir la existencia de conexiones entre éstas actividades delictivas y el empleo informal, más aún en contextos sociales marginales.

⁸ No puede postularse la existencia de dos economías separadas, ya que en el capitalismo de mercado cualquier actividad económica –aunque sea campesina o a escala familiar– queda estrechamente vinculada a los mecanismos de fijación de precios y los sistemas de crédito de la economía formal (Pahl 1991:151).

pues, a continuación señalamos algunos de estos rasgos más destacados que presenta la informalidad.

a) Situación respecto del sistema regulador.

Las formas irregulares o informales de empleo se definen por el sistema regulador existente: “el mismo tipo de mecanismo laboral puede ser perfectamente regular en un determinado país de acuerdo con el sistema de regulación, pero irregular en otro en relación con su correspondiente sistema” (Mingione 1993:333). Por lo tanto, la génesis del empleo irregular debería relacionarse con el desarrollo histórico del sistema regulador, tanto en el ámbito nacional como local. Además, esta reflexión indica que un criterio de caracterización de las distintas formas del empleo informal, en un contexto histórico y espacial concreto, es su situación respecto al sistema regulador. El cuadro siguiente puede servirnos de guía.

Clasificación de las actividades de trabajo.						
Formales	Legales	Monetarias	1. Actividades completamente formales. Ejemplo: trabajo asalariado con contrato.			
	Ilegales		2. Mezcla de actividades formales e informales. Ejemplo: pago parcial en dinero negro a personas trabajadoras con contrato, horas extra ilegales.	Empleo Formal/ Informal		
3. Actividades que eluden la legislación fiscal, laboral o social. Ejemplo: empleo sin contrato, segundo empleo.			Empleo Informal			
4. Actividades delictivas. Ejemplo: robo, tráfico de drogas.						
Informales			No reguladas	5. Transacciones no establecidas legalmente. Ejemplo: lavado de coches por menores en el vecindario, trabajos remunerados entre amigos/as.	Empleo Informal	
				No monetarias	6. Actividades recíprocas o de buena voluntad. Ejemplo: ayuda entre vecinos/as, voluntariado.	
					7. Actividades de autoconsumo. Ejemplo: cultivo de un pequeño huerto propio.	
	8. Trabajo doméstico en el propio hogar. Ejemplo: limpieza, cuidado de los niños y niñas, preparación de comidas.					
Fuente: Adaptado de (Mingione 1993:122).						

La clasificación expuesta distingue tres posiciones de las formas de trabajo respecto del sistema regulador: actividades legales, ilegales y no reguladas específicamente. Las formas de trabajo que vulneran una parte no significativa de la regulación legal en materia laboral, fiscal y de Seguridad Social se sitúan a caballo entre el empleo formal e informal (por ejemplo, el pago en dinero negro de parte del salario a trabajadores o trabajadoras con contrato laboral o la facturación sin IVA de una parte del servicio prestado por un trabajador o trabajadora

autónoma). Aquellas actividades que vulneran significativamente las regulaciones son parte del empleo informal (como el trabajo sin alta en la Seguridad Social o el trabajo por cuenta propia sin licencia de actividad), aunque conviene dejar al margen actividades delictivas como el robo o el tráfico de drogas.

También quedarían dentro de la órbita del empleo informal formas de trabajo remunerado que no tienen una regulación específica, por situarse entre el ámbito mercantil y el de la reciprocidad. Por ejemplo, cuando el propietario o propietaria de una vivienda consigue que un amigo o amiga le ayude a realizar una obra en casa, dándole una cierta suma de dinero por su trabajo y con el compromiso de ayudarlo en el futuro, o cuando le paga al hijo o hija del vecino/a por lavarle el coche. Se trata de casos en los que se establecen relaciones de empleo basadas en lazos informales diferentes de los que existen entre empresariado y persona empleada o entre trabajador o trabajadora por cuenta propia y la clientela. El nexo del dinero no es el rasgo único ni central, las normas de reciprocidad y una diversidad de relaciones sociales (de parentesco, comunitarias) rodean la transacción. El pago puede ser diferido en el tiempo sin intereses y complementarse con favores, al tiempo que es difícil que el importe se fije de acuerdo con los principios del mercado ya que la idea no es sacar provecho de las otras personas, sino quedar igualadas (Pahl 1991:177).

Quedarían fuera del ámbito del empleo informal, de acuerdo con la definición antes expuesta, todas las formas de trabajo no remunerado, tanto las que se realizan en el ámbito del cuidado del hogar y la familia como las tareas de autoabastecimiento. También las actividades de buena voluntad basadas en la solidaridad o la estricta reciprocidad. Sin embargo, se debe tener presente que, en momentos específicos y bajo circunstancias concretas (de tecnología, de oferta de mano de obra, de regulación y organización pública), se producen transiciones en la producción de determinados bienes entre economía formal, economía informal y economía doméstica o comunitaria (Pahl 1991:153). De lo que se deriva que las fronteras del empleo informal no son del todo nítidas y cambian según el contexto socioinstitucional.

b) Base organizativa

El empleo informal tampoco es una categoría homogénea en cuanto a su fundamento de organización productiva, pudiendo distinguirse entre formas “organizadas” e “individuales” (Williams y Windebank 1998:31-32). Las modalidades organizadas de empleo informal son realizadas por personas asalariadas para empresas que realizan sus actividades de forma total o parcialmente informal. Se desarrollan básicamente dentro de esquemas de descentralización productiva en la industria manufacturera. Esta informalización es organizada por el empresariado y puede tener un carácter ilegal o bien formalmente legal, como han señalado investigaciones clásicas sobre la economía sumergida (Ybarra 1986).

La informalización de carácter ilegal suele desarrollarse fundamentalmente con trabajo a domicilio desarrollado por mujeres sin una relación legalizada con la empresa, a través de una cierta estructura de intermediarios/as. También puede referirse a procesos de informalidad dentro de la propia empresa, como el empleo de trabajadores o trabajadoras sin ningún tipo de contrato hasta la realización de horas extraordinarias no declaradas como norma. En cuanto a la informalización de carácter legal, se lleva a cabo normalmente en fases productivas intermedias más intensivas en capital y con un nivel de cualificación de la mano de obra superior. Se estructuran redes de empresas, talleres y obreros u obreras independientes especializadas en una fase o tarea del proceso de producción. Estas unidades de producción desarrollan formalmente trabajos de subcontratación para una empresa central, pero legalmente son obreros u obreras y empresas independientes y autónomos/as.

Debe tenerse en cuenta que las unidades productivas pueden caracterizarse en función del grado en el que están presentes en ellas las pautas organizativas recíprocas. El ejemplo más claro de unidad productiva caracterizada por pautas de organización recíprocas es el negocio familiar (Mingione 1993:344). En este tipo de organización es frecuente que no sólo la organización del trabajo se vea fuertemente afectada por la familia, sino que las relaciones con empresas proveedoras y la clientela sean estables y condicionadas por la colectividad local. Las áreas económicas en las que las empresas familiares son todavía numerosas o se encuentran en expansión es probable que muestren un mayor grado de informalización.

Por otra parte, las formas individuales de empleo informal son desarrolladas por personas trabajadoras autónomas que trabajan sin respetar las regulaciones laborales, pero que no están integradas en una estructura productiva superior de la que dependan totalmente. El grado de autonomía real de la persona trabajadora en la organización del trabajo se convierte así en una variable caracterizadora del empleo informal. Hay también modalidades individuales de empleo informal profundamente arraigadas en la vida social (como los trabajos ocasionales realizados para un amigo/a o vecino/a y pagados en negro), que tienen más en común con intercambios comunitarios no pagados que con formas organizadas de producción.

c) Segmentación de las situaciones de empleo

Al igual que ocurre en el mercado de trabajo regulado, se puede hablar de una segmentación del mercado de trabajo informal atendiendo a las condiciones del empleo y la mano de obra (Williams y Windebank 1998). Dicho mercado es heterogéneo y está formado por grupos de personas distintos, implicados en tipos muy diversos de empleo informal, con variados niveles de remuneración⁹ y condiciones de trabajo. Este mercado de trabajo segmentado, adoptando una visión dual simple, comprende desde un núcleo de empleo informal (primario) relativamente bien pagado y autónomo en el desarrollo del trabajo, hasta una periferia de empleo informal (secundario) con baja remuneración, elevada explotación y tareas rutinarias.

La tesis de la marginalidad, que concibe el empleo informal como una estrategia de supervivencia de grupos marginales (personas inmigrantes, desempleadas y pobres), resulta insuficiente para caracterizar la mano de obra implicada en estas actividades. Así, por ejemplo, la imagen tradicional que se ha generado del trabajador o trabajadora clandestina es la de una persona parada que percibe un sueldo íntegro a la vez que una prestación por desempleo. Sin embargo, la situación real es mucho más rica (Recio 1995:44). En primer lugar, porque buena parte de las actividades informales, como el caso típico del trabajo a domicilio, no son realizadas por personas desempleadas sino por personas clasificadas como inactivas (amas/os de casa, personas jubiladas, estudiantes). En segundo lugar, porque existen situaciones crecientes de personas ocupadas que se mueven sin transición entre el empleo informal y las formas atípicas legales de empleo asalariado (contratos temporales, trabajo a tiempo parcial) o el trabajo por cuenta propia.

El crecimiento de las formas atípicas de empleo ha hecho que las trayectorias laborales sean mucho más complejas y puedan combinar el empleo legalizado y el informal, sin demasiadas diferencias reales entre ambas situaciones o sin poderlas deslindar. Es el caso de los trabajadores o trabajadoras temporales que cuando finaliza su contrato continúan vinculados/as con la empresa, trabajando sin contrato o a la espera de reiniciar el trabajo con un nuevo contrato. También los trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial con un segundo empleo sin contrato o que trabajan de hecho la jornada completa, cobrando la diferencia –en el mejor de los casos– en dinero negro.

⁹ Los niveles de remuneración que supone el empleo informal son diversos y pueden en algunos incluso igualar o superar los correspondientes al empleo formal. Algunos estudios sugieren que la dispersión salarial es mayor en el empleo informal que en el formal. De hecho, son más frecuentes en el mercado informal que en el formal las situaciones en que se trabajan muchas horas por un salario bajo y pocas horas por una remuneración alta (Williams y Windebank 1998).

En cuanto a los trabajadores y trabajadoras autónomas, se sitúan en muchos casos en un lugar difuso entre el empleo legal temporal y las actividades irregulares. Se trata de un mundo complejo en el que se pueden encontrar profesionales de elevada cualificación que eluden parte de las regulaciones, personas asalariadas reales cuya condición de autónomas es forzada por la empresa que las contrata para evitar cargas sociales o personas que se dedican ocasionalmente al trabajo por cuenta propia mientras esperan volver al empleo asalariado.

La población ocupada puede participar en el empleo informal a través de los segundos trabajos remunerados (pluriempleo) y de las situaciones señaladas que mezclan rasgos formales e informales. De hecho, diversos estudios concluyen que las personas desempleadas no participan mucho más en el empleo informal que las ocupadas. Además, parece que las personas paradas desarrollan trabajos que suponen más explotación, menor remuneración y menos realización que el empleo informal de las ocupadas. En consecuencia, se puede conceptualizar un mercado segmentado de trabajo con un núcleo de mano de obra informal bien pagada, que frecuentemente tiene también un empleo formal, y una periferia de mano de obra informal desempleada o subempleada que tiende a ocupar las formas más explotadoras (Williams y Windebank 1998:64).

En cuanto a la configuración de género del empleo informal, refleja las divisiones de género en el trabajo más generales (International Labour Organization 2002). Cuando las mujeres participan en el empleo informal es más probable que se trate de las formas más explotadas y peor pagadas, mientras que los hombres se introducen en las modalidades más autónomas y mejor pagadas (Williams y Windebank 1998:80). El empleo informal de la mujer se desarrolla de forma muy importante en el ámbito de los servicios domésticos, que se perciben dentro de las capacidades femeninas, mientras que el empleo informal de los hombres tiende a ser de reparaciones, mantenimiento y construcción, que “parecen” requerir mayores cualificaciones y, por tanto, remuneraciones más altas. La percepción y valoración de las cualificaciones que hace el mercado está generizada y existe una desvalorización de los roles y actividades femeninas.

Por último, hay pruebas de la existencia de una concentración relativamente alta de jóvenes en el empleo informal, con la excepción del pluriempleo (Mingione 1993:467). La inestabilidad e irregularidad de las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras jóvenes no constituyen una novedad. Hay, sin embargo, un aspecto que sí es nuevo y que puede tener un importante impacto social negativo: tal condición puede persistir durante un período largo y mantenerse en las vidas laborales de algunos y algunas, convirtiéndose en crecientemente incompatibles con sus proyectos vitales. En cuanto a la situación de la población inmigrante o de las minorías étnicas respecto al empleo informal, hay que señalar

que suelen situarse en el sector más secundario del mercado de trabajo irregular, más aún cuando se encuentran en situación de residencia ilegal.

d) Motivaciones de los trabajadores y trabajadoras

Las entradas voluntarias al mercado de trabajo informal ocurren cuando una persona decide abandonar su empleo para ganar más trabajando por cuenta propia, o cuando el empleo informal es una fuente adicional de ingresos más allá de lo necesario para cubrir el nivel de vida estándar. Las entradas involuntarias, en cambio, suceden cuando una persona pierde su empleo o cuando los ingresos procedentes del empleo, pensiones o subsidios son insuficientes para cubrir los niveles normales de vida. En el primer caso, el principal motivo que suelen aducir las personas implicadas es su insatisfacción con la rutina y la jerarquía del empleo formal frente a la autonomía y flexibilidad del informal. En el segundo caso, en cambio, aunque se aprecien dichos factores, las razones fundamentales para entrar en el empleo informal es la necesidad perentoria de dinero y trabajo (Williams y Windebank 1998).

Existe una gran diferencia social entre el hecho de que las actividades irregulares mal pagadas sean desempeñadas para ganarse la vida o para conseguir ingresos complementarios. En el primer caso, el empleo informal puede ser el primer paso hacia la marginación social y la pobreza. Los hijos e hijas pueden verse forzados/as a abandonar la escuela incluso antes de terminar el período de escolarización obligatoria para participar en actividades informales (los hombres en la construcción, las mujeres como empleadas domésticas por horas), reproduciendo la siguiente generación las mismas condiciones sociales: trabajadores y trabajadoras carentes de cualquier especialización, obligados/as a aceptar las formas más bajas de trabajo informal. En el segundo caso, el empleo informal puede elevar la posición económica de familias de rentas medias o bajas y aumentar sus oportunidades.

Un ejemplo de empleo informal voluntario es el pluriempleo de personas cuya ocupación principal les proporciona un nivel de ingresos suficiente. Las otras formas de empleo informal, muy especialmente los trabajos peor pagados realizados por los y las jóvenes, las mujeres o las minorías étnicas, reflejan un cierto grado de involuntariedad: no hay elección, dada la falta de oportunidades mejores. En el caso de los trabajos irregulares realizados por amas de casa¹⁰, es válido el argumento de la naturaleza más complementaria que alternativa de este tipo de trabajo, sobre todo cuando las condiciones irregulares –horarios flexibles, evasión del impuesto sobre la renta– son ventajosas para los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo,

¹⁰ Se ha señalado que frecuentemente las motivaciones de las mujeres para el empleo informal se relacionan con el deseo de obtener ingresos para ayudar a la familia, mientras que para los hombres el empleo informal frecuentemente se realiza con el objetivo de ganar un dinero extra para su socialización y diferenciación de la esfera doméstica (Williams y Windebank 1998).

también es cierto que estas formas de trabajo reproducen un estado de dependencia y subordinación, en el que las mujeres sólo pueden participar en este tipo de actividades si están apoyadas por la renta de sus padres y madres o de sus parejas.

e) Ámbito productivo y fuentes de demanda

Existen distintos ámbitos productivos en los que se desarrolla el empleo informal, con diferencias significativas en su lógica y características. Seguiremos en este punto básicamente a Mingione (1993:342-359), que plantea de forma sintética lo que llama “viejas y nuevas áreas de actividades informales”. La agricultura es un sector donde el empleo informal se relaciona con la persistencia del negocio familiar. Si las unidades agrícolas familiares no son capaces de producir la renta suficiente para promover un proceso de acumulación de capital, la organización recíproca de la familia resulta inadecuada para hacer frente a las tensiones competitivas del mercado. De ahí que pueda darse un proceso de informalización profundo, ya que para sobrevivir con los ingresos decrecientes de la explotación, la familia se ve obligada a adoptar estrategias organizativas cada vez menos compatibles con el sistema regulador (evasión fiscal, pago del trabajo ocasional de terceros/as por debajo del salario mínimo, empleo de menores y personas inmigrantes ilegales, trabajo irregular a tiempo parcial, etc.).

La construcción y la industria son también un marco importante de formas irregulares de empleo. En la construcción de edificios para vivienda, el empleo informal se ha transformado desde el trabajo asalariado clandestino a formas de empleo temporales e irregulares más complejas, como los falsos autónomos o autónomas o cooperativas (Miguélez 1990). En las actividades de reparación y reforma, cada vez más importantes en términos relativos en los países europeos, la informalización es un fenómeno más o menos generalizado. Dentro de la industria, el empleo informal se relaciona con la producción industrial flexible a través de la descentralización productiva. Sin embargo, en los países en los que las tendencias de la reestructuración han conducido a la subcontratación a otros países menos desarrollados, las formas irregulares de empleo no se concentran particularmente en el sector de las manufacturas ni en los distritos de alta tecnología. La existencia de formas irregulares de empleo no sólo depende de las pautas de la reestructuración industrial, sino también de los procesos de acumulación capitalista y de regulación, que permiten desarrollar formas legales de organización flexible de la producción.

Las formas irregulares de empleo en las actividades de servicios están polarizadas entre puestos de alta cualificación –como los de tecnología avanzada o el asesoramiento profesional que se lleva a cabo como segundo trabajo– y puestos poco especializados y mal pagados, como la limpieza y otros servicios personales a las familias. Por una parte, el pequeño comercio, la venta ambulante y los servicios tradicionales, particularmente los asociados al

turismo, proporcionan oportunidades de empleo irregular en las regiones en que sobreviven formas de agricultura tradicionales, pero también en áreas urbanas con un desarrollo desigual. Por otra parte, algunos servicios innovadores están conectados con nuevas profesiones y con nuevos instrumentos de trabajo y tecnologías. En este caso, los períodos de innovación suelen ser de corta duración, después de una fase experimental el grado de irregularidad tiende a decrecer, como ocurre en el ámbito de la asistencia técnica en software.

f) Ámbito espacial

Las características locales específicas de los diversos tipos de actividades laborales informales dependen, en general, de un cierto número de pautas: el grado de supervivencia o adaptación de las formas tradicionales de organizar el trabajo, la estructura territorial (centros de las ciudades, periferias, pequeñas ciudades, campo) y el grado de estabilidad social y geográfica de la población (Mingione 1993:461-462). Por lo tanto, las diferencias territoriales en el empleo informal pueden ser elevadas. Así, en las áreas donde prevalece la agricultura, la informalidad está condicionada por la presencia de una importante proporción de trabajadores y trabajadoras que permanecen ociosos/as durante largos períodos de tiempo, disponibles para formas de trabajo irregular en otros sectores (construcción y turismo). Donde existen modelos de industrialización difusa basada en empresas de pequeña y mediana dimensión, se extiende la informalización ligada a la descentralización productiva, mientras que en sectores avanzados tecnológicamente gozan de mayor difusión las actividades informales de carácter innovador, como el asesoramiento a las empresas. Las áreas urbanas muestran una tendencia a la informalización, que se fundamenta en la creciente necesidad de servicios personales en el hogar, construcción y reparación, comercio de proximidad, etc.

La diversidad territorial del empleo informal se presenta tanto en los factores explicativos de la informalidad, que difieren entre distintos espacios, como en el grado de importancia y las modalidades que asume éste. Así, podremos distinguir áreas con un alto nivel de empleo informal y otras con un reducido nivel, y diferenciarlas en cada caso según el carácter más o menos degradado de dicho empleo (Williams y Windebank 1998:104-109).

1.3. LA PRECARIEDAD LABORAL

Tradicionalmente se ha identificado el fenómeno de la precariedad laboral estrictamente con la temporalidad o eventualidad del empleo. No obstante, diversas investigaciones han mostrado la pertinencia de ampliar el concepto para incluir otras formas de empleo, como el trabajo a domicilio o el que se realiza por cuenta propia, el trabajo irregular en la economía sumergida y el trabajo a tiempo parcial (Rubery 1992). Esta ampliación se hace desde la convicción de que estas formas de empleo son a menudo tan precarias, en el sentido de inseguras e inestables, como lo es el trabajo temporal.

Esta posición conceptual plantea incluir en el análisis no sólo las condiciones de empleo (la temporalidad del vínculo laboral), sino también las condiciones de trabajo y salariales. En este sentido, lo que definiría la precariedad de una situación laboral sería el deterioro directo o indirecto de las condiciones de trabajo (Córdova 1986). El empleo precario se caracterizaría así por menores salarios, peores condiciones de trabajo y mayor posibilidad de prácticas abusivas por parte de las empresas (Segura et al 1991:39) o de quien requiere el trabajo. De forma más amplia todavía, se ha hablado de *precariedad social* cuando la gente tiene un tipo de empleo que no le permite consolidar una posición o un nivel de vida, una profesión, una estabilidad que permita planificar el futuro (Alós et al 1988a). Desde este punto de vista, la precariedad laboral se asocia con situaciones laborales que no proporcionan a la persona trabajadora un nivel de bienestar y seguridad actual y futuro adecuado¹¹. Algo que también está implícito en la semántica del concepto, ya que la siguiente definición que aporta el Diccionario de la Real Academia para el término precario es “que no posee los medios o recursos suficientes”.

Recogiendo estas aportaciones, un concepto profundo de precariedad laboral debe hacer énfasis en la vulnerabilidad e inseguridad social y económica que supone para el trabajador o trabajadora su trayectoria profesional, en concreto el hecho de ocupar determinados empleos. El elemento que define la precariedad es la falta de control y autonomía de los trabajadores y trabajadoras para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, bien por sus características de acceso y salida (condiciones de empleo) o por las condiciones de trabajo y salario asociadas, comporta altos grados de incertidumbre y dependencia. No es una perspectiva simplemente individual, sino que refleja un problema de acusada asimetría en las relaciones de poder que definen el marco de las relaciones laborales. La precarización adquiere así, en términos clásicos, un sentido de vulnerabilidad del trabajo frente al capital.

Esta concepción de la precariedad laboral necesita una mayor concreción para ser más operativa. Para ello, podemos diferenciar una serie de *dimensiones de precariedad* y explicitar cómo estas contribuyen a generar incertidumbre, vulnerabilidad y falta de control de los trabajadores y trabajadoras sobre su trayectoria laboral y social. El punto de referencia para hablar de precariedad es la «forma estándar de empleo» (trabajo asalariado de duración indefinida a tiempo completo) y los derechos de seguridad asociados progresivamente a dicha forma de empleo en los países industrializados occidentales a lo largo de este siglo y hasta finales de los años setenta. Dicha seguridad se desplegaba en diversos ámbitos de la relación de empleo: en el mercado de trabajo (pleno empleo y paro coyuntural), en el empleo (estabilidad del empleo y protección frente al despido), en el puesto de trabajo (normas sobre condiciones de trabajo y jornada), en los ingresos y en la protección social (Standing 1988:195). Se pueden destacar cuatro de estas dimensiones: la inseguridad respecto de la continuidad del vínculo laboral con la empresa, la insuficiencia de los ingresos salariales, la degradación de la situación de trabajo y la reducción de la protección social.

La primera dimensión de la precariedad es la *inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral*, que aparece asociada a dos situaciones diferentes. Por una parte, los empleos temporales o eventuales, en cualquiera de sus formas (contratos de duración determinada, contratos formativos o a través de empresas de trabajo temporal), comportan una elevada incertidumbre sobre el futuro laboral para el trabajador o trabajadora. Cuando finaliza el contrato puede haber una conversión en fijo, con un contrato de duración indefinida, o bien una renovación del contrato temporal por un tiempo o bien la no renovación, en función de los intereses de la empresa. La eventualidad permanente y los períodos de paro recurrente combinados con empleos temporales consolidan verdaderas trayectorias laborales precarias marcadas por la discontinuidad laboral y la inseguridad frente al futuro. Habitualmente esta característica de precariedad de los empleos temporales se traduce en una vulnerabilidad en la relación del trabajador o trabajadora con la empresa que le lleva a aceptar una degradación de sus condiciones de trabajo y salariales intentando garantizar su continuidad laboral.

Pero la inseguridad sobre la continuidad de la relación de empleo también caracteriza las situaciones de empleo clandestino¹² y el trabajo a domicilio (frecuentemente ilegal). En efecto, la inexistencia de un contrato de trabajo legal se traduce en una elevada inseguridad respecto del futuro: la continuidad del empleo depende absolutamente de la voluntad del

¹¹ Carlos Prieto (1991:203) recoge una definición de Bailleau que plantea así la cuestión: “la precariedad es la imposibilidad de proyectarse en el futuro a causa de una falta de control de la situación presente”.

¹² El empleo clandestino se relaciona con los conceptos de *economía sumergida, subterránea, informal, paralela o irregular* (Jódar y Lope 1985). Aquí lo definiremos de manera restringida como el trabajo remunerado que se realiza sin que el trabajador o trabajadora esté dado/a de alta en ningún régimen de la Seguridad Social por el empleador o empleadora. Por tanto, es clandestino el trabajo y no necesariamente la actividad productiva en la que se inserta.

empleador o empleadora o del intermediario/a que organiza estas formas de trabajo. Desde este punto de vista, el empleo clandestino tiene rasgos comunes en cuanto a condiciones laborales con el trabajo temporal, más allá de su característica de ilegalidad (Alós et al 1988b). En un sentido parecido, la inseguridad laboral se asocia a las formas de empleo por cuenta propia caracterizadas por una elevada dependencia real de una empresa. Se trata de “falsos/as autónomos/as” con una relación laboral formalmente mercantil, pero asalariada de hecho, con un empleador o empleadora (Miguélez 1990). Esta situación se produce frecuentemente cuando una empresa subcontrata tareas propias a trabajadores o trabajadora autónomas, como ocurre en la construcción o en servicios auxiliares. La dependencia real del trabajador o trabajadora se traduce en una importante inseguridad de la relación de empleo sin la protección de la legislación laboral o la negociación colectiva; es una precariedad no manifiesta pero sí encubierta o larvada (Kühl 1990:253).

Por último, la inseguridad como dimensión de precariedad aparece también en relaciones laborales estándar (empleo asalariado fijo a jornada completa) en las cuales existe una incertidumbre real sobre la continuidad del empleo, derivada de la fragilidad de la actividad productiva realizada o de la empresa donde se trabaja. Se trata de una precariedad de hecho, aunque no de derecho ya que el contrato es de duración indefinida (Fourcade 1992:11). En cualquier caso, se trate de empleos temporales, falsos/as autónomos/as, trabajo clandestino o empleos frágiles amenazados por un elevado riesgo de pérdida del puesto de trabajo, la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral es una dimensión de precariedad en la medida que dificulta el control del trabajador o trabajadora respecto a su futuro laboral y social y aumenta su vulnerabilidad en la relación con la empresa¹³. Hablamos de situaciones en las cuales “no sólo existe incertidumbre real acerca del futuro, sino que, además, ésta es potencialmente peligrosa para el individuo” (Burchell 1992:403). Esto excluye empleos que son de naturaleza insegura pero que se pueden considerar satisfactorios utilizando otros criterios como la remuneración, el reconocimiento social o las condiciones de realización.

La segunda dimensión de precariedad es la *insuficiencia de los ingresos salariales*, ya que la retribución del trabajo determina en buena medida el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador y trabajadora. La insuficiencia de rentas —en su cuantía o en su garantía al largo del tiempo— es una dimensión de precariedad,

¹³ De forma esquemática, hay diferentes elementos que cobran interés a la hora de analizar la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral. Primero, la facilidad de la empresa para prescindir de sus trabajadores y trabajadoras, que depende de las características de los contratos y de las restricciones para el despido. Segundo, la situación productiva de la empresa, el sector y el territorio donde se desarrolla el trabajo, que definen el grado de fragilidad o dinamismo de la actividad laboral. Tercero, la situación del mercado de trabajo local, que define las posibilidades de encontrar empleos alternativos. Cuarto, las características de formación, familiares y sociales de los trabajadores y trabajadoras, que configuran su grado de aceptación de determinadas condiciones de empleo (Villa 1990:312).

sobre todo si va asociada a la pobreza y a una inserción social insegura, ya que aumenta la vulnerabilidad del trabajador o trabajadora y le dificulta planificar y desarrollar su futuro según los niveles y formas de vida socialmente aceptadas¹⁴. Esta forma de precariedad se asocia a empleos que suponen una inserción débil en el mercado de trabajo, que no permiten vivir de forma autónoma ni incluso reconocer como “persona trabajadora” –en el sentido socialmente habitual– a quien los ocupa. Así ocurre con buena parte del empleo a tiempo parcial y los trabajos ocasionales, que se traducen en situaciones de dependencia social o familiar del trabajador o trabajadora. También se debe incluir en esta dimensión de la precariedad la discriminación salarial de determinados trabajadores y trabajadoras, relacionada frecuentemente con una situación de vulnerabilidad del trabajador o trabajadora que permite a las empresas desarrollar políticas salariales discrecionales y diferenciadas¹⁵.

La tercera dimensión de precariedad relevante es la *degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo*, asociada a la existencia de condiciones de trabajo inferiores a los estándares y a la falta de control de los trabajadores y trabajadoras y sobre estas condiciones¹⁶. Se puede afirmar que una mayor discrecionalidad empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo y un menor control legal y sindical al respecto será un indicador de vulnerabilidad y precariedad de los trabajadores y trabajadoras, ya que “el trabajo es más inseguro cuanto menos controla el trabajador —de forma individual o colectiva— las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo” (Rodgers 1992:18). Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo históricamente se han dirigido a marcar niveles mínimos en dichas condiciones, reducir la discrecionalidad empresarial en su fijación y homogeneizar las situaciones de trabajo en distintas empresas y sectores. Las normas reguladoras elaboradas en este campo han sufrido en los años ochenta una ralentización y flexibilización, cuando no un retroceso, en los países occidentales (Sengenberger 1992), colaborando así con el proceso de precarización.

La degradación de las condiciones de trabajo adopta frecuentemente la forma de discriminación y heterogeneidad de dichas condiciones (dentro de cada empresa y entre

¹⁴ “Algunos empleos atípicos desempeñados principalmente por jóvenes —contratos de duración limitada, trabajos de fin de semana— plantean problemas específicos a la hora de conquistar su independencia y de formar un hogar. Los ingresos inestables propios de estos empleos precarios y la dificultad para desarrollar un verdadero proyecto profesional contribuyen a marginalizar a este grupo” (Piotet 1987:215).

¹⁵ Para determinar la insuficiencia salarial debería considerarse el nivel de autonomía que permite el salario de cara a desarrollar los proyectos vitales socialmente normales. Por otra parte, si bien la consideración de la renta familiar como conjunto de ingresos complementarios puede ser correcta como indicador del nivel de vida del trabajador o trabajadora, también puede esconder situaciones de dependencia de algunos o algunas miembros de la familia —sobre todo mujeres y jóvenes— que los y las condenan a una posición social o familiar subordinada y vulnerable. En cuanto a la discriminación salarial, su determinación comporta inevitablemente juicios de valor sobre la justicia de las diferencias salariales en función de la variable que las explica (Castillo y Toharia 1993).

¹⁶ Una lista no exhaustiva de condiciones de trabajo significativas incluye la jornada laboral (duración, distribución, horas extraordinarias, vacaciones), organización del trabajo (ritmos de trabajo, asignación de

empresas diferentes). Los trabajadores y trabajadoras más vulnerables en otros sentidos se ven también afectados/as por esta discriminación. En el caso de los trabajadores y trabajadoras con una menor estabilidad en la empresa resulta significativa la mayor incidencia de los accidentes de trabajo, derivada de “un cierto desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo, de la inexperiencia y de la insuficiente acogida en la empresa” (Consejo Comunidades Europeas 1990:104). En el caso de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial cobra especial significación la disponibilidad del tiempo de trabajo por parte de la empresa: desaparece el concepto de horas extraordinarias y se multiplican las posibilidades de variar y hacer cortes en la jornada diaria y semanal para ajustar el tiempo de trabajo real al flujo de demanda, siempre en función de los intereses de la empresa y con escasa autonomía para el trabajador o trabajadora (Bouffartigue y Pendarès 1994:350-352).

La cuarta y última dimensión de la precariedad es la *reducción de la protección social para el trabajador o trabajadora*, que tiene dos manifestaciones relevantes ligadas a la desregulación (Deakin y Wilkinson 1991). Primero, la pérdida de importancia y la flexibilización de la legislación que afecta la fijación de las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones laborales, dejando un mayor margen de maniobra a las empresas en estos campos. Segundo, la insuficiencia de la cobertura de los sistemas públicos de protección social —en concreto las prestaciones por desempleo y las pensiones de jubilación— aumenta de la incertidumbre y la vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras respecto de la lógica del mercado. Los niveles estándar de protección han disminuido en los últimos veinte años con las reformas de los sistemas de seguro de desempleo y jubilación, en un contexto de crisis del Estado del bienestar, a la vez que se han endurecido los requisitos para acceder a ellos de forma particularmente negativa para los trabajadores y trabajadoras temporales y a tiempo parcial. Esta tendencia se produce en el momento que más necesaria es dicha protección social ante el incremento del paro y de la inestabilidad laboral, que cuestionan la obtención de rentas a través del mercado (Mückenberger 1992).

Recapitulando, se pueden concretar cuatro dimensiones en la precariedad laboral: incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral (propia de los empleos temporales, el trabajo clandestino, los falsos/as autónomos/as y los empleos frágiles), la degradación de la situación de trabajo (referida a las condiciones de trabajo y a su control por los trabajadores y trabajadoras), la insuficiencia y incertidumbre de los ingresos salariales y la reducción de la protección social. El proceso de precarización en los países de la Europa occidental ha registrado todas estas dimensiones, que han degradado los niveles de seguridad que suponía previamente y de forma general para los trabajadores y trabajadoras la relación estándar de

trabajos, polivalencia), la adquisición de cualificación al puesto de trabajo, la promoción dentro la empresa, la salud laboral (riesgos y protección) y la participación en la acción sindical (Fischer y Köhler 1985, Prieto 1994).

empleo. Así, entre otras tendencias precarizadoras, se mantienen tasas elevadas de desempleo, se han reducido las posibilidades de acceder a empleos estables, se han extendido las formas de empleo inseguras, irregulares y a tiempo parcial, se ha acentuado la desigualdad de renta entre familias y ha crecido el riesgo de pobreza (Standing 1992:527-534).

Esta aproximación conceptual pluridimensional permite analizar el grado y forma de precariedad que afecta *a todas* las formas de empleo, no sólo a las que *a priori* se entiende que son precarias. No existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra no precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo¹⁷. De hecho, el proceso precarizador se ha caracterizado por una reducción de la protección legal de la estabilidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras (fijos y temporales) y de sus diversos derechos de seguridad, por un crecimiento de las formas atípicas de empleo acompañada de destrucción de empleos estándar y por una presión sobre las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Esta tendencia precarizadora general convive, no obstante, con una creciente diversificación y heterogeneidad de los estatutos jurídicos, laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras y, especialmente del empleo de hogar, que dispone de un régimen jurídico especial.

2. FUERZAS SUBYACENTES AL DESARROLLO DE LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD EN EL EMPLEO DE HOGAR

La situación de informalidad y precariedad laboral que se da en el empleo de hogar tiene como trasfondo una serie de causas. En este apartado vamos a analizar con cierto detalle aquellas que consideramos más relevantes para poder captar la lógica del proceso. Esto nos permitirá no sólo interpretar mejor las situaciones que se analizarán posteriormente a partir del trabajo de campo, sino también valorar las limitaciones y restricciones que pueden encontrar las medidas de intervención pública que se lleven a cabo para mejorar la situación de los colectivos que llevan a cabo esta actividad.

¹⁷ Queda así cuestionada la visión laboral de los modelos teóricos de *insiders-outsiders*, que enfrentan a los trabajadores y trabajadoras fijas, protegidos/as institucionalmente y con capacidad de negociación, con los y las temporales y parados/as, desprotegidos/as y sin capacidad de incidir en la negociación con las empresas (Bentolila y Dolado 1993). Atribuir a los contratos indefinidos y a la protección legal de la estabilidad del empleo todos los problemas del mercado de trabajo, como se desprende de dicho modelo (Martín 1997), es al menos difícil de mantener empíricamente.

2.1. LAS PECULIARIDADES DEL EMPLEO DE HOGAR

La definición de lo que es el empleo de hogar no es una tarea inmediata. A grandes rasgos, el “empleo del hogar”, también denominado “servicio doméstico” o “servicio del hogar familiar” (RD 1424/85) consiste en una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre la persona titular de un hogar y una trabajadora que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domésticas, tales como el cuidado y limpieza del hogar, atención de los y las miembros de la familia, guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc. (Luján 2000). Dicho de otra manera, el empleo de hogar es “el trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica, siempre que el empleador sea un particular, miembro de la familia empleadora” (Colectivo Ioé 2001:159). No incluye, por lo tanto, los trabajos por amistad, familia o vecindad (al no estar remunerados y que habitualmente se clasifican como trabajo reproductivo), ni tampoco el trabajo a través de empresas de prestación de servicios domiciliarios (al no haber un vínculo laboral individual y directo entre empleador/a y empleado/a) o la asistencia a domicilio prestada por organismos públicos o mediante voluntariado.

El empleo de hogar se sitúa a caballo entre la esfera del mercado, puesto que es retribuido, y la esfera privada, ya que se realiza en un hogar familiar (el del empleador o empleadora), con una relación muy personalizada que supera la mera prestación de servicios. Dicho de otra manera, se encuentra entre la economía monetaria y la doméstica, más cerca del hogar (ámbito de relación no mercantil) que del mercado. Puesto que se trata de un trabajo que cuando es realizado por amas de casa no es reconocido socialmente como tal, difícilmente tendrá una elevada consideración ni se formalizará plenamente cuando se externaliza como empleo y se remunera (Colectivo Ioé 1990). De aquí que sea concebido como una especie de “sucedáneo” del “verdadero” empleo, que es el que se desarrolla fuera del ámbito doméstico incluso aunque sea precario (Colectivo Ioé 2001a). Es un trabajo mayoritariamente femenino: según la EPA del primer trimestre de 2002 las mujeres representaban el 89% del total del empleo de hogar. Pero la feminización de la relación laboral afecta también al lado de las empleadoras, puesto que en general son mujeres las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas, dada su responsabilidad habitual sobre el trabajo doméstico.

Destacaremos tres características de la forma en la cual se desarrolla el empleo de hogar en la medida que inciden directamente sobre la informalidad y la precariedad. Concretamente, el hecho de que la actividad se realice en un domicilio particular (y la relación personalizada e individualizada que se deriva), el tipo de tareas que se llevan a cabo, habitualmente realizadas en la esfera del trabajo reproductivo y la feminización de la actividad.

La primera de las cuestiones apuntadas implica una especificidad informalizadora, ya que “la relación entre empleadora y empleada no se limita generalmente a una mera prestación de servicios, dado que tienden a generarse lazos personales que la condicionan globalmente” (Colectivo Ioé 2001:43). La convivencia cotidiana o periódica en el hogar de empleadas y empleadoras se traduce a menudo en una cierta relación afectiva, un “trato familiar” (Cortina 2000:59), un maternalismo (Rollins 1985) que hace que la relación laboral sea ambigua y que la situación de la trabajadora dependa estrechamente del tipo de hogar que la contrate.

Nos encontramos ante una actividad que habitualmente presenta una dominación simbólica entre empleadora-empleada (Catarino et al 2000:200) y que continúa teniendo en el fondo un substrato de relación de servidumbre precapitalista. De hecho, sólo recientemente se ha intentado asimilar a las relaciones laborales “normales” (Colectivo Ioé 1990). En España el empleo del hogar está contemplado como tal por la legislación laboral sólo a partir del año 1985, ya que previamente el servicio doméstico estaba regulado únicamente por el Código Civil. Pero, más allá de la relación que se establece entre empleadora y empleada, el hecho de que la actividad se lleve a cabo dentro del domicilio también incide sobre la informalidad, dado que la concepción predominante de lo que se entiende como trabajo excluye el empleo de hogar: “el trabajo realizado dentro del hogar, dentro del propio domicilio no es conceptualmente trabajo” (Martinez Veiga 1995:25). Este hecho deriva de la industrialización en el siglo XIX, cuando el trabajo pasa a definirse y a concebirse socialmente en base al carácter extradomiciliario de las tareas: lo que se hace en las fábricas, con una relación asalariada es trabajo, lo que se hace en el hogar no (Borderias et al 1994: 17-46). Parte de lo que se había considerado anteriormente trabajo pasa a ser visto como “no trabajo” y las actividades domésticas realizadas fundamentalmente por las mujeres en el ámbito doméstico se excluyeron del concepto de trabajo (Farré y García 2001:21).

Esta concepción de trabajo prevalece actualmente en nuestra sociedad, de modo que las actividades económicas que se desarrollan en el ámbito doméstico del domicilio quedan formalmente excluidas de lo que se considera trabajo (Martinez Veiga 1995:18). Por extensión, el trabajo doméstico cuando se realiza de forma remunerada tampoco se considera un “verdadero” trabajo. “Prueba de ello, por mencionar un ejemplo, es la accidentada historia que ha tenido el reconocimiento normativo de su carácter laboral. El Estatuto de los Trabajadores lo incluye dentro de las relaciones laborales de carácter especial, aquellas que no responden al patrón común y que, por lo tanto, necesitan de una regulación normativa propia” (Cortina 2000:19).

Por último, otro de los aspectos que caracterizan el empleo de hogar reside no sólo en el tipo de tareas que se llevan a cabo sino que, además, éstas son realizadas por mujeres. Por tanto, hay que tener en cuenta que el empleo doméstico está afectado por la división sexual del

trabajo (Sallé 1985:7-8) o con un menor poder de negociación, especialmente en el caso de las mujeres inmigrantes. Como han puesto asimismo de manifiesto algunos autores y autoras, “el análisis de la situación laboral de las trabajadoras del servicio doméstico tiene que partir de dos series de cuestiones que van más allá del terreno estricto de la prestación de trabajo. El servicio doméstico hay que encuadrarlo, por un lado, en el ámbito de las economías domésticas o del hogar y, por otro, en el ámbito de las desigualdades sociales inscritas en una sociedad determinada” (Sallé 1985:7).

Tareas femeninas y realizadas por mujeres resulta una combinación que en este caso fomenta claramente la precariedad e informalidad, ya que se trata de manera diferente a estas trabajadoras respecto de otros colectivos. Un ejemplo claro es que en la mayoría de los países las trabajadoras domésticas están privadas –bien sea de hecho o de derecho– de la protección que garantiza la ley a otros colectivos de trabajadores y trabajadoras asalariadas, y como, por lo general, las personas trabajadoras en el ámbito doméstico son mujeres, miembros de minorías étnicas o inmigrantes, su exclusión del ámbito de la legislación laboral constituye claramente una discriminación indirecta fundada en el sexo, el origen étnico o la nacionalidad (Tomei 2003:443), de manera que a las diferencias de género se le suman las de clase social, nacionalidad y etnia.

2.2. EL MARCO REGULADOR DEL EMPLEO DE HOGAR

2.2.1 El empleo de hogar en la legislación laboral y de Seguridad Social

La consideración jurídico-laboral del trabajo en el hogar reconoce derechos laborales y de seguridad social a estos trabajadores y trabajadoras, entendiendo que los servicios que prestan no son gratuitos ni benévolo y que deben ser reconocidos. Sin embargo, resulta dificultoso encajar esta relación en algunas de las categorías jurídicas-laborales existentes. Sin duda, esta dificultad y la escasa atención de la doctrina jurídica para buscar una fórmula que se adaptara a las peculiaridades del trabajo en el hogar ha dificultado en gran manera la equiparación como trabajadoras de las empleadas de hogar porque en definitiva, aunque se trate de un trabajo remunerado y se le puede aplicar las notas que definen el trabajador o trabajadora por cuenta ajena, sin embargo la no existencia de una definición jurídica en relación al trabajo del hogar que contemple las peculiaridades del mismo, contribuye a que las empleadas de hogar tengan una consideración diferente e inferior en relación al resto de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

La relación de las empleadas de hogar es considerada como relación laboral en nuestro ordenamiento jurídico desde el año 1980, después de algunos intentos frustrados de inclusión en el marco de regulación laboral. Previamente estaba regulada por el Código Civil, lo que indica el carácter atípico de este tipo de empleo y la dificultad para asimilarlo, de hecho, al resto de relaciones laborales formales; el propio término concepto “servicio doméstico” que todavía aparece en las regulaciones recuerda el substrato de relación servil que lo ha caracterizado hasta épocas recientes, a pesar de la prohibición de la servidumbre por vida en el Código Civil de 1889. (Colectivo Ioé 2001:169-171). El Estatuto de los Trabajadores en 1980 consideró el “servicio del hogar familiar” como relación laboral de carácter especial en el artículo 2.1.b). Será en 1985, con el Real Decreto 1424 cuando se regule específicamente esta relación laboral que se establece entre la persona titular de un hogar familiar (empleador/a) y un trabajador o trabajadora (empleado/a) que presta servicios retribuidos en dicho hogar¹⁸, realizando todo tipo de tareas domésticas, como el cuidado y limpieza del hogar, atención de los y las miembros de la familia y otros (guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.). No se incluyen, por tanto, los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos, ni tampoco las empresas de limpieza o de prestación de servicios de atención domiciliaria.

El contrato de servicio del hogar familiar no precisa forma escrita ni realizarse a través de la Oficina de Empleo, y bajo la forma verbal se entiende que su duración es de un año, prorrogable por períodos anuales si el empleador o empleadora no notifica al trabajador o trabajadora, al menos siete días antes del vencimiento del año, su voluntad de no prorrogar el contrato. Si el empleador o empleadora “desiste” de su interés en la relación laboral, debe abonar al trabajador o trabajadora una indemnización de siete días de salario por año trabajado (máximo de 6 mensualidades), muy inferior a la contemplada para el resto de personas asalariadas. Con esta posibilidad se comprende que la normativa legal prevista para estos trabajadores y trabajadoras en materia de extinción del contrato (en caso de despido improcedente se contempla una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo con límite de 12 mensualidades) es de difícil aplicación: la relación laboral el empleado o empleada del hogar, incluso con contrato, está en manos de la discrecionalidad del empleador o empleadora.

¹⁸ La exposición de motivos de este Decreto argumenta el carácter especial de la relación laboral en los siguientes términos: “es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los deberes laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar” (RD 1424/1985 de 1 de agosto).

En cuanto a vacaciones retribuidas, la legislación prevé que sean de 30 días naturales al año, 15 de ellos de forma continuada y los otros 15 pactados entre las partes. La jornada de trabajo máxima legal es de 40 horas semanales y de nueve diarias. El horario será fijado libremente por el empleador o empleadora y puede ser variable. El descanso entre jornadas debe ser de diez horas (ocho si pernocta en el domicilio del empleador o empleadora). Se pueden acordar, sin la consideración de horas extraordinarias, tiempos de disponibilidad del trabajador o trabajadora sin realizar un trabajo concreto, así como su retribución. El descanso semanal es de 36 horas (al menos 24 disfrutadas de forma consecutiva y preferentemente en domingo); también se descansa las 14 fiestas laborales generales.

La normativa legal respecto al salario prevé como único límite el Salario Mínimo Interprofesional. Refiriéndonos al año 2004 hasta el 30 de junio, en el caso de empleo de hogar por horas dicho mínimo será de 3,59 euros por hora efectiva de trabajo¹⁹, importe que incluye la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. En caso de relaciones a jornada de trabajo completo (40 horas semanales), el salario mínimo en 2004 es de 15,35 euros al día o bien 460,50 euros al mes²⁰, reduciéndose proporcionalmente a la jornada si ésta no es completa. Se prevén dos pagas extraordinarias, de quince días de salario cada una, abonadas al final de cada uno de los semestres del año excepto si se cobra por horas. La retribución anual en 2004, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 6.871,20 euros para trabajadores y trabajadoras con jornada completa. Hay un incremento del salario en un 3% por cada tres años de antigüedad con el mismo empleador o empleadora, hasta cinco trienios. A las personas empleadas internas se les puede descontar por manutención y alojamiento hasta el 45% del salario mínimo interprofesional.

Por otra parte, el empleo en el hogar se incluye desde 1969 en un régimen especial de la Seguridad Social, a pesar de que no se reconociera propiamente como relación sometida a la legislación laboral sino a las disposiciones de la jurisdicción civil. Previamente, en 1942, se había integrado en el Seguro Obligatorio de Enfermedad y de accidentes de trabajo y en 1959 se había creado un Montepío Nacional del Servicio Doméstico con fondos de aportaciones de las personas empleadoras y las empleadas y prestaciones inferiores al Régimen General, al considerar que el servicio doméstico era una prolongación de la familia (Colectivo Ioé 2001:171-172). Ahora bien, el Régimen Especial para servicio doméstico de 1969 –que es la base del actual– a pesar de suponer mejoras en la protección social no se equiparaba tampoco al Régimen General en cuanto a prestaciones. Las reformas introducidas en el período democrático en el Régimen Especial de Empleados de Hogar han buscado asegurar la

¹⁹ Los límites de salario mínimo interprofesional se han elevado a partir del 1 de julio de 2004, quedando el salario por hora en 3,83 euros.

²⁰ A partir del 1 de julio de 2004, este mínimo será de 16,36 euros al día o bien 490,80 euros al mes.

viabilidad financiera del sistema, ampliando la base de cotización, pero se continúa sin equiparar en cuanto a prestaciones al Régimen General.

La protección social del empleo de hogar tiene una serie de especificidades que sitúan este tipo de trabajo más cerca del empleo autónomo o por cuenta propia que del empleo asalariado (Luján 2000). Así, la obligación de cotizar recae en la persona empleadora únicamente si el empleado o empleada trabaja para aquella de forma exclusiva y durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo al mes. En ese caso, al empleador o empleadora corresponde el 18,3% de la base de cotización (la base es 561,30 euros mensuales para el año 2004, por tanto son 102,72 euros mensuales a cargo de la persona empleadora, al margen de que la jornada sea más o menos larga) y al trabajador o trabajadora el 3,7% (20,76 euros mensuales en 2004). En caso de que éste/a trabaje para más de una persona empleadora o por una jornada inferior a las 80 horas semanales, le corresponde a él o ella misma la responsabilidad de toda la cotización (20% de la base, es decir, 123,48 euros mensuales en el año 2004).

Sin embargo, el trabajador o trabajadora sólo debe cotizar si trabaja más de 72 horas mensuales, efectuadas durante al menos 12 días al mes. Ello indica que entre el tiempo de trabajo excluido a efectos de la afiliación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar (hasta 72 horas al mes) y el que comporta la cotización obligatoria de la persona empleadora (80 o más horas con dedicación exclusiva) queda un espacio tan reducido (8 horas) que abre un vasto portillo al fraude (Luján 2000:64). Por otra parte, se excluye de la protección social a trabajadores y trabajadoras con una jornada laboral de algo menos de la mitad de la jornada completa (18 horas semanales), lo cual es difícilmente justificable si se compara con la situación de otras personas empleadas a tiempo parcial. Resulta paradójico que se pretenda regular una relación laboral especial de servicio doméstico y, a la vez, se niegue al trabajador o trabajadora la protección en materia de Seguridad Social.

De todo esto se deduce que la regulación legal del empleo del hogar no es aplicable al conjunto de empleados y empleadas en toda su extensión (normativa laboral y protección social) y de forma no gravosa para el trabajador o trabajadora. Sólo una parte de las empleadas de hogar es candidata a ser cubierta por la regulación, lo sea realmente o no: quienes trabajan de forma exclusiva y estable para una persona empleadora y con una dedicación elevada (jornada superior a 80 horas mensuales, es decir, más de la mitad de la jornada completa). Difícilmente se podrán incluir en el sistema regulador las empleadas de hogar que trabajan ocasionalmente, por horas y con diversos empleadores o empleadoras. Dicho de otra manera, la propia regulación, por su difícil aplicación a la realidad laboral que pretende regular y proteger, sitúa esta forma de empleo en las puertas de la informalidad sin que necesariamente suponga una situación de ilegalidad, sino de “alegalidad”.

En cuanto a la protección proporcionada por este régimen especial de la Seguridad Social, los trabajadores y trabajadoras afiliadas tienen derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad laboral temporal, maternidad, incapacidad permanente, pensión de viudedad y orfandad, jubilación, prestaciones familiares por hijo o hija a cargo, en las mismas condiciones que el Régimen General de la Seguridad Social pero con una serie de particularidades. Así, la prestación por incapacidad temporal se percibe desde el día 29 a partir de la fecha de la baja por accidente o enfermedad. Con esto, el régimen de protección discrimina a la empleada de hogar, ya que para el resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena el abono de la prestación corresponde a la empresa desde los días cuarto al decimoquinto de baja y a la Seguridad Social a partir del decimosexto día de baja.

Por otra parte, el Régimen Especial de Empleados de Hogar no cubre la contingencia de desempleo, puesto que no hay cotización por este concepto ni protección a nivel contributivo o asistencial. Esto sitúa el empleo del hogar en cuanto a regulación en una situación más cercana al trabajo por cuenta propia que al trabajo asalariado, con lo que su vinculación al empleo informal resulta favorecida. Sólo pueden acceder a la incapacidad permanente parcial en caso de accidente quienes hayan cotizado un mínimo de 60 mensualidades durante los diez años anteriores (no se requiere cotización mínima en el Régimen General). Por último, no se puede conceder la jubilación anticipada y las pensiones de jubilación serán mínimas, ya que la base de cotización es la mínima. Así, en 1989 el importe medio de las pensiones de jubilación del Régimen Especial de Empleados de Hogar era un 30% inferior al del Régimen General, y en 1999 era un 42% inferior (Colectivo Ioé 2001:183).

En definitiva, el reconocimiento del empleo de hogar como prestación laboral se produce a cambio de una menor protección de derechos considerados básicos por el Estatuto de los Trabajadores y una de las finalidades es incentivar la legalización de estos trabajos y evitar su mantenimiento sumergido; para ello se intenta que el empleador o empleadora no tengan un incremento de costes. Sin embargo, al ser los derechos reconocidos inferiores a los del resto de trabajadores y trabajadoras se favorece que se continúe en una situación de clandestinidad para el caso del empleo autóctono, que tiene escaso interés en una contratación legal, sobre todo si pueden acceder a prestaciones sociales de formas alternativas. El caso de las trabajadoras extranjeras es diferente dado que éstas en gran parte carecen de papeles y tratan de legalizar su situación de residencia y trabajo mediante un contrato y alta en la Seguridad Social.

En conclusión, la regulación legal del empleo del hogar presenta una serie de problemas y lagunas que presionan hacia la informalización de este tipo de trabajo. Podemos señalar, entre otros, los siguientes:

a) Ni la legislación laboral ni la protección social son aplicables estrictamente a una parte importante de dicha actividad, en concreto al empleo del hogar ocasional y por pocas horas con diversos empleadores o empleadoras. En estos casos, o bien no es posible acogerse al Régimen Especial de la Seguridad Social (si la jornada es inferior a 72 horas mensuales, al menos en 12 días), o bien el trabajador o trabajadora debe soportar totalmente la carga de la cotización social (jornadas superiores pero con más de una persona empleadora).

b) La normativa sobre contratación resulta tan laxa (contrato verbal, sin control administrativo) que no puede afirmarse que disponer de un contrato sea una garantía de respeto de los derechos laborales. Además, dichos derechos se definen de forma bastante restringida para las empleadas de hogar, por ejemplo en materia salarial, de pagas extraordinarias o rescisión de contrato.

c) Resulta muy difícil controlar la vulneración de la regulación legal, que difícilmente puede ser demostrada por el trabajador o trabajadora, con problemas para la intervención de la inspección de trabajo en el domicilio de la persona empleadora.

d) La cotización a la Seguridad Social no depende en su cuantía de la dedicación o jornada del empleado o empleada de hogar, es fija. Con lo cual se desincentiva que las empleadas con jornadas parciales u ocasionales se den de alta en la Seguridad Social, ya que difícilmente pueden asumir el pago de 123,48 euros *todos los meses*.

e) Existe un amplio margen para que las personas empleadoras, en los casos en que les correspondiera cotizar una parte de la cuota, no lo hagan (dado el escaso control señalado) o bien planteen a la empleada que asuma dicha cotización, si lo desea, dentro de la remuneración pactada.

2.2.2. La regulación del empleo de hogar en otros países

El empleo de hogar no declarado es una problemática que afecta no sólo a nuestro país sino que se produce en la mayoría de países europeos, por lo que la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo en el año 2000 elaboró un informe y aprobó una propuesta de Resolución sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal (Parlamento Europeo 2000). El informe pretendía analizar, en el ámbito de la Unión Europea, el marco regulador de las empleadas domésticas, realizando una serie de propuestas basadas en la experiencia positiva de algunos Estados miembros (Francia, Bélgica, Alemania, Reino Unido Italia, Portugal,), a fin de mejorar el potencial de creación de empleo en esta actividad y favorecer su paso al empleo regular. Las experiencias más interesantes y con mayor incidencia son la francesa y la belga.

En Francia se creó en 1993 el “cheque de empleo de servicio”, reformado en 1996, concebido como un modo de pago –no nominativo– destinado a remunerar los servicios prestados en el domicilio de las personas particulares y a aligerar los trámites de contratación. Está destinado al pago de todos los servicios de carácter familiar o doméstico, sea cual sea su duración, siempre que se efectúen en el domicilio de la persona usuaria del cheque. Incluye las tareas de cuidado de personas enfermas, cuidado de niños y niñas, repasos escolares, pequeños trabajos de jardinería y otras actividades contempladas en el Convenio colectivo nacional de empleados domésticos firmado en 1998. Con este sistema de pago, la persona empleada es un trabajador o trabajadora de pleno derecho, el salario (por hora) que recibe no puede ser inferior a los mínimos legales, y se beneficia de las disposiciones del Código de Trabajo y del conjunto de derechos sociales. Para la persona empleadora se simplifican los trámites administrativos, porque el pago del salario neto se realiza mediante cheque, el cálculo de las cotizaciones es llevado a cabo por el Centro Nacional de Gestión del Cheque de Empleo de Servicios y las retenciones mensuales son realizadas automáticamente por la entidad de pago que lleva habitualmente las cuentas del empleador o empleadora. Éste o ésta se beneficia de una reducción de impuestos equivalente al 50% del importe total del salario y de las cotizaciones sociales pagadas durante el año.

En Bélgica se intentaron regularizar los empleos de proximidad mediante las Agencias Locales de Empleo, que ayudan a las personas desempleadas a mantenerse en contacto con el mundo del trabajo a través de dichos empleos mientras perciben el subsidio de desempleo. Desde 2000, todas las personas paradas de larga duración son inscritas en las Agencias Locales de Empleo y cuentan con un contrato de éstas, recibiendo un ingreso por hora de trabajo además de su subsidio y pudiendo trabajar hasta 45 horas al mes con particulares, asociaciones, autoridades locales y agricultores/as para trabajos de temporada. Los servicios prestados a las personas particulares pueden ser trabajos domésticos, cuidado de menores y de personas enfermas, ayuda para gestiones administrativas y pequeños trabajos de jardinería. Los trabajadores y trabajadoras gozan de plena cobertura en materia de Seguridad Social y se benefician del conjunto de la legislación pertinente en materia laboral. El empleador o empleadora paga con cheques que cuestan un importe por hora y a cambio se beneficia de una reducción del impuesto sobre la renta que oscila entre el 30% y el 40% del valor de los cheques utilizados para pagar a estos trabajadores y trabajadoras.

Además de la regulación legal, resulta interesante hacer referencia a algunas experiencias de negociación colectiva en el empleo de hogar en otros países, particularmente el caso francés e italiano (Colectivo Ioé 2001:186-194). En Francia el sector de “asalariados de empleadores particulares” está regulado por un convenio colectivo acordado por representantes patronales (asociación nacional de empleadores particulares) y sindicales en 1980 y revisado en 1999. Este convenio supone una clasificación profesional en función de la autonomía y

cualificación de las tareas, conectada con títulos profesionales reglados, además de regular la jornada, vacaciones, permisos, descansos, etc. El contrato de trabajo es obligatorio, fijo o temporal, a su finalización o ruptura se pueden solicitar prestaciones por desempleo. Este convenio puso en marcha un sistema colectivo de previsión complementario al de la Seguridad Social, que proporciona indemnizaciones por accidente y enfermedad y se financia con cotizaciones de las personas empleadoras y asalariadas (0,7% del salario), además de establecer un fondo para la formación profesional (0,15% del salario a cargo de la persona empleadora). Para el pago de salarios y cotizaciones se admite el uso de cheques empleo servicio, que dan derecho a desgravaciones en el impuesto sobre la renta del empleador o empleadora.

En cuanto a Italia, desde 1972 los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico están integrados/as en el sistema de Seguridad Social, con cotizaciones de empleadores/as y asalariados/as y prestaciones de accidente y enfermedad, desempleo y jubilación. El contrato de trabajo es obligatorio, en principio fijo pero también temporal con causas justificadas. La actividad está regulada por un convenio colectivo nacional de trabajo doméstico firmado por sindicatos (los de carácter confederal y una federación de “colaboradoras familiares”) y organizaciones patronales. Se establecen categorías profesionales en función de la autonomía y responsabilidad, la antigüedad y la experiencia (reconocida por un diploma de la Administración en la categoría superior), con normas de promoción entre ellas. El convenio también regula la jornada, vacaciones, etc., así como las retribuciones mínimas (que se actualizan anualmente por una comisión paritaria).

Estos ejemplos muestran cómo la negociación colectiva, que requiere una organización previa de personas empleadoras y empleadas, puede fundamentar un sistema de normas que llene los huecos de la regulación legal y una cierta profesionalización de la actividad. Ahora bien, con ello no se garantiza necesariamente el fin de la informalidad en el empleo de hogar, que está ligada a factores tales como la disponibilidad de renta de los hogares empleadores, tradiciones culturales y la existencia de colectivos con escaso poder social de negociación dispuestos a integrarse de manera irregular y precaria en este ámbito de empleo. Ampliaremos esta reflexión posteriormente, al referirnos a las tendencias recientes en el empleo de hogar.

2.3. LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES

La inmigración masiva en España es un hecho reciente, presentando en los últimos años rasgos cuantitativos y cualitativos significativamente diferentes si la comparamos con

otros momentos históricos²¹. En la actualidad, destaca sobre todo el volumen tan importante de personas inmigrantes que han llegado a España en tan breve espacio de tiempo, la diversidad, tanto por sus distintas procedencias como por la edad, sexo, nivel de estudios y su situación legal. Pero, además de la variedad de rasgos, destaca también su concentración en determinadas actividades productivas (construcción, agricultura, servicio doméstico, hostelería,...) e incluso en determinados ámbitos geográficos, así como su progresiva feminización. La concentración de las personas inmigrantes en actividades concretas deriva en gran medida de cambios estructurales que se están produciendo en la sociedad española, entre los cuales cabe destacar el rechazo progresivo a realizar actividades que se inscriben plenamente en lo que habitualmente se define como segmento secundario.

Los procesos migratorios hay que analizarlos como una combinación de factores. Por una parte, un conjunto de aspectos relacionados con los cambios que tienen lugar en sus lugares de origen, que favorecen su movilidad e impulsan a las personas a emigrar (la falta de oportunidades económicas, las expectativas de mejora y de promoción que no se pueden satisfacer en el lugar de origen, cambios culturales,...). Por otra, las características de la zona receptora, como los puestos de trabajo que se pueden ocupar y los efectos que esta corriente migratoria tiene sobre el modelo nacional de empleo y sobre las actividades que ocupan de forma mayoritaria las personas inmigrantes. Considerar estos aspectos es clave para poder interpretar mejor la situación de las mujeres inmigrantes en el empleo de hogar, ya que asistimos a una progresiva feminización de los flujos migratorios en España y a su concentración en el empleo de hogar (Parella 2000:277-278).

La elevada presencia de personas inmigrantes en los puestos de trabajo que tienen asociadas unas malas condiciones laborales –bien sea en el empleo doméstico o en otro tipo de servicios de proximidad– hace pertinente el análisis de su situación en el empleo de hogar desde la perspectiva de la segmentación, ya que la gran mayoría de ellas se sitúan en una actividad que se engloba dentro del segmento secundario²². Son puestos con malas condiciones de trabajo, inestabilidad, bajos salarios y, en definitiva, actividades que la mayoría de la población autóctona no quiere hacer. Es por ello que el elevado volumen de personas inmigrantes que acuden a España se puede afirmar que en su mayor parte constituyen mano de obra sustitutoria, ocupando las vacantes que las nativas no quieren ocupar. En definitiva, copan “los huecos que las sociedades receptoras dejan libres dentro de un competitivo y segmentado

²¹ Por ejemplo Cachón (2003:221) apunta como se pueden diferenciar tres etapas del proceso de constitución de la España inmigrante: hasta 1985, desde 1986 a 1999, y desde este año en adelante. Estas etapas presentan diferencias no sólo cuantitativas sino características cualitativas diferenciadas entre cada una de ellas.

²² Este proceso no es exclusivo de Europa. Ver como ejemplo de lo que ocurre en otras áreas geográficas: Henshall (1999) y Hondagneu-Sotelo (2001).

mercado laboral caracterizado, para ellas, por la preeminencia del sector informal” (Casal 2001:37).

Los motivos por los cuales las mujeres inmigrantes están ocupándose en el empleo de hogar de forma masiva son múltiples. En primer lugar, y aunque parezca una obviedad, estas personas acuden al país de llegada a trabajar, y quieren ocupar un puesto de trabajo lo más rápidamente posible. Sus dificultades de elección en el mercado de trabajo les aboca a que tengan que aceptar rápidamente lo primero que encuentren y, normalmente, es trabajo doméstico. Las mujeres tienen escasas opciones laborales, que se restringen al servicio doméstico en el caso de que no tengan papeles o, como mucho, en algunas empresas en el caso de que su situación esté regularizada.

Esta dinámica se refuerza en un doble sentido. Primeramente, por el proceso que ya hemos aludido de rechazo por parte de la población autóctona de determinados puestos de trabajo. Su inserción en el mercado de trabajo es en los puestos que no son cubiertos por la población autóctona y que, en principio, presentan las peores condiciones de trabajo. Hay un efecto de complementariedad, dado que la demanda de estas actividades está creciendo y no es cubierta por la mano de obra autóctona. Fundamentalmente se trata de la agricultura, la hostelería, la alimentación, la construcción, el servicio doméstico y de cuidados y la limpieza para las empresas. “Es decir, se trata de trabajos caracterizados por la flexibilidad, la precariedad, las malas condiciones laborales y los bajos salarios. Esta situación se agrava en el caso de los inmigrados en situación jurídica irregular debido a que no pueden defender sus derechos, ni están representados por los sindicatos” (AA.VV. 2004:17)

En segundo lugar, por las redes sociales. Una vez tomada la decisión de emigrar, en el país de llegada –o incluso en el de origen– la persona utiliza algún tipo de estructura de acogida: familiares, amistades o personas conocidas, organizaciones religiosas (Munévar y Wabgou 2000:33). Estas redes son una vía fundamental de inserción social y laboral. En su mayoría las personas e instituciones que conforman estas redes la principal vía de inserción que ofrecen a las mujeres es para el empleo de hogar. En consecuencia, la percepción de las posibilidades laborales que tiene la mujer inmigrante queda reducida a su entorno social más inmediato, lo cual refuerza por las pocas alternativas laborales existentes fuera del empleo de hogar.

Numerosos estudios que se han realizado en España ponen de manifiesto claramente esta situación. Así, por ejemplo, en un estudio reciente sobre la inserción de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico en la ciudad de Granada éstas “cuentan que prácticamente no pueden acceder a otro nicho laboral distinto del servicio doméstico en sus distintas modalidades (externa, interna y por horas), con independencia de su formación, experiencia

laboral previa e inquietudes personales” (Alcázar y Huerte 2003:11). Esta realidad se repite también en otras zonas. Por ejemplo, otro estudio analiza cómo las mujeres peruanas que llegan a Barcelona en la década de los noventa se insertan principalmente como empleadas domésticas, a pesar de que no solían ejercer esta actividad laboral en su país de origen y cuentan con medios y altos niveles de instrucción (Escrivá 2000).

A ello hemos de añadir otro factor: su situación legal. Para las mujeres inmigrantes ilegales el empleo de hogar es una forma de trabajar relativamente fácil de encontrar y que les puede posibilitar legalizar su situación²³. Hay estudios que ponen de manifiesto cómo las mujeres inmigrantes que han entrado en el país en situación ilegal (o que no tienen la documentación en regla) tienden a concentrarse en el servicio doméstico en la modalidad de “internas”. Esto les permite disponer de alojamiento y manutención, así como facilitar el ahorro. Al mismo tiempo, las que sí que tienen regularizada su situación suelen concentrarse más en el en el servicio doméstico como “externas”, así como en la hostelería, la agricultura o el trabajo sexual (AA.VV. 2004:19).

Esta situación “aboca” a estas mujeres hacia sectores de actividad en los cuales se requiere “mano de obra barata para realizar tareas consideradas de baja cualificación, duras y despreciadas por la población autóctona” (AA.VV. 2004:17). Asistimos así a una triple estratificación o discriminación (Parella 2003:139). Además de los problemas que pueda tener como persona inmigrante y de clase baja –y que en muchos aspectos pueden parecerse a los que tengan los hombres– hay que añadir las dificultades adicionales por el hecho de ser mujer. Todos estos aspectos que acabamos de señalar confieren a las mujeres que desarrollan el servicio doméstico una situación de triple discriminación –sexo, clase y etnia (Parella 2003)– que no hace más que debilitar el de por sí ya débil poder social de negociación que estas mujeres pudieran tener.

Otra de las cuestiones sobre las cuales conviene reflexionar es en relación a las características de las mujeres inmigrantes que las hacen “atractivas” para realizar el empleo de hogar. Un elemento que aparece en primer lugar, posiblemente, está directamente relacionado con un simple ajuste entre oferta y demanda. Ha aumentado la demanda de empleo de hogar, las mujeres nativas no incrementan su oferta y muchas de las necesidades de atención se satisfacen por las mujeres inmigrantes, que encuentran así un nicho de mercado donde ubicarse

²³ Esto choca con las peculiaridades que presenta el empleo de hogar en cuanto a su regulación jurídica y las posibilidades de legalización de las mujeres inmigrantes. La normativa española sobre extranjería y las formas de obtener los permisos de residencia establece que hay varios tipos de permiso de trabajo con los correspondientes permisos de residencia. Esto se complica enormemente en el caso del empleo doméstico, dado que por su propia regulación legal no es necesario que exista un contrato escrito, dependiendo su realización o no de la voluntad de la persona empleadora. Al mismo tiempo, no se pueden aplicar con efectividad los cupos de inmigración porque nadie va a contratar a una persona sin conocerla previamente. “Conseguir, como pretende la Ley 8/2000, una

sin excesiva competencia. Es el caso, por ejemplo, de las empleadas de hogar “internas”. Ésta es una de las actividades más rechazadas por las mujeres autóctonas por sus peores condiciones laborales y salarios bajos comparándolo, con la situación de “externa”. De hecho, “la estratificación y jerarquización del servicio doméstico tiene que ver con las diferencias de clase, etnia, procedencia y situación jurídica. Su interrelación determina que las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas se encuentren en el escalón más bajo, aunque por encima de aquellas que, además, no tienen la documentación en regla” (AA.VV. 2004:17).

Junto a esto, otro elemento que cabe destacar está relacionado con la actitud de las mujeres empleadoras referido al supuesto mayor control que se puede ejercer sobre las mujeres inmigrantes, así como la mayor facilidad de obtener un buen servicio sin excesivos costes. La práctica inexistencia de alternativas laborales para este colectivo de mujeres inmigrantes supone una mayor “sumisión” hacia sus empleadoras, agravado en el caso de que estén en situación irregular. Al mismo tiempo, existen estereotipos bastante generalizados en los países de acogida sobre los colectivos de mujeres inmigrantes a las cuales se les atribuyen unas características que las hacen deseables para realizar determinadas actividades. Hay una serie de cualificaciones y actitudes “femeninas” (dulzura, cariño, trato agradable con personas mayores,...) que se consideran innatas en determinados colectivos (Ehrenreich y Rusell 2002; Rollins 1985) y por lo tanto no son valoradas en términos de mercado ni tampoco se reconocen como una cualificación añadida por parte de las empleadoras. En definitiva, “si en un inicio las españolas son más valoradas por miedo al “otro cultural”, este prejuicio se deja de lado cuando se perciben los beneficios del empleo doméstico extranjero: la sumisión, el abaratamiento de los costes y el mantenimiento de las relaciones y prácticas de dominación étnicas y de clase. Además, la discriminación y explotación se agudiza para las migrantes recién llegadas y en situación de irregularidad jurídica” (Catarino y Oso 2000:199).

Por último, otro de los aspectos que hay que destacar que puede incidir sobre la disponibilidad a aceptar salarios más bajos por parte de las mujeres inmigrantes está relacionado con la finalidad básica –al menos en principio– de su inmigración y con los costes de reproducción de la unidad familiar. Su principal objetivo en el momento de la llegada es ahorrar el máximo posible, para poder enviar dinero a sus familiares, poder llevar a cabo el proceso de reagrupamiento familiar o montar por su cuenta algún tipo de actividad (AA.VV. 2004). En este contexto, más vale cualquier salario que nada, sobretodo si la salida del país de origen ha supuesto una inversión importante (billetes de avión, cantidad de dinero necesaria para entrar en el país,...) que se intenta amortizar lo antes posible. La segunda cuestión es que los costes de reproducción de la unidad familiar de las personas inmigrantes en general son más

oferta nominativa de empleo desde el país de origen para migrar ordenadamente, es decir, llegar como trabajadora legal es imposible” (Mestre 2003:119).

bajos si los comparamos con los estándares de una familia española, lo cual también facilita que se acepten tanto salarios más bajos como condiciones de trabajo más precarias.

2.4. LAS REDES DE INTERMEDIACIÓN EN EL EMPLEO DE HOGAR

Las actividades de servicio a las familias en el hogar se desarrollan en un ámbito de informalidad en cuanto a la regulación se refiere. Ello se debe a la escasa incidencia y a los problemas de diseño de la regulación legal, por una parte, pero también a la inexistencia de los convencionales mecanismos reguladores de tipo organizativo o colectivo, por la dificultad de desarrollar formas tradicionales de negociación sindical en una actividad no organizada de forma capitalista. De aquí que, como señala Lallement (2000:246), “los procedimientos de regulación de los servicios de proximidad todavía están en gran parte por inventar”. Sin embargo, por el momento tanto el ámbito de la regulación legal como el de las organizaciones sindicales se muestran bastante ineficaces a la hora de conseguirlo.

En este contexto, el mercado (la negociación individual entre las partes) se convierte en el mecanismo privilegiado de regulación de la relación entre empleadas y empleadoras a la hora de definir las condiciones laborales y salariales. Un mercado cuya configuración prácticamente es de libre competencia, con oferta y demanda dispersas, sin intermediarios o intermediarias sindicales ni apenas referencias legales, con una dinámica “espontánea”. Además, se trata de un mercado afectado por la existencia de oferta de trabajo disponible para incorporarse a la actividad en las condiciones que determine la demanda, dada la necesidad perentoria de las trabajadoras de encontrar empleo (dada la escasez de sus recursos, sobre todo en el caso de las mujeres inmigrantes) y la particular situación legal de buena parte de ellas.

Sin embargo, incluso en este caso, “el mercado no puede existir como mecanismo con una función reguladora sin haberse establecido una situación precisa en el marco institucional de la sociedad” (Bagnasco 1989:22). Es decir, hay que situar el mercado de trabajo del empleo de hogar en su contexto institucional, entendido como el entramado de instituciones y normas sociales formales e informales que permiten –sea ése su objetivo último o no– que se produzca el contacto y la negociación entre oferta y demanda y la prestación posterior de los servicios. El análisis de los mecanismos de acceso de las empleadas de hogar al empleo puede proporcionar bastantes pistas acerca del entramado institucional –precario, informal, pero existente más allá de la regulación legal– de esta actividad. El enfoque de la movilización²⁴ resulta útil en este sentido, ya que centra su atención en el encuentro entre

²⁴ Al hablar de movilización nos referimos al conjunto de procesos sociales a través de los que se designa como *trabajadora* a una persona, que pasa así a formar parte de la fuerza de trabajo socialmente reconocida, de la oferta de trabajo, de forma que su capacidad de trabajar “pasa de ser una no-mercancía a ser una mercancía” (Centi

personas asalariadas y empleadoras: “el interés del concepto de movilización estriba precisamente en que permite abarcar las diferentes realidades de estos encuentros, dejar de ignorarlas como se tiende a hacerlo cuando uno se sitúa de entrada en la ficción del mercado de trabajo” (Centi 1988:43).

El encuentro entre oferta y demanda en el mercado de trabajo y la negociación entre las partes requiere que se activen diferentes mecanismos sociales e institucionales a los que se puede denominar como *redes de movilización*. Tales redes transmiten a la persona empleadora los rasgos de las asalariadas que son valorados de cara al empleo, las cualificaciones – entendidas así, como habilidades y actitudes– formales y reales, explícitas e implícitas, de forma que puedan ser evaluadas antes de la contratación. Teniendo en cuenta que la contratación está afectada por la incertidumbre, ya que el comportamiento y el desempeño laboral del trabajador o trabajadora sólo se evidencia en el desarrollo del trabajo, las redes permiten reducir esta incertidumbre y los costes de control posterior de la fuerza de trabajo.

Las redes de movilización informal, estructuras relativamente invisibles pero reales, son *redes sociales* en las que se insertan las personas que desean acceder al empleo, compuestas “por todos los parientes, amigos, vecinos, conocidos, compañeros de trabajo y todos aquellos que puedan ofrecer ayuda significativa en un momento crítico (y encontrar un empleo lo es)” (Requena 1991:119). Las redes de movilización formales, en cambio, se desarrollan a partir de la intervención de alguna institución (entendida como organización) en un mercado de trabajo, ejerciendo un papel más o menos activo como intermediaria entre personas empleadoras y asalariadas. Sin embargo, estas instituciones entran en contacto con las redes sociales informales, ya que las persona no están aisladas de su entorno cuando buscan empleo aunque lo hagan a través de canales formales. De hecho, las instituciones intermediarias necesitan referencias (información sobre las cualificaciones) de los trabajadores y trabajadoras, y estas referencias se pueden obtener en parte de sus contactos personales (recomendaciones), sobre todo si se trata de la primera inserción laboral y si no se puede recurrir a títulos formales.

En el caso del empleo de hogar nos encontramos con redes de movilización diversas, si bien con un claro predominio de las redes sociales, dada la informalidad de la actividad y su desarrollo en un ámbito tan poco formal como el doméstico, pero también por el hecho de que la persona empleadora no sea una empresa, una organización formal, sino una persona que a su vez se inserta en redes sociales y las activa para solucionar una necesidad de trabajo en su hogar. Por lo tanto, hay que contemplar en el análisis tanto las redes informales de las

1988:50). En términos estadísticos convencionales, se puede entender la movilización como el tránsito de las personas de la inactividad a la actividad (que implica la búsqueda de empleo y mostrarse disponible para el trabajo

empleadas como las de las empleadoras. Las diferencias sociales (de clase y de etnia) pueden diferenciar de forma más o menos rígida las redes de las distintas trabajadoras (entre las redes de mujeres españolas y de mujeres inmigrantes) y de éstas respecto a las redes de las empleadoras (en función de la proximidad social con las empleadas).

Las redes sociales de las empleadas de hogar inmigrantes comienzan a configurarse a través de las *redes migratorias*, que “no sólo intervienen en la decisión de emigrar, sino también en la conexión entre la oferta de la fuerza de trabajo en el país de origen y la demanda en la sociedad de destino” (Parella 2003:189). Estas redes se basan en relaciones de amistad, de parentesco u origen común (“paisanaje”) de la mujer inmigrante con personas establecidas en el país de destino, que ofrecen ayuda material –fundamental a la llegada– y transmiten información sobre oportunidades laborales e instituciones intermediarias (Martínez Veiga 1997:130-133). Ahora bien, la eficacia de estas redes de cara a la inserción sociolaboral de las mujeres inmigrantes es ambigua debido a su escasa diversidad social y extensión, pues aunque permitan acceder al empleo con relativa facilidad, también limitan los procesos de movilidad ascendente, ya que las oportunidades laborales que circulan por estas redes se limitan a los nichos de empleo menos atractivos, particularmente al empleo de hogar. Y ello no es tampoco independiente de la política de regulación de la inmigración y de los estereotipos de las empleadoras acerca de las mujeres inmigrantes, que acaban dirigiendo al servicio doméstico a buena parte de estas mujeres, sobre todo a las indocumentadas.

A priori, las redes sociales informales de las mujeres empleadas de hogar españolas son más complejas, diversas y extensas y se pueden entremezclar con mayor facilidad con las redes sociales de las empleadoras, precisamente porque se pueden compartir vínculos de parentesco, amistad y vecindad (la versión autóctona del paisanaje). Esto mismo implica que la confianza en la empleada, factor esencial para el desarrollo del empleo de hogar, se transmita con mayor facilidad a través de estas redes que en el caso de las mujeres inmigrantes, a las que se requerirá con más frecuencia un plus de referencias –las que proporcionan las instituciones intermediarias, en concreto– para asegurar dicha confianza. La mayor presencia de lazos familiares en las redes de las empleadas españolas, además, permite acceder a empleos de mejores características –aun dentro del segmento secundario– en la medida en que proporcionan a las empleadoras no sólo información sobre las cualificaciones, sino un elemento añadido de control –social–sobre las empleadas (Requena 1991:121-122).

En cuanto a las instituciones intermediarias, que despliegan redes de movilización más formales, pueden perseguir una motivación altruista de inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos (entre ellos las mujeres inmigrantes), como en el caso de

remunerado) y del paro al empleo (a través de la contratación laboral).

organizaciones religiosas y ONGs, o bien una motivación de lucro o ganancia mercantil por la actividad de proporcionar empleadas adecuadas a las necesidades y prioridades de las empleadoras (una especie de agencias de colocación de empleo de hogar). Durante mucho tiempo las únicas instituciones que se ocuparon de las empleadas de hogar eran congregaciones religiosas, centradas en la formación y promoción de las “chicas” españolas que llegaban a las grandes ciudades “a servir”, proporcionándoles hospedaje temporal, formación doméstica y espiritual, encargándose de su colocación e incluso desarrollando iniciativas puntuales de previsión o protección social (Salle 1985: 71-79). Lógicamente, a medida que el modelo tradicional de empleo de hogar va perdiendo impulso estas instituciones se reconvierten y en los años noventa pasan a atender sobre todo a personas inmigrantes, siempre con una orientación al servicio doméstico (Cortina 2000:28-29). Además comienzan a participar en esta actividad, orientada a la inserción sociolaboral, también ONGs que trabajan con colectivos desfavorecidos y, sobre todo, con personas inmigrantes.

Estas instituciones intermediarias sin ánimo de lucro cumplen funciones muy importantes para las trabajadoras que buscan empleo de hogar y tienen menores recursos económicos y relacionales. Por una parte, proporcionan sin coste información sobre oportunidades de empleo (algo fundamental cuando la distancia social entre empleadas y empleadoras es tan grande que las redes sociales informales no permiten poner en contacto ambos mundos, por ejemplo en el momento de la llegada de las inmigrantes al país) y, frecuentemente, formación en habilidades domésticas. Por otra parte, dotan a las empleadas de referencias que son fiables para las empleadoras, sobre la base de la seriedad y el control de la institución, creando así la base para la confianza necesaria en el empleo de hogar. Por último, pueden plantear una serie de mínimos en cuanto a salarios y condiciones de trabajo que se convierten en referencia de la relación laboral, si bien esto depende de las circunstancias del mercado y de la propia voluntad más o menos “intervencionista” de la institución. No deben olvidarse otros apoyos no estrictamente relacionados con la intermediación pero muy valiosos, como ayudas para sobrevivir mientras se encuentra empleo, asesoramiento para la obtención de permisos de trabajo y residencia, etc.

Las agencias privadas de colocación se desarrollan a partir de “huecos” en la regulación legal, debido a la propia informalidad del empleo de hogar (que deja fuera de su gestión a las oficinas públicas de empleo) y a una cierta permisividad –o falta de control– administrativo y sindical de su actividad (Salle 1985:80), a pesar de estar expresamente prohibido por la legislación laboral el afán de lucro o ganancia en la intermediación laboral. Sin embargo, dicha actividad se puede enmascarar bajo la apariencia de una actividad de prestación de servicios u otros objetos sociales. Estas agencias de carácter mercantil crecen al calor de la ampliación y diversificación del propio mercado de trabajo de empleo de hogar: mayor demanda motivada por la incorporación laboral de la mujer, demanda de externas por horas y

fijas junto a la tradicional demanda de internas, nuevos colectivos de mujeres que ofrecen trabajo (mujeres inmigrantes) y que buscan empleo por todas las vías formales posibles (dada la saturación de las instituciones de tipo benéfico y la insuficiencia de las redes sociales informales).

En la etapa más reciente se asiste en nuestro país a la expansión de empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar que desarrollan su actividad de forma paralela al empleo de hogar convencional que centra nuestro análisis (Parella 2003:312-330). Si las traemos a colación aquí es porque en algunos casos estas empresas realizan una tarea como intermediarias en el empleo de hogar tradicional entre empleadoras y empleadas, aunque también pueden organizar de forma más directa la prestación de servicios domiciliarios contratando trabajadores y trabajadoras. Refiriéndonos estrictamente a la actividad como intermediarias de estas empresas, a pesar de que no contratan a las empleadas (algo que queda en manos de los hogares, si quieren hacerlo) sí que fijan unas tarifas de precios no negociables a las que deben atenerse las personas empleadoras, e incluso pueden cobrar directamente los servicios y pagar a las empleadas reteniendo una comisión y realizando un seguimiento del servicio prestado para garantizar su calidad (Parella 2003:314-315). Sin embargo, lo más frecuente es que la empresa intermediaria se limite a poner en contacto a empleadora y empleada, dejando la negociación de las condiciones salariales y laborales a las partes y cobrando un único pago al cliente y, no siempre, una cuota a la trabajadora para formar parte de su bolsa de trabajo y poder acceder a otros empleos de hogar si pierden el que tienen.

La escasa importancia e incidencia de las organizaciones de las propias empleadas de hogar (a pesar de la existencia de asociaciones, por ejemplo en Bizkaia o Granada) supone una debilidad de la trama institucional del empleo de hogar. Esta debilidad no es cubierta por los sindicatos confederales, que no desarrollan respecto al empleo de hogar una acción sindical específica, limitándose en general a pedir mejoras en la regulación legal de la actividad y de la situación de las personas inmigrantes (AA.VV. 2004:31), ofreciendo también servicios de asesoramiento a dicho colectivo pero de forma paralela a la acción sindical. Las asociaciones de personas inmigrantes, por su parte, no contemplan propiamente la mejora del empleo de hogar o la intermediación en dicha actividad, centrandó más su actividad reivindicativa en la regularización y las trabas a la inserción de la población inmigrante.

2.5. FAMILIA, REPRODUCCIÓN SOCIAL Y ESTRATEGIAS FAMILIARES.

Es interesante hacer notar como punto de partida que la importancia de los factores de reciprocidad, fundamentales en la organización familiar, es habitualmente ignorada en la explicación del desarrollo del empleo informal, más centrada en lógicas de carácter mercantil.

Sin embargo, las formas de trabajo irregular, sobre todo las más “secundarias”, peor pagadas y más vulnerables que se están difundiendo con rapidez, se desarrollan con más facilidad cuando son complementadas por contextos recíprocos sólidos, en especial los basados en la familia pero también en la comunidad local con sus estructuras de información y ayuda a los esfuerzos autónomos. Las influencias de la familia en la extensión del empleo informal deben contemplarse en un triple nivel. Primero, como institución de socialización de las personas, la familia influye sobre las actitudes frente al trabajo, favoreciendo una mayor o menor aceptación de condiciones informales de empleo. Segundo, el modelo de división del trabajo dentro de la familia. La asignación diferenciada de sus recursos laborales entre el empleo remunerado en el mercado y el trabajo doméstico influye sobre la movilización laboral de sus miembros, generando niveles diversos de oferta potencial de mano de obra para el empleo informal. Tercero, diversos modelos familiares suponen una mayor o menor necesidad de servicios externos al hogar para cubrir necesidades de reproducción social, que se podrán satisfacer de manera formal o informal en función de la composición de ingresos familiares.

El papel de la unidad familiar en la socialización de las personas y como agente transmisor de roles es clave. Es en el seno de la unidad familiar donde es producida la mano de obra y donde ésta adquiere los rasgos básicos a partir de la socialización primaria (Narotzky 1988). Hay que tener presente que las unidades familiares pueden adoptar estrategias que lleven a la distribución de las formas de trabajo entre sus miembros (unos o unas trabajo productivo-mercantil otros u otras trabajo reproductivo) además de condicionar el comportamiento laboral de los y las miembros que acuden al mercado de trabajo. Estas estrategias que se adoptan en la unidad familiar están influidas por una serie de aspectos. Por una parte, la percepción de las opciones y oportunidades de trabajo existentes en el mercado de trabajo local, además del conocimiento y valoración que se tenga y se haga de las mismas. Por otra, la posición social en la cual está la familia, en la medida que ésta es determinante en los procesos de socialización primaria.

Por lo que respecta a la diferenciación de las personas y la división del trabajo dentro de la unidad familiar, comportan normalmente una diferente asignación de las personas al trabajo productivo y al trabajo reproductivo (Picchio 1994; Combes et al 1994). Todo ello condiciona significativamente las posibilidades de inserción laboral así como la percepción de las personas respecto a los puestos de trabajo a los cuales piensan que pueden acceder. Es por ello que estas cuestiones deben analizarse con cierta profundidad, en la medida que permiten entender mejor la informalidad y precariedad del empleo de hogar. Para el análisis de las estrategias familiares resulta pertinente partir de las aportaciones de Carbonero (1997), entendiendo a la familia no sólo como una unidad de producción de fuerza de trabajo sino también como una unidad de consumo que tiene que satisfacer una serie de necesidades. La forma de satisfacción incidirá sobre la participación en el ámbito mercantil de los y las miembros de la unidad familiar.

En efecto, tal como afirma Villa (1990:301-305), en el centro del sistema de reproducción social se encuentra la familia, unidad básica que garantiza a todos y todas las miembros el nivel de vida necesario. El concepto de reproducción social en la familia se basa, por una parte, en un conjunto de ingresos monetarios (salarios, prestaciones o pensiones) del que la remuneración del empleo es la principal fuente de renta y, por otra, los servicios obtenidos con el trabajo doméstico. Los niveles de vida de los y las miembros de la familia dependen de los puestos de trabajo y las condiciones laborales y salariales existentes, del trabajo doméstico desarrollado y de los servicios suministrados por el mercado (a los que se accede con las rentas obtenidas) y por el Estado. Es por ello que un hogar no puede ser considerado simplemente como una unidad física de residencia, sino que tiene que ser visto como un conjunto de relaciones sociales cambiantes que establece obligaciones mutuas, como una forma recíproca de organización social destinada a contribuir al bienestar de sus miembros²⁵. Los elementos básicos de un hogar son la agrupación de los recursos e ingresos de sus distintos miembros, el bienestar familiar como objetivo de su estructura organizativa y la reciprocidad u obligación mutua como principal forma de organización. Por supuesto, no cabe aislar el hogar de su contexto comunitario (amistad, vecindario, parentesco) y de otras estructuras que contribuyen a las pautas de reproducción, entre ellas la intervención del Estado. La idea de una estrategia familiar de reproducción²⁶ tampoco niega la existencia de una diferenciación interna de los intereses o de un conflicto entre las conductas individuales dentro de la familia.

Los recursos utilizados para la supervivencia y la cobertura de las necesidades de bienestar por las familias son de naturaleza diversa, como se recoge en el cuadro siguiente. Por una parte, los recursos pueden ser producidos por la propia familia o aportados por agentes externos (Estado, parientes, amistades y redes comunitarias). Destacan entre estos últimos las prestaciones públicas y los servicios proporcionados por el Estado. Por otra parte, los recursos pueden ser monetarios –procedentes del empleo formal o bien de actividades informales– o no monetarios (trabajo doméstico). Las rentas procedentes del empleo formal son la fuente principal de recursos en un contexto urbano industrializado, pero las restantes fuentes deben ser tenidas en cuenta, ya que desempeñan un papel relevante que se convierte en primordial en situaciones críticas de desempleo y marginalidad social (Mingione 1993: 125-128).

²⁵ La residencia en común no lleva siempre automáticamente a aunar los ingresos o a establecer obligaciones mutuas para el logro de la supervivencia, ni tampoco es estrictamente necesario residir en el mismo sitio para quedar incluido/a en las estrategias del hogar. Ejemplos de ello serían las casas compartidas por personas con presupuestos independientes, los estudiantes que viven separados de las familias, los padres y madres separadas que viven en hogares diferentes pero compartiendo las obligaciones para la supervivencia de los hijos o hijas o los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con la familia en el país de origen.

Recursos que integran las estrategias de supervivencia de las familias		
	Recursos internos (producidos por las propias familias)	Recursos externos (aportados por el Estado, parientes, amistades o redes de apoyo mutuo)
Recursos monetarios procedentes del mercado formal	* Salarios/Beneficios del empleo formal	* Subsidios/Prestaciones públicos * Herencias
Recursos monetarios originados fuera del mercado formal	* Rentas del empleo informal	* Donaciones informales de dinero
Recursos no monetarios	* Trabajo doméstico * Autoabastecimiento	* Servicios estatales * Donaciones en trabajo o especie
Fuente: Mingione 1993:126.		

Visto de otra manera, las necesidades de las familias pueden ser cubiertas a través del recurso directo o indirecto al empleo formal, al empleo informal o al trabajo doméstico de la propia familia (Pahl 1991:174-175). Las modalidades en que se combinan estas tres formas o fuentes de trabajo en la provisión de los bienes y servicios necesarios para el bienestar configuran modelos familiares diversos (Mingione 1993:192-194). En un extremo se sitúa un modelo en el que el alto desempleo o el subempleo reducen considerablemente la renta monetaria y obligan a las familias a velar por su reproducción apelando a un mayor grado de autoabastecimiento y empleo informal. En el otro extremo, un modelo de dedicación plena por parte de diversos y diversas miembros de la familia al empleo (básicamente formal), que permite un incremento de la renta familiar tal que se puede comprar trabajo externo (formal e informal) o sus productos para reducir el trabajo doméstico de la propia familia, lo que permite a su vez la mayor dedicación al empleo fuera de la casa. Una situación de crisis económica, desempleo y reducción de la cobertura del Estado del Bienestar²⁷ se traducirá en un desplazamiento desde el segundo modelo familiar descrito hacia al primero.

También puede señalarse en dicho contexto de crisis una tendencia hacia la difusión de las actividades informales, que supone ciertas contradicciones desde la perspectiva distributiva o del conflicto social (Mingione 1993:217-219). Por una parte, ciertas familias reproducen a la vez tipos de empleo formal e informal, mientras que otras se han de conformar con empleos esporádicos, irregulares y mal pagados. El pluriempleo o empleo irregular adicional de quienes tienen un empleo regular es el ejemplo más claro, sobre todo cuando

²⁶ El término *estrategia* aplicado a la familia se refiere al hecho de asignar los recursos humanos y materiales de un grupo de personas a actividades relacionadas entre sí por el parentesco, con el objeto de maximizar la aptitud de dicho grupo para adaptarse a entornos materiales y sociales (Garrido y Gil Calvo 1993).

²⁷ Evidentemente, cualquier modelo de satisfacción de las necesidades familiares se ve afectado por la existencia de servicios eficaces de bienestar social ofrecidos por el Estado, que permite economizar tiempo y renta que la familia puede dedicar a otros propósitos: una mayor dedicación al empleo fuera de casa, una mayor demanda de bienes y servicios producidos con trabajo externo al hogar.

convive con altas tasas de desempleo juvenil²⁸. Por otra parte, aparece un conflicto ligado a la mayor dedicación al trabajo por parte de las familias de trabajadores y trabajadoras informales para conseguir el nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras formales.

Esta segunda contradicción caracteriza las estrategias de supervivencia familiar basadas en el empleo informal, particularmente cuando se trata de las actividades informales peor remuneradas y que más escapan a los controles legales. En este caso, para conseguir el nivel de vida medio se deben dedicar largas jornadas al empleo informal y también al trabajo doméstico familiar, ya que éste no puede verse reducido puesto que el nivel de renta no lo permite, o bien se tienen que conseguir recursos externos. De aquí que la participación activa en el sector informal sea más fácil para las familias relativamente grandes o para las que están conectadas con un denso entramado de apoyo social de vecinos/as, amistades y parientes, además de contar con aportaciones del Estado (Mingione 1993:227).

Por último, cabe resaltar que los países industriales están conociendo cambios importantes en la estructura de los hogares y las familias con efectos sobre las estrategias de supervivencia (Mingione 1993:223). En primer lugar, un incremento de los hogares formados por una pareja sin hijos o hijas o por una sola persona separada o viuda, un descenso de las familias grandes por la caída de la tasa de natalidad y un aumento del número de hogares y familias a cargo de una mujer, frecuentemente sin la presencia de un varón adulto. En segundo lugar, la creciente inserción en el mercado de trabajo de las mujeres, especialmente de las casadas. Por último, un descenso de la tasa de empleo en los grupos de edad más jóvenes debido al alto desempleo y a la ampliación del período de escolarización. Como consecuencia de todo ello, se está haciendo cada vez más diferenciado el proceso de reproducción de los hogares, a la vez que crece la vulnerabilidad de las estrategias familiares de supervivencia.

Una forma operativa de acercarnos a estas cuestiones es el análisis de las estrategias laborales familiares, entendidas como las prácticas de la familia respecto a la asignación de su potencial de trabajo de cara a obtener los recursos necesarios para la supervivencia. En función de la dedicación de los distintos y distintas miembros de la familia a la actividad laboral remunerada, se pueden distinguir diversas tipologías de estrategias laborales familiares, para lo que seguiremos el análisis de Carbonero (1997).

Por una parte, están las *estrategias laborales de especialización*, que corresponden a las familias con un único o única miembro activo que se dedica al empleo remunerado y el resto de

²⁸ Aparece un conflicto distributivo adicional en el seno de la familia cuando el empleo informal se lleva a cabo como un segundo trabajo por el marido/padre y éste es el único receptor de ingresos monetarios, ya que el ama de casa debe dedicar entonces mucho más tiempo al trabajo doméstico para permitir que él pueda realizar sus dos actividades laborales.

miembros son inactivos/as aunque realicen actividades no remuneradas (trabajo doméstico). Esta especialización puede ser de tipo *tradicional* cuando es el hombre (padre/marido) el que está empleado, o bien *sustitutoria* en el caso de que se trate de la actividad remunerada exclusiva de la mujer o de otro u otra miembro de la familia frente a un impedimento del hombre cabeza de familia –paro, invalidez, jubilación– para desarrollar esta actividad. El caso tradicional corresponde al llamado “sistema de salario familiar” desarrollado en la etapa de pleno empleo posterior a la Segunda Guerra Mundial, en el que los ingresos del hombre cabeza de familia permitían la supervivencia del hogar, aunque gracias a la dedicación absoluta de la mujer al trabajo doméstico que reducía las necesidades de bienestar a cubrir a través del mercado (Pahl 1991:408).

Por otra parte, están las *estrategias laborales de diversificación* que corresponden a las familias en las que hay más de un o una miembro activo, es decir, movilizado/a hacia el empleo. Ello no significa que se reparta también entre los y las miembros de la familia el trabajo doméstico. Según el peso específico para el bienestar familiar de las actividades remuneradas de cada miembro, estas estrategias de diversificación se pueden clasificar entre:

a) *Diversificación asociativa*, caracterizada por la participación en el empleo de más de un o una miembro de la familia en puestos de trabajo de igual importancia que les podrían permitir vivir de manera separada. El ejemplo más evidente es la pareja de personas empleadas a tiempo completo, cada una con un salario que les podría permitir su supervivencia y la de la familia.

b) *Diversificación complementaria*, cuando en la familia hay más de un o una miembro dedicado al empleo pero la remuneración de uno/a de ellos es básica mientras que las otras tienen un peso secundario y complementario en el conjunto de ingresos familiares, pues corresponden a una inserción marginal en el mercado de trabajo que no permite como tal la supervivencia. Por ejemplo, cuando el marido/padre está empleado a tiempo completo y la esposa a tiempo parcial o de forma ocasional.

c) *Diversificación con interdependencia*, cuando la relación con el empleo de los diversos y diversas miembros de la unidad familiar se desarrolla de manera que ninguno de ellos obtiene una remuneración suficiente ni está plenamente integrado en el mercado de trabajo. Es el caso en el que más de un o una miembro de la familia tiene empleo pero todos/as experimentan períodos intermitentes de paro, de manera que todos los ingresos son necesarios para la supervivencia familiar.

3. TENDENCIAS RECIENTES EN EL EMPLEO DE HOGAR

3.1. TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y FAMILIARES

El desarrollo industrial capitalista produjo importantes cambios en cuanto a las formas de trabajo. Por una parte, la difusión del empleo, del trabajo dirigido a obtener una remuneración, como forma de trabajo hegemónica, sobre todo del empleo remunerado con sueldos y salarios (asalarización), pero también del empleo por cuenta propia dirigido al mercado, diferente del trabajo de autosubsistencia propio de la etapa preindustrial. Por otra parte, de forma paralela, se produce la transformación de las actividades de subsistencia en una esfera separada: el trabajo reproductivo en el hogar, destinado a satisfacer necesidades de la familia, organizado en estructuras recíprocas no mercantiles (Mingione 1993:331). La combinación de las relaciones recíprocas en el trabajo del hogar y de las regulaciones institucionales en el mercado de trabajo aseguró en los países desarrollados durante los treinta años posteriores a la Segunda Guerra Mundial un importante grado de crecimiento económico y cohesión social. El pleno empleo de esta etapa, propiamente masculino (mientras que la inserción laboral de la mujer era sólo parcial), se vio acompañado de una importante formalización de las relaciones de empleo alrededor del modelo de la persona trabajadora por cuenta ajena que presta servicios en una gran empresa del sector industrial o terciario, con una relación de empleo de duración indefinida, a jornada completa y sometida a la legislación laboral y los convenios colectivos (Córdova 1986).

La consolidación de la norma estándar de empleo se acompañaba del registro formal del empleo y de un amplio control de las actividades laborales, junto a un sistema fiscal muy extendido y un sistema de Seguridad Social y gastos sociales generalizados destinados a complementar los crecientes gastos de consumo de las personas asalariadas. Esto no quiere decir que no existiera una realidad de empleo informal. Las formas tradicionales de trabajo (pequeñas explotaciones agrarias familiares, pequeño comercio, industrias locales tradicionales o trabajos de construcción con alto contenido de mano de obra), desaparecieron o se hicieron cada vez más “irregulares”, sin estar sujetas al control total por parte de los sistemas reguladores. El pleno cumplimiento del sistema regulador (abono del salario mínimo, respeto a las prácticas sindicales y los reglamentos de seguridad e higiene, pago de impuestos, etc.) habría hecho imposible la supervivencia de estas formas tradicionales de trabajo, ya que entonces el coste del trabajo se elevaría por encima del que pueden pagar muchas personas empleadoras potenciales (Mingione 1993:337). Otra realidad laboral en la que no había penetrado la regulación era la del servicio doméstico, situado a caballo entre el ámbito mercantil y el doméstico y con reminiscencias de la servidumbre y del trabajo precapitalista (Colectivo Ioé 1990).

A partir de los años setenta se produce una nueva oleada de formas irregulares de empleo. Por una parte, la caída de la rentabilidad y el nuevo entorno de competencia e incertidumbre llevan a la búsqueda por parte de las empresas industriales de formas de empleo más flexibles, menos costosas y que permitan un mayor control sobre la fuerza de trabajo, llegando por esta vía hasta el trabajo clandestino sin contrato. Por otra parte, la informalización del empleo se relaciona con nuevos procesos de terciarización, especialmente en el ámbito doméstico y en el cuidado de las personas, en un contexto en que los problemas fiscales, políticos e ideológicos de los sistemas de Estado del Bienestar conducen a soluciones cada vez más plurales y privatizadas que favorecen la expansión del empleo irregular (cuidadoras de niños y niñas por horas en lugar de instituciones públicas de asistencia infantil, contrata de servicios públicos de asistencia a empresas privadas que hacen uso del mercado negro, etc.). Este proceso de informalización se ve apuntalado por una demanda muy diversa de servicios personalizados para las familias que éstas intenta cubrir al menor coste posible, por ejemplo, eludiendo el pago de cotizaciones a la Seguridad Social en la asistencia a domicilio pagada (Mingione 1993:341-353).

El desarrollo reciente del empleo del hogar en los países desarrollados, situado en este contexto, se relaciona con un aumento en la proporción de hogares que contratan trabajadores y trabajadoras en servicios domésticos (limpieza, cuidado de niños y niñas y ancianos y ancianas), para reemplazar parcialmente el propio trabajo no remunerado de la familia. Esto tiene que ver con una serie de cambios sociodemográficos que se han registrado en las últimas décadas (Parella 2003:211-225):

- a) El envejecimiento de la población y el incremento de las personas mayores que viven solas y precisan ayuda doméstica con una elevada dedicación de tiempo muy difícil de compaginar con las jornadas de trabajo remunerado.
- b) La creciente participación femenina en el mercado de trabajo, con el consiguiente aumento del número de hogares en los que padre y madre trabajan a tiempo completo, dificultando el cuidado de niños y niñas y personas adulta dependientes dentro de la propia familia.
- c) Un mayor número de hogares monoparentales y una progresiva tendencia hacia la dispersión geográfica de la familia, factores que reducen la posibilidad de cubrir con trabajo familiar no remunerado las necesidades de cuidado del hogar.
- d) Nuevas concepciones de la gestión del tiempo en el núcleo familiar, en particular una mayor valoración del ocio y el tiempo para uno/a mismo/a y de la dedicación a los hijos e hijas frente a las tareas reproductivas más rutinarias.

La disminución de la disponibilidad de mano de obra femenina para cubrir las tareas domésticas –por su creciente incorporación al mercado de trabajo– no se está viendo en general

compensada por una reasignación de este trabajo entre los y las miembros del núcleo familiar²⁹, sino que se remedia en parte mediante la mercantilización de ciertas tareas que anteriormente las mujeres producían en su hogar, sea con la externalización (guarderías) o con el empleo de hogar. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que esta “solución” está marcada por la desigual distribución de los ingresos, que hace que “unos hogares (es decir, sus mujeres adultas) pueden externalizar, parcial o totalmente, las labores domésticas, mientras que en otros la incorporación de la mujer al empleo pasa por la asunción asalariada de dichas tareas en hogares ajenos” (Colectivo Ioé 2001:206). El fenómeno de mercantilización aparece sobre todo en los hogares empleadores con una elevada dedicación al empleo remunerado de ambos miembros del matrimonio, lo cual reduce la disponibilidad para el trabajo reproductivo (sobre todo de las mujeres, sometidas a la “doble jornada”) al tiempo que proporciona ingresos que permiten externalizar parte de dicho trabajo a través del empleo del hogar.

Por otra parte, el desarrollo del empleo de hogar en España no puede entenderse sin hacer referencia a las deficientes políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país, en particular la insuficiente cobertura pública de los servicios de atención a la infancia y de cuidado de las personas ancianas dependientes (Parella 2003:235-240). La concepción que se utiliza desde el sector público en estos servicios es asistencial: “atender necesidades básicas de grupos de población con algún tipo de problemática especial y que estén en situación de necesidad” (Carrasco y Rodríguez 1999:71). Es una concepción claramente insuficiente frente a las transformaciones familiares ocurridas y las necesidades de conciliación de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo pero sin una problemática social específica. El resultado es que estos servicios de atención se están cubriendo con el recurso a la familia ampliada cuando está disponible, combinado con servicios mercantiles (entre ellos, el empleo de hogar) cuando la renta familiar lo permite.

Sin embargo, los factores reseñados, que afectan al lado de la demanda de fuerza de trabajo remunerada para tareas domésticas y de cuidado, no pueden explicar por sí solos el auge del empleo de hogar, sino que es preciso contemplar las transformaciones que se registran del lado de la oferta. La inserción en el empleo doméstico es propia de los segmentos débiles de la población, pero la geografía de éstos ha cambiado en el período reciente. Se asiste a un abandono del servicio doméstico por parte de los varones y de las mujeres que pueden acceder a empleos mejor remunerados, de manera que esta actividad es cubierta progresivamente por las mujeres más vulnerables en el mercado de trabajo, entre ellas las mujeres inmigrantes (Colectivo Ioé 2001a). Hay que tener en cuenta, además, que este proceso se asocia al rechazo de las mujeres autóctonas más jóvenes a integrarse en el empleo de hogar, particularmente en

²⁹ Algunos estudios indican que la participación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas ha aumentado, si bien no ocurre lo mismo con el cuidado de personas mayores y enfermas; en cualquier caso, siguen siendo las

las actividades de limpieza, por asociarlo a un bajo prestigio social (Parella 2003:13). Se crea así un “nicho” de empleo en el segmento secundario del mercado de trabajo que pasa a ser ocupado por mujeres autóctonas de mediana edad, en regresión, y mujeres inmigrantes. Las posiciones dentro del empleo de hogar ocupadas por cada uno de estos colectivos se relacionan con su poder social de negociación: “la posición que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo depende, por un lado, de las oportunidades de empleo de las que disponen y, por otro, del nivel de aceptación por su parte de las condiciones de trabajo, de lo que entendemos por poder social de negociación” (Villa 1990:312).

La posición en la estructura social y familiar es fundamental a la hora de definir abanicos más o menos amplios de oportunidades de empleo accesibles y niveles diferenciados de aceptación de las condiciones de trabajo para distintos colectivos, convirtiendo a algunos grupos sociales en los segmentos más débiles de la población trabajadora (Villa 1990:301-305). Los que se integran en el empleo de hogar tienen una posición débil tanto en la estructura familiar (son mujeres), como social. Las mujeres de mediana edad y sin titulación empleadas de hogar no tienen cualificaciones valorizadas y vendibles en el mercado de trabajo más allá de las que sirven para el ámbito doméstico (limpieza, cuidados), donde se han “especializado” dentro del modelo tradicional de división sexual del trabajo. Cuando disponen de recursos económicos proporcionados por otros u otras miembros de la familia y de protección social pueden rechazar determinadas condiciones laborales y salariales (por ejemplo, las de las empleadas de hogar internas), aunque su posición complementaria en los ingresos familiares les hace ser poco reivindicativas. Si no disponen de dichos recursos (por algún suceso traumático en la estrategia familiar, como la pérdida de empleo del marido o una separación matrimonial), su poder social de negociación se reduce aún más y se integran con facilidad en el empleo de hogar.

En cuanto a las mujeres inmigrantes, no ven reconocidos sus títulos educativos aunque los tengan y se encuentran en una penuria de recursos económicos y relacionales que las lleva a aceptar empleos que para las mujeres autóctonas no son aceptables. El empleo de hogar, en la posición más baja de la escala profesional y en el ámbito informal, se convierte en su destino típico (a pesar de su desconocimiento de los hábitos domésticos autóctonos), sobre todo para las mujeres indocumentadas. Hay que señalar que el menor poder social de negociación de estas mujeres se relaciona no sólo con los estereotipos existentes en la contratación y con la escasez de recursos, sino también con la política de inmigración de la Administración, que dirige a las personas inmigrantes hacia segmentos laborales poco considerados por las personas autóctonas y, además, de forma sexuada: agricultura para los hombres, servicio doméstico para la mujeres (Cortina 2000:13-14).

mujeres las principales responsables de las tareas de cuidado (Garrido y Gil Calvo 2003:4).

3.2. EL EMPLEO DE HOGAR COMO NUEVO YACIMIENTO DE EMPLEO

El Libro Blanco de la Comisión Europea *Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI* planteó en 1993 la existencia en las sociedades europeas de una serie de necesidades que, de ser adecuadamente cubiertas, no sólo redundarían en una mejora de la calidad de vida sino que se traducirían en nuevas oportunidades de empleo a nivel local. Entre los múltiples ámbitos localizados y conocidos como *nuevos yacimientos de empleo* se encuentran una serie de “servicios de la vida diaria” (o servicios de proximidad), en concreto las actividades de servicios a domicilio (cuidado y acompañamiento de personas mayores y enfermas, limpieza, comida,...) y de cuidado de los niños y niñas antes de la edad escolar obligatoria y fuera de la escuela (Cachón 1995). Puesto que son actividades que pueden cubrirse mediante el empleo de hogar, aparece una nueva perspectiva para comprender las tendencias recientes en este ámbito: la política pública de promoción de los nuevos yacimientos de empleo en la Unión Europea. En efecto, “los poderes públicos han considerado las «nuevas demandas» de las familias (tendencia a la externalización de determinados servicios y actividades) como una palanca privilegiada para promover la creación de empleo” (Lallement 2000:233).

Las vías de apoyo público al desarrollo de los servicios de proximidad como yacimiento de empleo se han dirigido más bien a incentivar la demanda y a potenciar la oferta privada (o semiprivada, en el caso del *tercer sector*) de estos servicios, mediante desgravaciones fiscales a las familias, cheques de servicios (ayudas a las familias para pagar parte del coste) y apoyos a iniciativas privadas o sin afán de lucro de provisión (Carrasco y Rodríguez 1999:79). Se trata, pues, de actuar en distintos frentes, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión Europea (Banyuls et al 2002:13-14). Por un lado, una tarea de carácter educativo, consistente en acostumar a los y las consumidoras a pagar por la obtención de determinadas prestaciones. Por otro lado, apuntalar el poder adquisitivo de estos y estas consumidoras ya encarrilados/as hacia la esfera mercantil. Por último, apoyar las nuevas iniciativas privadas (o del tercer sector) dedicadas a dar satisfacción a las demandas que previamente han sido debidamente alimentadas con un respaldo activo por parte de la intervención pública (evidentemente, no sólo con el impulso de las transformaciones sociales). Este apoyo se consigue, a su vez, mediante el apoyo directo a las actividades productivas (subvenciones y ayudas, ventajas fiscales, etc.), entre las que cabría incluir también las

intervenciones en materia de formación, y la retirada de cualquier tipo de oferta pública, a fin de evitar la competencia³⁰.

El empleo de hogar se puede integrar en la política de promoción de nuevos yacimientos de empleo. El Parlamento Europeo realizó en 2000 su *Informe sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal*, en el que se reconoce que el sector del empleo de hogar se debe integrar en el ámbito de aplicación de las directivas europeas en materia de empleo. Para estructurar la organización del mercado de trabajo doméstico remunerado, se recomienda “que los Estados miembros definan un marco a través, por ejemplo, de empresas de prestación de servicios domésticos, organizaciones no gubernamentales y agencias locales de empleo”. Para luchar contra el trabajo no declarado en este sector se propone adaptar precios a las posibilidades financieras de las personas particulares (citando las experiencias belga y francesa de cheques de empleo de servicios), la simplificación de las formalidades administrativas referidas a la contratación de los empleados o empleadas de hogar por parte de las personas empleadoras particulares y la deducción fiscal de los servicios domésticos declarados.

Entre los múltiples aspectos contradictorios de la política de promoción de los servicios de proximidad como nuevo yacimiento de empleo destacan al menos tres (Lallement 2000:238-244): la insustituibilidad de las formas de ayuda y solidaridad en el marco de las redes de parentesco por relaciones mercantiles (que limita la transferencia al mercado y al empleo de las tareas de cuidado de personas sin una pérdida de calidad de vida), la difícil conciliación de la exigencia de profesionalidad en los servicios de proximidad con el objetivo de inserción en dichos empleos de colectivos en situación marginal (poco “empleables”) y, por último, la multiplicación de las desigualdades sociales y de la diferenciación salarial, con la aparición de nuevos modelos de “servidumbre”. Tampoco cabe despreciar los riesgos de la promoción de los servicios de proximidad desde una perspectiva de género, pues si no existe una intervención ajena al mercado no es aventurado afirmar que tales empleos van a ser ocupados por mujeres, reforzando la segregación ocupacional del mercado de trabajo femenino hacia las categorías profesionales más bajas del sector de servicios (Torns 1997:45).

³⁰ La siguiente afirmación es tan ilustrativa al respecto que no necesita comentario adicional: “una subvención al consumo parece preferible al suministro directo del servicio, puesto que incitará a los consumidores a buscar las mejores condiciones entre los proveedores de servicios y evitará la creación de manera irreversible de barreras a la entrada del mercado. La intervención pública deberá fomentar iniciativas descentralizadas, fomentar acciones cooperativas y asociativas y adoptar la forma de la certificación del control de calidad y de la normalización. Propone también instrumentos financieros o jurídicos sofisticados, que hacen posible la gestión asociativa entre sector privado y sector público de determinados servicios y ofrecen una alternativa a la privatización pura y simple (contratos de concesión y de gestión delegada, nuevos estatutos de economía social, compromisos plurianuales sobre inversiones materiales e inmateriales, etc.). Otras pistas exploradas se refieren a la orientación del consumo de los hogares hacia sectores con un alto grado de creación de empleo, siguiendo métodos poco

Los retos que se plantean a los servicios de proximidad –y al empleo de hogar en dicho contexto– frente a estos aspectos contradictorios son diversos, si bien no suficientemente contemplados en la actual política de empleo (Torns 1997:50-52). Por una parte, la necesidad de desarrollar la profesionalización de estos empleos como garantía de calidad y para aumentar el reconocimiento social de quienes los ocupen, alejándose de los referentes doméstico-serviles en los que aún se sitúan. Por otra parte, la necesaria intervención de los y las agentes sociales y las instituciones públicas para influir en las condiciones laborales de dichos empleos y garantizar una adecuada protección social. Ambas cuestiones son todavía más urgentes en el caso en que los servicios de proximidad se cubren con el acceso al empleo de hogar, dada la debilidad de la trama institucional formal en este caso. El informe citado del Parlamento Europeo sobre la normalización del trabajo doméstico propone en este sentido el establecimiento por parte de los estados miembros, en conexión con los y las interlocutoras sociales, de directrices en materia de tareas, jornada, cobertura social (incluyendo “una pensión de jubilación decente”), así como la organización de acciones de formación profesional.

Sin embargo, la profesionalización puede tropezar con algunos problemas, más allá de las barreras institucionales, entre personas empleadoras y empleadas. Un estudio sobre el servicio doméstico en Andalucía (Instituto Andaluz de la Mujer 2001) indaga sobre esta cuestión y concluye que la mitad de las empleadas entrevistadas y tres cuartas partes de las empleadoras se muestran favorables a una profesionalización del servicio doméstico (cursos de formación, obtención de un título). Ahora bien, una buena parte de las empleadas no encuentran en general necesaria la formación (con la excepción de las inmigrantes recién llegadas) porque se trata de habilidades propias de las amas de casa que se aprenden en la socialización primaria. Las posiciones más críticas plantean que una mayor formación en tareas de empleo de hogar no se va a traducir en mejoras salariales, es decir, que no va a tener un reconocimiento. Y en efecto, dos terceras partes de las empleadoras entrevistadas (a pesar de ser favorables a la profesionalización) no estarían dispuestas a pagar más por empleadas de hogar más profesionales.

En definitiva, la promoción de los servicios de proximidad como nuevo yacimiento de empleo y la posible dignificación y profesionalización del empleo de hogar en dicho contexto, tropiezan con obstáculos relevantes. En primer lugar, el hecho de que exista una conciencia de su necesidad no quiere decir que ésta se traduzca automáticamente en demanda efectiva, por limitaciones culturales y económicas. Así, pagar por el cuidado de los niños y niñas y personas mayores o por la limpieza es percibido en muchas ocasiones como un lujo

perturbadores de los equilibrios macroeconómicos (cheques de servicios, subvenciones parciales para inversiones efectuadas por los particulares, etc.)” (Comisión Europea, 1995: 28-29).

desmedido o una mercantilización de las relaciones afectivas, al tiempo que muchos usuarios y usuarias potenciales no disponen de renta suficiente para cubrir su coste (Parella 2003:252-254). En segundo lugar, la oferta mercantil de estos servicios se ve condicionada por el hecho de tratarse de actividades intensivas en trabajo y poco valoradas socialmente, por lo que su expansión depende de la capacidad adquisitiva de la clientela y de que los trabajadores y trabajadoras de estos servicios acepten salarios significativamente más bajos que los de los empleadores/as (y aquí entra en juego el empleo de hogar informal). Así pues, resulta evidente que sin una política decidida encarada a evitar el incremento en los niveles de precariedad, el desarrollo del potencial de creación de empleo de los servicios de proximidad sólo resulta posible con el concurso de una degradación de los salarios y las condiciones de trabajo, y con la existencia y el reclutamiento de colectivos dispuestos a asumirlas.

4. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA AL EMPLEO DE HOGAR

El estudio de la situación y tendencias en el empleo del hogar a partir de las fuentes estadísticas disponibles tropieza con dos grandes dificultades. De un lado, el nivel de desagregación con el que se ofrece la información, que frecuentemente resulta insatisfactorio. De otro, la elevada incidencia de la informalidad en esta actividad, de manera que las estadísticas sólo nos permiten analizar la parte visible del empleo del hogar. Con todo, las dificultades no significan que la aproximación cuantitativa que a continuación presentamos resulte estéril, sino que debemos evitar magnificar los resultados obtenidos. Así pues, la perspectiva adoptada consistirá en identificar grandes características y tendencias, siendo conscientes de las limitaciones de la información. Antes, sin embargo, debemos introducir algunos comentarios acerca de las fuentes de información y los criterios de delimitación utilizados en esta aproximación cuantitativa.

1. FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS

Existen tres fuentes de información estadística fundamentales para efectuar esta aproximación cuantitativa al empleo del hogar: la Encuesta de Población Activa (EPA), el Censo de Población (CP) y el Censo de la Seguridad Social (SS)³¹. La primera viene siendo elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con carácter trimestral, desde el tercer trimestre de 1976. A través del Banco de Datos Tempus están accesibles los principales resultados desde dicho momento y con un nivel de desagregación suficiente por ramas de actividad (desde la perspectiva del estudio del empleo del hogar) desde el segundo trimestre de 1987. Cabe señalar, sin embargo, que al tratarse de una encuesta, las sucesivas desagregaciones (ya sea por rama de actividad, por ámbito geográfico, por sexo, por edad o en base a cualquier otra variable) conllevan una pérdida de significatividad. Esta limitación, se acompaña de las principales virtudes de la misma: su inmediatez temporal, por lo que disponemos de información actualizada sobre la realidad laboral española, su frecuencia (trimestral) y, finalmente, el dilatado período temporal cubierto.

³¹ Desafortunadamente, otras fuentes de información laboral no resultan adecuadas para el estudio del sector. En concreto, la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral* (anteriormente *Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios*) no nos permite contar con información sobre remuneraciones en el sector. En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la recogida de información excluye el Régimen Especial de Empleados de Hogar, la parte fundamental de los afiliados y afiliadas a la Seguridad Social del sector. Por tanto, tampoco podemos recoger este tipo de cuestiones en esta aproximación cuantitativa. Por último, los indicadores sobre el sector que presenta la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, experimentan fuertes variaciones en el transcurso de un año, lo que muy probablemente es fruto de la reducida dimensión de la muestra con la que se trabaja (y por tanto, de la submuestra de la que parten los resultados de la actividad de empleo de hogar). De ahí que tampoco recurramos a esta última encuesta.

En contraste con estas características de la EPA, los Censos de Población (CP) presentan otro tipo de ventajas y limitaciones. El valor principal de los CP reside en que, al tratarse de un censo, podemos practicar múltiples desagregaciones de la información recogida sin que los resultados pierdan significatividad. De ahí que la información socioeconómica por éstos recogida resulte tremendamente útil para el análisis de ámbitos geográficos y de ramas de actividad concretos. En cambio, puesto que sólo se elaboran cada diez años, el principal inconveniente de esta fuente de información radica en que los últimos datos disponibles resulten algo antiguos (sin olvidar las limitaciones en lo relativo a la captación de tendencias). Afortunadamente no es nuestro caso, puesto que desde principios de 2004 el INE nos ofrece los resultados definitivos del último CP, el de 2001.

Por último, a partir del Censo de la Seguridad Social podemos conocer el conjunto de afiliaciones a la misma, que si bien no coincide exactamente con el número de trabajadores y trabajadoras (tanto porque un mismo trabajador o trabajadora puede estar dado/a de alta en varias actividades, como porque también hay trabajadores y trabajadoras no dados/as de alta) se utiliza frecuentemente como indicador aproximado del volumen de empleo. Pese a esta circunstancia, también en este caso resultan factibles las desagregaciones. A su vez, conviene destacar la existencia, en el seno de los distintos regímenes de la Seguridad Social, del Régimen Especial de Empleados del Hogar, en el que quedan englobadas las trabajadoras más directamente vinculadas a la actividad empleo del hogar que ahora nos ocupa.

2. CRITERIOS DE DELIMITACIÓN

El estudio del empleo del hogar nos aboca directamente al epígrafe “hogares que emplean personal doméstico” de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-1993). Se trata de una rama de actividad que aparece en el nivel más básico de desagregación de esta clasificación, y que no es objeto de sucesivas divisiones (en contra de lo habitual en el resto de ramas productivas). Éste será el criterio básico de delimitación que utilizaremos al trabajar con las tres fuentes de información señaladas más arriba.

Así pues, nos hallamos ante un colectivo que, con algo más de 400.000 personas según la EPA (algunas menos según el CP-2001), no alcanza el 3% del total de personas ocupadas en España en los últimos años (véase tabla 1). De otro lado, cabe destacar que el volumen de afiliaciones a la Seguridad Social en esta misma rama de actividad únicamente supone la mitad del empleo visible recogido por las dos fuentes anteriores (ver también la tabla 1). Algo más de cuatro de cada cinco de estas afiliaciones corresponde al Régimen Especial de Empleados del Hogar.

Tabla 1:
El empleo en la actividad "hogares que emplean personal doméstico" en España, 2001-2003
(medias anuales en miles y %)

	2001	2002	2003
Trabajadores/as afiliados a Seg. Social (1)			
Total personas afiliadas	15.649,9	16.126,3	16.613,6
Hogares que emplean personal (HEPD)	193,3	213,7	221,8
RE empleados/as del hogar (REEH)	155,9	176,0	184,6
% HEP s/ total personas afiliadas	1,2	1,3	1,3
% REEH s/ total personas afiliadas	1,0	1,1	1,1
% REEH s/ HEPD	80,6	82,4	83,2
Personas ocupadas (EPA) (2)			
Total	15.945,6	16.257,6	16.694,6
Hogares que emplean personal (HEPD)	418,0	416,8	441,7
% HEP s/ total personas ocupadas	2,6	2,6	2,6
Personas ocupadas (Censo de Población) (3)			
Total	16.329,7		
Hogares que emplean personal (HEPD)	370,3		
% HEP s/ total personas ocupadas	2,3		
HEP, afiliados s/ total personas ocupadas			
Según personas ocupadas EPA	46,3	51,3	50,2
Según Censo de Población	52,2		

Fuente: (1) MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*; (2) INE, *Encuesta de Población Activa*; (3) INE, *Censo de Población 2001* y elaboración propia.

Esta abultada diferencia entre el volumen de afiliaciones y el de empleo captado por las estadísticas oficiales en el seno de la rama “hogares que emplean personal doméstico” es uno de los indicadores utilizados para mostrar la elevada incidencia de la economía sumergida, irregular o informal en el sector (Colectivo Ioé 2001:232-233; Gabinete de Estudios de FeS-UGT, 2003). Con todo, no podemos pasar por alto que se trata de un indicador parcial, puesto que incluso la EPA y el CP infravaloran el volumen real de empleo.

La desagregación sectorial practicada nos ofrece una buena aproximación al empleo del hogar. De hecho, es el criterio de delimitación utilizado por parte de los estudios existentes. Con todo, un repaso de las tareas que desarrollan las personas ocupadas de esta rama de actividad nos lleva a concluir que dicha aproximación no es totalmente satisfactoria. Resulta mejorada con el recurso a un segundo criterio de clasificación, ahora desde la perspectiva ocupacional, para lo que nos serviremos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CON-1994). Un análisis de la distribución de las personas ocupadas en “hogares que emplean personal doméstico” según ocupaciones nos lleva a concluir que son dos las que más estrechamente están relacionadas con nuestro objeto de estudio: el grupo 512 (“trabajadores

que se dedican al cuidado de personas y asimilados, excepto auxiliares de enfermería”) y el 911 (“empleados del hogar”)³².

La aplicación de esta segunda delimitación supone que, al estudiar el empleo del hogar, nuestro objeto de estudio abarca alrededor del 70% de las personas ocupadas en la actividad “hogares que emplean personal doméstico”, la mayor parte de las cuales forman parte del grupo ocupacional “personas empleadas del hogar” (véase tabla 2). Posiblemente ésta es la principal causa explicativa de que entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en la rama “hogares que emplean personal doméstico” aparezcan casos no recogidos en el Régimen Especial de Empleados del Hogar³³.

Tabla 2:
Delimitación sectorial y ocupacional de las actividades de empleo de hogar. Volumen de empleo en España en 2001

	Personas ocupadas que trabajan en Valencia	Personas ocupadas que residen en Valencia	Personas ocupadas residentes en el País Valenciano	Personas ocupadas residentes en España
Total actividad HEPD (A)	7.355	6.143	28.979	370.261
Grupo ocupacional 512 en HEPD (B)	302	248	1.291	13.760
Grupo ocupacional 911 en HEPD (C)	4.881	4.066	19.089	254.163
Grupos ocupacionales 512 y 911 en HEPD (D)	5.183	4.314	20.380	267.923
(B)/(A) (%)	4,1	4,0	4,5	3,7
(C)/(A) (%)	66,4	66,2	65,9	68,6
(D)/(A) (%)	70,5	70,2	70,3	72,4

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Grupo ocupacional 512: Trabajadores/as que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)

Grupo ocupacional 911: Empleados/as del hogar

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Cuestión distinta a la sectorial y ocupacional es la relativa al ámbito geográfico. Nuestro estudio se centra en el empleo del hogar en la ciudad de Valencia. Ahora bien, considerando que en el seno del área metropolitana de Valencia existe una elevada intensidad de desplazamientos diarios por motivo de trabajo, nuestra opción ha consistido en presentar una doble información referida al empleo del hogar en la ciudad de Valencia. Se trata, de un lado, de las personas ocupadas residentes en la ciudad (independientemente de dónde se halle localizado su centro de trabajo) y, de otro, de las personas ocupadas que efectivamente trabajan en la ciudad (incluyendo aquellas que residen en el resto del área metropolitana). Desde esta

³² El primero de estos grupos ocupacionales forma parte de un grupo más amplio en el que se recogen los “trabajadores de servicios personales” (grupo 51 de la CON-1994), mientras que es segundo se halla incluido en el epígrafe “empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios” (grupo 91 de la CON-1994).

³³ En cambio, como era de esperar, todas las afiliaciones a este régimen especial corresponden a la rama productiva “hogares que emplean personal doméstico”.

perspectiva, conviene señalar que los puestos de trabajo (visibles) en empleo del hogar en la ciudad de Valencia son cubiertos en gran medida (tres cuartas partes) a través de personas ocupadas residentes en la propia ciudad, a los que se añaden trabajadores y trabajadoras del resto del área metropolitana que acceden al resto (casi una cuarta parte del total). Por su parte, también existen movimientos diarios de trabajadores y trabajadoras del sector en sentido contrario, pero de menor intensidad.(véase tabla 3).

Tabla 3:
Ocupados en empleo del hogar (*) según lugar de trabajo (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (trabajadores/as en)
Valores				
TOTAL	267.923	20.380	4.314	5.183
Domicilio propio	21.553	1.284	347	347
Mismo municipio al de residencia	188.987	15.870	3.619	3.619
Distinto municipio al de residencia	52.959	2.865	301	1.217
Varios municipios	4.424	361	47	
Distribución porcentual				
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Domicilio propio	8,0	6,3	8,0	6,7
Mismo municipio al de residencia	70,5	77,9	83,9	69,8
Distinto municipio al de residencia	19,8	14,1	7,0	23,5
Varios municipios	1,7	1,8	1,1	0,0

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Obtener información estadística con tal nivel de desagregación espacial sólo resulta posible a partir del CP-2001 (del mismo modo que únicamente a través de esta vía podemos aplicar el filtro ocupacional a la información sectorial). De ahí que, cuando presentemos información obtenida de esta fuente incluiremos las dos columnas mencionadas relativas a la ciudad de Valencia, que acompañaremos de otras tantas destinadas a los ámbitos autonómico y estatal. Esto último permite comparar la situación existente en los distintos ámbitos geográficos indicados, al tiempo que conectar con la información de la EPA (siempre referida al conjunto de España y a la totalidad de la rama de actividad “hogares que emplean personal”)³⁴.

³⁴ No resultan posibles mayores niveles de desagregación con la EPA. A causa de problemas de representatividad de las submuestras que resultan, la información que facilita el INE a nivel autonómico engloba la actividad “hogares que emplean personal doméstico” en un epígrafe en el que quedan recogidas otras ramas de actividad. De otro lado, la EPA no ofrece la distribución de los ocupados en la rama “hogares que emplean personal” por grupos ocupacionales con tres dígitos de la CNO-1994.

3. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL SECTOR

De acuerdo con las estadísticas oficiales, el empleo en el sector presenta una dinámica claramente positiva desde el año 1997 (véase tabla 4). Este último período de seis años ha supuesto un crecimiento continuado, cercano al 30%, tanto del empleo como de las afiliaciones en la actividad “hogares que emplean personal”. Se trata de un ritmo muy similar al del conjunto de ramas de actividad (sólo ligeramente superior en la vertiente del empleo), lo que se traduce en el mantenimiento del peso relativo de la actividad en el conjunto del mercado laboral español.

Tabla 4:
Evolución de los ocupados y de las afiliaciones a la Seguridad Social. España 1987-2003
(medias anuales en miles y %)

	Total ramas de actividad		Hogares que emplean personal doméstico			% HEPD s/ total		% REEH s/ total
	Personas ocupadas	Personas afiliadas SS	Personas ocupadas	Personas afiliadas SS (HEPD)	Personas afiliadas SS (REEH)	Personas ocupadas	SS	
1987	11.871,1	11.130,6	419,2	sd	259,1	3,5	sd	2,3
1988	12.203,6	11.609,5	422,1	sd	235,8	3,5	sd	2,0
1989	12.638,2	12.128,1	416,4	sd	213,2	3,3	sd	1,8
1990	12.954,9	12.513,9	394,6	sd	192,3	3,0	sd	1,5
1991	13.057,1	12.648,3	351,5	sd	176,2	2,7	sd	1,4
1992	12.822,3	12.535,5	362,0	sd	172,5	2,8	sd	1,4
1993	12.293,8	12.099,4	361,9	sd	162,1	2,9	sd	1,3
1994	12.207,6	12.045,5	334,6	sd	150,6	2,7	sd	1,3
1995	12.512,1	12.307,6	355,3	167,2	144,1	2,8	1,4	1,2
1996	12.835,0	12.506,0	360,2	166,2	143,1	2,8	1,3	1,1
1997	13.259,5	12.932,1	341,6	172,4	142,6	2,6	1,3	1,1
1998	13.807,6	13.591,0	369,5	177,0	142,2	2,7	1,3	1,0
1999	14.568,0	14.344,9	401,0	187,5	149,0	2,8	1,3	1,0
2000	15.369,7	15.062,9	405,2	188,9	151,1	2,6	1,3	1,0
2001	15.945,6	15.649,9	418,0	193,3	155,9	2,6	1,2	1,0
2002	16.257,6	16.126,3	416,8	213,7	176,0	2,6	1,3	1,1
2003	16.694,6	16.613,6	441,7	221,8	184,6	2,6	1,3	1,1

sd: sin datos

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico; REEH: Régimen Especial de Empleados del Hogar

Fuente: INE, EPA y MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Ahora bien, antes de 1997 la dinámica seguida por el sector de empleo doméstico ha sido exactamente la contraria, esto es, una reducción neta en el volumen de empleo. Una dinámica recesiva que parte de finales de los años setenta, momento en el que el volumen de empleo del sector superaba el medio millón de trabajadores y trabajadoras (Colectivo Ioé, 2001: 230 y ss.).

Resulta difícil interpretar esta evolución, especialmente si tenemos en cuenta que las estadísticas sólo recogen la parte visible del fenómeno. Con todo, cabe señalar la confluencia de diversos procesos en la dinámica del sector. Por una parte, existe una demanda creciente de servicio doméstico, asociada a una tendencia de fondo al recurso al ámbito mercantil para cubrir ciertas tareas que anteriormente se desarrollaban en el ámbito familiar. Por otra, la presencia de un colchón de trabajadoras ocasionales (no habituales), de tamaño variable “en función de diversos factores relacionados con la coyuntura económica, pero también con los avatares vitales de las mujeres (separaciones, viudedad, etc.) que suelen recurrir a esta actividad como primera solución de emergencia a la hora de procurarse ingresos económicos” (Colectivo IOE, 2001: 231-233). Finalmente, el recurso creciente a trabajadoras extranjeras dedicadas a la cobertura de las necesidades de los hogares españoles, trabajadoras para las que ésta es una vía fundamental de inserción en el mercado laboral español (Cortina, 2000)³⁵.

Tabla 5:
Personas trabajadoras afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social en España (miles de cotizantes en media anual y %)

	Total personas trabajadoras			Personas trabajadoras extranjeras			% Personas trabajadoras extranjeras s/ total personas trabajadoras		
	Total	Activ. HEPD	RE Personas empleadas del Hogar	Total	Activ. HEPD	RE Personas empleadas del Hogar	Total	Activ. HEPD	RE Personas empleadas del Hogar
1999	14.344,9	187,5	149,0	335,0	45,4	44,8	2,3	24,2	30,1
2000	15.062,9	188,9	151,1	402,7	46,4	45,7	2,7	24,6	30,2
2001	15.649,9	193,3	155,9	557,1	52,6	51,6	3,6	27,2	33,1
2002	16.126,3	213,7	176,0	766,5	73,8	72,5	4,8	34,5	41,2
2003	16.613,6	221,8	184,6	924,8	80,7	79,2	5,6	36,4	42,9
Variac 99/03 (%)	15,8	18,3	23,9	176,1	77,6	76,6			

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales* y elaboración propia.

De hecho, cabe presentar este último proceso como una tendencia que acompaña la evolución del sector. A su vez, no podemos olvidar que se trata de una tendencia que resulta clara incluso en la parte visible del sector. En los últimos años ha crecido con especial intensidad tanto el número como la importancia relativa de las personas cotizantes a la Seguridad Social de nacionalidad extranjera (véase tabla 5). Probablemente dos fuerzas subyacen a esta evolución: la llegada de trabajadoras extranjeras para cubrir necesidades de mano de obra en las actividades de empleo de hogar (entre otros destinos laborales), de un lado,

³⁵ De acuerdo con la información del *Boletín de Estadísticas Laborales*, a lo largo del período 1992-2001, del total de permisos de trabajo concedidos a personas trabajadoras extranjeras (1.214.458), un 24% lo eran en la actividad “hogares que emplean personal doméstico).

y el mayor interés y presión de estas trabajadoras (comparativamente con las de nacionalidad española) para contar con el alta en la Seguridad Social, de otro.

4. CARACTERIZACIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS OCUPADAS EN EMPLEO DEL HOGAR

La distribución por sexos de las personas trabajadoras del sector refleja la tremenda feminización del mismo, tanto en Valencia como en el resto de España. Puesto que alrededor del 95% del empleo recogido por las estadísticas es femenino (véase tabla 6), resulta más acorde con la realidad hablar de trabajadoras y de ocupadas en empleo del hogar. Se trata, de otro lado, de un rasgo tradicional en esta actividad. Esto, a su vez explica que si bien el empleo del hogar no es una actividad con gran peso relativo en el volumen global de empleo (independientemente del ámbito espacial considerado), resulta de mayor trascendencia en el conjunto de oportunidades laborales de las mujeres (véase tabla 6).

Tabla 6:
Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según sexo (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Valores				
TOTAL	267.923	20.380	4.314	5.183
Varón	11.799	858	223	218
Mujer	256.124	19.522	4.091	4.965
Distribución porcentual				
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Varón	4,4	4,2	5,2	4,2
Mujer	95,6	95,8	94,8	95,8
% sobre el total de personas ocupadas en cada ámbito geográfico				
TOTAL	1,6	1,2	1,4	1,7
Varón	0,1	0,1	0,1	0,1
Mujer	4,1	3,0	3,3	3,6

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad "hogares que emplean personal doméstico" (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

La composición del colectivo de empleadas de hogar por grupos de edad presenta un patrón muy similar al del conjunto de ocupadas. Por tanto, si bien una buena parte de trabajadores y trabajadoras del sector se concentran en los tramos intermedios de edad, la importancia relativa que esta actividad adquiere en el seno de los distintos grupos de población no varía excesivamente. Únicamente cabría señalar un ligero menor recurso de los

trabajadores y trabajadoras jóvenes a esta actividad, acompañado de la situación contraria entre los colectivos de población de edad más avanzada (véanse tablas 7 y 8).

Tabla 7:
Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según edad (grandes grupos) (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Valores				
TOTAL	267.923	20.380	4.314	5.183
15-29	68.274	4.522	1.075	1.234
30-44	114.127	8.828	1.788	2.177
45 o más	85.522	7.030	1.451	1.772
Distribución porcentual				
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
15-29	25,5	22,2	24,9	23,8
30-44	42,6	43,3	41,4	42,0
45 o más	31,9	34,5	33,6	34,2
% sobre el total de ocupados en cada ámbito geográfico				
TOTAL	1,6	1,2	1,4	1,7
15-29	1,5	0,9	1,4	1,5
30-44	1,6	1,2	1,4	1,7
45 o más	1,8	1,4	1,5	1,9

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Tabla 8:
Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según edad (grupos quinquenales) (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Distribución porcentual				
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
15-19	2,2	1,9	2,0	1,8
20-24	9,1	7,6	9,2	8,4
25-29	14,2	12,8	13,7	13,6
30-34	14,7	14,6	14,2	14,0
35-39	14,7	14,7	14,5	14,5
40-44	13,2	14,0	12,7	13,5
45-49	10,9	11,7	10,8	10,8
50-54	8,8	9,9	9,6	10,1
55-59	6,5	7,0	7,1	7,6
60-64	3,8	4,2	4,9	4,6
65-69	0,8	0,7	0,5	0,4
70-74	0,4	0,4	0,4	0,3
75-79	0,3	0,2	0,1	0,1
80-84	0,2	0,2	0,1	0,1
85-89	0,1	0,1	0,0	0,1
90 ó más	0,1	0,1	0,1	0,1
% sobre el total de ocupados en cada ámbito geográfico				
TOTAL	1,6	1,2	1,4	1,7
15-19	1,4	0,7	1,5	1,5
20-24	1,5	0,8	1,5	1,5
25-29	1,5	1,0	1,3	1,5
30-34	1,6	1,2	1,3	1,6
35-39	1,7	1,2	1,4	1,7
40-44	1,7	1,3	1,4	1,8
45-49	1,7	1,4	1,4	1,7
50-54	1,6	1,4	1,5	1,9
55-59	1,7	1,4	1,6	2,1
60-64	2,0	1,6	2,0	2,5
65-69	2,3	1,7	1,0	1,2
70-74	2,7	2,2	2,3	2,6
75-79	3,1	1,8	1,0	1,3
80-84	3,6	3,2	1,9	2,4
85-89	3,5	1,5	1,2	1,9
90 ó más	3,5	3,1	5,4	5,0

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad "hogares que emplean personal doméstico" (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Desde la perspectiva del estado civil, en algo más del 80% de los casos recogidos por el CP-2001 se trata de trabajadoras en empleo del hogar casadas o solteras. Por tanto, estos son los dos perfiles habituales entre las personas trabajadoras del sector. Ahora bien, son las

personas separadas, las viudas y las divorciadas las que recurren con mayor frecuencia a la actividad del empleo del hogar (véase tabla 9).

Tabla 9:
Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según estado civil (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Valores				
TOTAL	267.923	20.380	4.314	5.183
Soltera	100.139	6.368	1.726	1.982
Casada	129.060	10.482	1.799	2.259
Viuda	11.577	944	206	236
Separada	17.571	1.646	349	422
Divorciada	9.576	940	234	284
Distribución porcentual				
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Soltera	37,4	31,2	40,0	38,2
Casada	48,2	51,4	41,7	43,6
Viuda	4,3	4,6	4,8	4,6
Separada	6,6	8,1	8,1	8,1
Divorciada	3,6	4,6	5,4	5,5
% sobre el total de personas ocupadas en cada ámbito geográfico				
TOTAL	1,6	1,2	1,4	1,7
Soltera	1,7	1,0	1,5	1,7
Casada	1,4	1,0	1,1	1,4
Viuda	5,2	4,2	4,7	5,4
Separada	4,0	3,4	3,5	4,2
Divorciada	3,4	3,0	2,9	3,7

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

La distribución de las trabajadoras en la actividad de empleo doméstico según nacionalidad (véase tabla 10) nos desvela una elevada presencia de personas de nacionalidad extranjera, probablemente mayor que la reflejada por la información disponible si la informalidad existente en el sector incide con mayor fuerza entre el colectivo de inmigrantes. En la vertiente no oculta del sector alrededor del 30% de las personas ocupadas son de nacionalidad extranjera, tanto en el conjunto del País Valenciano como en el de España. Distribución que se decanta todavía más a favor de este colectivo en Valencia y su área metropolitana.

Esta característica es el resultado de un proceso consistente en el aumento de la demanda de servicios domésticos, acompañada de unas condiciones de empleo y de trabajo poco atractivas, lo que se traduce en un escaso incentivo para nuevas aportaciones de mano de

obra española que tiene otras aspiraciones y, por tanto, la entrada de trabajadoras extranjeras dirigida a evitar elevados grados de no cobertura de la mencionada demanda de servicio doméstico (Cortina, 2000)³⁶.

A su vez, el abanico de oportunidades laborales de las extranjeras llegadas a Valencia (en consonancia con lo que ocurre en el resto de España) no es excesivamente amplio, lo que se traduce en una significativa importancia relativa del empleo en esta actividad en relación al conjunto del empleo de estas trabajadoras. Importancia relativa que es sustancialmente mayor que la reflejada en la tabla 10. La causa radica en que dicha tabla recoge conjuntamente hombres y mujeres (siendo que los hombres de nacionalidad extranjera se concentran también en un abanico reducido de actividades, pero en el que no queda incluido el empleo del hogar).

Tabla 10:
Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según nacionalidad (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Valores				
TOTAL Nacionalidad	267.923	20.380	4.314	5.183
Extranjera	84.090	6.175	1.935	1.914
Española	183.833	14.205	2.379	3.269
Distribución porcentual				
TOTAL Nacionalidad	100,0	100,0	100,0	100,0
Extranjera	31,4	30,3	44,9	36,9
Española	68,6	69,7	55,1	63,1
% sobre el total de personas ocupadas en cada ámbito geográfico				
TOTAL Nacionalidad	1,6	1,2	1,4	1,7
Extranjera	11,0	7,0	12,1	13,7
Española	1,2	0,9	0,8	1,1

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

La importante presencia de personas de nacionalidad extranjera en el sector revela la importancia de indagar acerca de su procedencia (véanse las tablas 11-1, 11-2 y 11-3, en las que han sido recogidos aquellos países que aportan como mínimo un 1% al total de extranjeros o extranjeras residentes en cualquiera de los tres ámbitos espaciales recogidos en la tabla). De

³⁶ “El aumento de la demanda de servicios ‘poco cualificados’ como el servicio doméstico, parejo a la terciarización de la economía, no encuentra suficiente eco en una mano de obra autóctona que tiene otras expectativas. Lo cual no quiere decir que no existan españolas en este sector sino más bien que existe una demanda de servicio doméstico no cubierta y es ésta la que reclama la mano de obra extranjera. Se produce así la entrada de trabajadoras extranjeras no sólo para sustituir a las españolas que abandonan el sector sino para dar respuesta a una creciente demanda insatisfecha” (Cortina, 2000).

acuerdo con esta información, entre las personas extranjeras residentes recogidos en el CP-2001 destacan dos nacionalidades, la ecuatoriana y la colombiana, la primera con mucha mayor intensidad. Ambos colectivos conjuntamente (el ecuatoriano y el colombiano), cubren una cuarta parte de los puestos de trabajo de la actividad empleo de hogar de la ciudad de Valencia, y llegan a alcanzar más del 30% del total de trabajadores y trabajadoras del sector que residen en dicha ciudad. Si bien este fenómeno no es exclusivo de la ciudad de Valencia, en ella se presenta de manera bastante más acusada que en los otros dos ámbitos geográficos contemplados. De otro lado, entre ambos colectivos (el ecuatoriano y el colombiano) representan las dos terceras partes de las personas de nacionalidad extranjera presentes en la actividad empleo doméstico de Valencia. Ucrania, Bolivia y Marruecos, a una gran distancia, serían los otros tres casos a destacar, especialmente desde la ciudad de Valencia (otro tanto cabría decir de Rumanía, República Dominicana y Filipinas, ahora para el conjunto de España, y en el primero de los casos también para el conjunto del País Valenciano).

Tabla 11-1:**Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según país de nacionalidad (año 2001)**

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
TOTAL	267.923	20.380	4.314	5.183
España	183.833	14.205	2.379	3.269
Ecuador	27.725	1.821	883	834
Colombia	15.779	1.546	457	452
Ucrania	2.050	229	64	67
Bolivia	1.392	119	64	64
Marruecos	5.718	298	46	58
Argentina	1.247	125	35	35
Bulgaria	1.545	130	35	32
China	917	79	34	30
Brasil	990	81	33	33
Rumanía	3.975	684	31	39
República Dominicana	4.529	64	27	25
Filipinas	2.650	46	25	22
Guinea Ecuatorial	425	29	21	24
Perú	5.312	74	18	21
Cuba	702	63	14	19
Argelia	257	86	9	11
Polonia	1.517	36	8	10
Portugal	984	29	8	10
Rusia	429	97	8	7
Resto países	5.947	539	115	121

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Se presentan aquellos países cuyo peso relativo sobre el conjunto de personas ocupadas de nacionalidad extranjera no resulta inferior al 1% al menos en alguno de los ámbitos espaciales contemplados en la tabla

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Tabla 11-2:

Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según país de nacionalidad (año 2001, distribución porcentual sobre el total de personas ocupadas del sector)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
España	68,6	69,7	55,1	63,1
Ecuador	10,3	8,9	20,5	16,1
Colombia	5,9	7,6	10,6	8,7
Ucrania	0,8	1,1	1,5	1,3
Bolivia	0,5	0,6	1,5	1,2
Marruecos	2,1	1,5	1,1	1,1
Argentina	0,5	0,6	0,8	0,7
Bulgaria	0,6	0,6	0,8	0,6
China	0,3	0,4	0,8	0,6
Brasil	0,4	0,4	0,8	0,6
Rumanía	1,5	3,4	0,7	0,8
República Dominicana	1,7	0,3	0,6	0,5
Filipinas	1,0	0,2	0,6	0,4
Guinea Ecuatorial	0,2	0,1	0,5	0,5
Perú	2,0	0,4	0,4	0,4
Cuba	0,3	0,3	0,3	0,4
Argelia	0,1	0,4	0,2	0,2
Polonia	0,6	0,2	0,2	0,2
Portugal	0,4	0,1	0,2	0,2
Rusia	0,2	0,5	0,2	0,1
Resto países	2,2	2,6	2,7	2,3

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Se presentan aquellos países cuyo peso relativo sobre el conjunto de personas ocupadas de nacionalidad extranjera no resulta inferior al 1% al menos en alguno de los ámbitos espaciales contemplados en la tabla

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Tabla 11-3:

Personas ocupadas de nacionalidad extranjera en empleo del hogar (*) según país de nacionalidad (año 2001, distribución porcentual sobre el total de personas ocupadas del sector de nacionalidad extranjera)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Ecuador	33,0	29,5	45,6	43,6
Colombia	18,8	25,0	23,6	23,6
Ucrania	2,4	3,7	3,3	3,5
Bolivia	1,7	1,9	3,3	3,3
Marruecos	6,8	4,8	2,4	3,0
Argentina	1,5	2,0	1,8	1,8
Bulgaria	1,8	2,1	1,8	1,7
China	1,1	1,3	1,8	1,6
Brasil	1,2	1,3	1,7	1,7
Rumanía	4,7	11,1	1,6	2,0
República Dominicana	5,4	1,0	1,4	1,3
Filipinas	3,2	0,7	1,3	1,1
Guinea Ecuatorial	0,5	0,5	1,1	1,3
Perú	6,3	1,2	0,9	1,1
Cuba	0,8	1,0	0,7	1,0
Argelia	0,3	1,4	0,5	0,6
Polonia	1,8	0,6	0,4	0,5
Portugal	1,2	0,5	0,4	0,5
Rusia	0,5	1,6	0,4	0,4
Resto países	7,1	8,7	5,9	6,3

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Se presentan los países cuyo peso relativo sobre el conjunto de personas ocupadas de nacionalidad extranjera no resulta inferior al 1% al menos en alguno de los ámbitos espaciales contemplados en la tabla

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

El nivel de estudios alcanzado por las trabajadoras del sector no resulta elevado. De manera general (al margen de pequeñas diferencias entre los tres ámbitos espaciales a los que recurrimos), la característica anterior deriva del siguiente patrón de distribución de este colectivo de trabajadoras: a) entre un 35 y un 40% o no tienen estudios o los tienen de primer grado; b) otro 35% ha alcanzado unos estudios de carácter básico (ESO, EGB o bachillerato elemental); c) el resto (entre el 25 y 30% del total) tiene un mayor nivel de estudios, lo que en pocas ocasiones se traduce en estudios universitarios (entre el 4 y el 5% del total de personas ocupadas del sector) (véase tabla 12). Es ésta una composición altamente coincidente con la que se desprende de la información obtenida de la EPA (véase tabla 13).

Tabla 12:
Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según nivel de estudios (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Valores				
TOTAL	267.923	20.380	4.314	5.183
Analfabetas	4.761	361	67	80
Sin estudios	29.444	2.206	349	479
Primer grado	78.781	6.643	1.112	1.449
ESO, EGB, Bachillerato Elemental	98.193	7.293	1.553	1.855
Bachillerato Superior	28.518	1.989	618	644
FP Grado Medio	10.685	772	233	261
FP Grado Superior	6.416	358	131	152
Diplomatura	5.996	421	127	142
Licenciatura	4.821	324	116	114
Doctorado	308	13	8	7
Distribución porcentual				
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Analfabetas	1,8	1,8	1,6	1,5
Sin estudios	11,0	10,8	8,1	9,2
Primer grado	29,4	32,6	25,8	28,0
ESO, EGB, Bachillerato Elemental	36,6	35,8	36,0	35,8
Bachillerato Superior	10,6	9,8	14,3	12,4
FP Grado Medio	4,0	3,8	5,4	5,0
FP Grado Superior	2,4	1,8	3,0	2,9
Diplomatura	2,2	2,1	2,9	2,7
Licenciatura	1,8	1,6	2,7	2,2
Doctorado	0,1	0,1	0,2	0,1
% sobre el total de ocupados en cada ámbito geográfico				
TOTAL	1,6	1,2	1,4	1,7
Analfabetas	5,4	4,2	5,3	6,4
Sin estudios	3,6	2,8	4,4	5,5
Primer grado	2,8	2,0	3,2	3,9
ESO, EGB, Bachillerato Elemental	2,0	1,2	2,0	2,4
Bachillerato Superior	1,4	1,0	1,4	1,4
FP Grado Medio	1,1	0,8	1,2	1,3
FP Grado Superior	0,5	0,4	0,6	0,7
Diplomatura	0,4	0,3	0,4	0,4
Licenciatura	0,3	0,2	0,2	0,2
Doctorado	0,2	0,1	0,1	0,1

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad "hogares que emplean personal doméstico" (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Tabla 13:**Distribución de las personas ocupadas por nivel de formación y sexo. España 2003 (%)**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total personas ocupadas	HEPD	Total personas ocupadas	HEPD	Total personas ocupadas	HEPD
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Analfabetas	0,4	1,5	0,3	1,1	0,4	1,5
Educación Primaria	20,1	39,0	22,6	46,6	16,1	38,0
Educación Secundaria Primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	29,2	34,5	31,7	32,3	25,2	34,7
Educación Secundaria Segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	20,2	18,0	19,3	15,2	21,8	18,4
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0
Educación superior, excepto doctorado	29,5	7,1	25,6	4,7	35,9	7,4
Doctorado	0,4	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Tomando como referencia el total de personas ocupadas (esto es, incluyendo todas las actividades y todas las ocupaciones), los trabajadores y trabajadoras de empleo del hogar presentan un perfil bajo atendiendo al nivel de estudios (más reducido el de los hombres que el de las mujeres, como se puede apreciar en la tabla 13). De ahí que sea en el primero de los tres grupos que acabamos de definir (el de menor nivel de estudios), y en menor medida también en el segundo, en los que el peso relativo de la actividad empleo del hogar en el volumen de empleo conjunto del grupo resulte más elevado (véase tabla 12). En realidad, se aprecia una correlación negativa entre el nivel de estudios alcanzado y el acceso a un empleo en la actividad que estamos estudiando.

La caracterización formulada en lo relativo al nivel de estudios de las trabajadoras del sector resulta válida tanto para el colectivo de extranjeras como para las españolas, si bien éstas últimas presentan un perfil de estudios más bajo (véase tabla 14, en la que se recoge el resultado de cruzar las variables nivel de estudios y nacionalidad en el colectivo de ocupadas en empleo doméstico de la ciudad de Valencia). Incluso cabe destacar la presencia de casi un 10% de personas con estudios universitarios entre el colectivo de trabajadoras extranjeras en el empleo del hogar en Valencia (lo que sólo ocurre en menos del 3% de los casos de sus compañeras de actividad españolas). Esto último es el reflejo de las mayores dificultades de las extranjeras (incluso las que presentan mayores niveles de estudios) para acceder a un empleo “relativamente formal”, constituyendo el sector que estamos estudiando una vía fundamental de inserción laboral de las mujeres de nacionalidad extranjera (Cortina, 2000)³⁷.

³⁷ “La entrada [de los trabajadores extranjeros] en el mercado de trabajo *formal* es claramente sexuada: las mujeres copan el servicio doméstico y los hombres el resto de actividades. (...) Es evidente entonces que las

Tabla 14:
Distribución de las personas ocupadas en empleo de hogar (*) según nivel de estudios y nacionalidad en la ciudad de València en 2001 (%)

	TOTAL	Extranjera	Española
Personas ocupadas que trabajan en Valencia			
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Analfabetas	1,5	1,3	1,7
Sin estudios	9,2	4,5	12,0
Primer grado	28,0	19,7	32,8
ESO, EGB, Bachillerato Elemental	35,8	35,1	36,2
Bachillerato Superior	12,4	21,5	7,1
FP Grado Medio	5,0	4,9	5,1
FP Grado Superior	2,9	3,5	2,6
Diplomatura	2,7	5,0	1,4
Licenciatura	2,2	4,1	1,1
Doctorado	0,1	0,3	0,0
Personas ocupadas que residen en Valencia			
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Analfabetas	1,6	1,3	1,8
Sin estudios	8,1	4,7	10,8
Primer grado	25,8	19,4	31,0
ESO, EGB, Bachillerato Elemental	36,0	35,2	36,6
Bachillerato Superior	14,3	21,5	8,5
FP Grado Medio	5,4	5,2	5,6
FP Grado Superior	3,0	3,4	2,7
Diplomatura	2,9	4,6	1,6
Licenciatura	2,7	4,4	1,3
Doctorado	0,2	0,3	0,1

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico” (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Cabe concluir, pues, esta caracterización del colectivo de ocupadas en la parte visible de la actividad empleo del hogar destacando los rasgos más sobresalientes del mismo. En primer lugar, la elevada presencia de mujeres (alrededor del 95%). En segundo lugar, una importancia muy superior a la del conjunto del mercado laboral (valenciano y español) de personas de nacionalidad extranjera (que suponen alrededor de un tercio de las trabajadoras del sector), fundamentalmente ecuatorianas y colombianas. En tercer lugar, un perfil de estudios bajo, lo que se desprende tanto del análisis individualizado de las trabajadoras del sector como de una comparación con el conjunto de ramas de actividad. Perfil éste que resulta inferior entre las ocupadas de nacionalidad española que entre las trabajadoras extranjeras. En cuarto lugar, un amplio abanico de edades, si bien la predisposición a trabajar en este tipo de actividades es

posibilidades de inserción laboral de las mujeres inmigrantes son más reducidas que las de los hombres. El trabajo masculino inmigrante está mucho más diversificado, quedando las mujeres relegadas a su espacio y ocupación *natural*: la casa y el cuidado de los demás” (Cortina, 2000).

mayor entre los colectivos de mayor edad. En quinto lugar, un predominio de las personas casadas y solteras en esta actividad, aunque con una probabilidad de trabajo en el mismo sustancialmente superior cuando se trata de personas viudas, separadas o divorciadas (mujeres solas, habitualmente con cargas familiares).

A todo lo anterior cabría añadir, aunque no se trate de una característica de las trabajadoras del sector, que las empleadas del hogar en la ciudad de Valencia adoptan un ámbito espacial de actuación de rango metropolitano, donde una cuarta parte de los puestos de trabajo de la ciudad son cubiertos por residentes en la corona metropolitana, como hemos mostrado en un apartado anterior.

5. CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO EN EL SECTOR

La información estadística en torno a las condiciones de empleo y de trabajo de este sector no resulta excesiva. Se centra en aspectos relativos a la jornada y las horas trabajadas, de un lado, y al tipo de relación laboral, así como el carácter temporal o estable de la misma, de otro. Así pues, éstas son las dos cuestiones de las que nos ocupamos a continuación.

A la vista de la distribución de las personas ocupadas según las horas trabajadas, podemos destacar algunos rasgos diferenciales de la actividad empleo del hogar. En primer lugar, la existencia en el seno del sector de una elevada dispersión en esta materia. Así, mientras las personas ocupadas del conjunto de actividades tomadas agregadamente presentan una distribución más polarizada alrededor de las 40 horas (entre las 30 y las 49 horas semanales se concentra el grueso de las mismas), las de la actividad empleo del hogar presentan una menor polarización, al tiempo que una mayor presencia entre las jornadas más reducidas. En el análisis de esta rama de actividad (esto es, hogares que emplean personal doméstico) necesitamos recurrir a una franja más amplia para dar cabida a una parte significativa de sus trabajadoras: se trata del segmento situado entre 10 y 49 horas semanales (véase tabla 15).

La segunda característica, vinculada a la menor polarización que acabamos de mencionar, consiste en que las trabajadoras del sector se reparten, casi al 50%, a una parte y otra de la línea divisoria definida por las 30 horas semanales, como mínimo en aquella parte del sector de la que existe información estadística (véanse tablas 15 y 16). Además, esta situación caracteriza los distintos ámbitos geográficos contemplados por la información presentada (la ciudad de València, el País Valenciano y el conjunto de España).

Tabla 15:
Distribución de las personas ocupadas por número de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia. España 2003 (%)

	En empleo principal		En empleos principal y secundario	
	Total las personas ocupadas	HEPD	Total las personas ocupadas	HEPD
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
0	7,6	5,3	7,6	5,3
1-9	1,0	8,7	0,9	8,5
10-19	2,7	18,4	2,6	17,7
20-29	7,3	20,5	7,2	19,8
30-39	18,9	14,4	18,7	14,7
40-49	52,7	28,5	52,4	29,2
50 y más	9,8	4,2	10,6	4,7
No clasificable	0,0	0,0	0,0	0,0

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Tabla 16:
Personas ocupadas en empleo del hogar (*) según horas trabajadas (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Valores				
TOTAL	267.923	20.380	4.314	5.183
1-15	38.187	3.652	580	705
16-30	86.073	7.280	1.378	1.757
31-35	16.718	957	222	273
36-40	96.118	6.675	1.593	1.889
41-45	8.219	481	132	146
46 o más	22.608	1.335	409	413
Distribución porcentual				
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
1-15	14,3	17,9	13,4	13,6
16-30	32,1	35,7	31,9	33,9
31-35	6,2	4,7	5,1	5,3
36-40	35,9	32,8	36,9	36,4
41-45	3,1	2,4	3,1	2,8
46 o más	8,4	6,6	9,5	8,0

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad "hogares que emplean personal doméstico" (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población 2001*.

Como cabía esperar, de acuerdo con el número de horas trabajadas por las empleadas del hogar, se trata de una actividad con una elevada importancia relativa de la jornada parcial. Hasta 1997 este tipo de jornada ha ido extendiéndose en el seno del sector, momento en el que se paraliza el crecimiento en la incidencia de la parcialidad, si bien se mantienen hasta la

actualidad los elevados niveles alcanzados. Así, desde 1997 alrededor de la mitad de las trabajadoras del sector lo son a tiempo parcial, unos niveles cinco veces superiores a los que en promedio se alcanzan en el mercado laboral español (véase tabla 17). Evidentemente, esta circunstancia es un reflejo de la importancia que el trabajo por horas (con las dificultades que el mismo entraña de cara a alcanzar mediante el mismo una jornada completa) y las “externas fijas” (habitualmente en horario de mañanas) han alcanzado en el sector.

Mientras más de la mitad de las empleadas del hogar tiene jornada parcial, sólo el 5% de los hombres dedicados a esta actividad se halla en esta situación, lo que seguramente es el resultado de que estos últimos se concentran en una porción reducida de la variada gama de puestos de trabajo del sector. De ahí también que los trabajadores en la actividad empleo del hogar se hayan mantenido al margen del proceso de expansión de la jornada parcial que tiene lugar en la primera mitad de los años noventa.

Tabla 17:
Peso relativo de las personas ocupadas a jornada parcial según sexo en España (%)

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total personas ocupadas	HEPD	Total ocupados	HEPD	Total ocupadas	HEPD
1987	5,2	34,7	2,0	4,9	12,6	38,1
1988	5,0	35,4	1,8	8,3	12,4	38,5
1989	4,6	33,4	1,5	2,7	11,7	37,1
1990	4,7	37,0	1,5	2,4	11,7	41,1
1991	4,5	37,7	1,5	1,9	11,1	42,3
1992	5,8	41,9	2,0	4,6	13,5	47,0
1993	6,2	45,3	2,2	3,2	14,2	51,5
1994	6,6	44,5	2,5	3,5	14,7	51,7
1995	7,3	47,4	2,7	4,5	16,1	54,6
1996	7,7	46,7	2,9	4,9	16,5	53,0
1997	7,9	49,6	3,0	5,6	17,0	55,3
1998	7,8	49,6	2,9	4,4	16,8	56,6
1999	8,0	49,7	2,9	2,8	17,1	56,0
2000	7,9	52,0	2,7	5,2	16,8	58,1
2001	7,9	50,7	2,7	4,8	16,8	56,3
2002	7,9	49,0	2,5	5,1	16,7	54,8
2003	8,0	48,8	2,6	5,7	16,8	54,0

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Las causas aducidas por las trabajadoras del sector en situación de jornada parcial poco tienen que ver con una opción personal³⁸, lo que ocurre en pocas ocasiones aunque con

³⁸ Y ello, tanto si se trata de una opción escogida libremente, como si es el resultado de condicionantes personales (enfermedad o incapacidad de la trabajadora) o familiares (cuidado y atención de personas dependientes).

mayor frecuencia que en el conjunto del mercado laboral español (indudablemente a causa de las mayores oportunidades de trabajo a tiempo parcial en este sector). Se trata más bien, como indican el grueso de respuestas de las trabajadoras del sector empleadas a tiempo parcial, de una situación derivada tanto de la propia naturaleza de la actividad, como del hecho de no encontrar (y por tanto, no poder contar con) empleo a tiempo completo (véase tabla 18).

Tabla 18:
Personas ocupadas por tipo de jornada y sexo. España 2003 (media anual en miles y %)

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total personas ocupadas	HEPD	Total ocupados	HEPD	Total ocupadas	HEPD
Valores						
Total	16.694,6	441,7	10.284,3	47,9	6.410,2	393,9
jornada completa	15.358,2	226,2	10.021,8	45,1	5.336,4	181,1
jornada parcial: Total	1.336,4	215,5	262,6	2,8	1.073,8	212,8
jornada parcial: Por asistencias a cursos	84,1	1,4	39,5	0,0	44,6	1,4
jornada parcial: Por enfermedad o incapacidad propia	8,9	1,1	4,8	0,1	4,0	1,0
jornada parcial: Por obligaciones familiares(cuidado de niños y niñas o de personas adultas enfermas o con discapacidad)	136,3	18,9	1,5	0,1	134,9	18,8
jornada parcial: Por no encontrar trabajo de jornada completa	237,9	47,7	45,1	0,6	192,9	47,1
jornada parcial: Por no querer trabajo de jornada completa	104,3	17,0	9,2	0,4	95,1	16,6
jornada parcial: Por el tipo de actividad que desarrolla	518,8	101,8	104,5	1,4	414,3	100,5
jornada parcial: Por otros motivos	246,2	27,5	58,1	0,2	188,2	27,3
No clasificable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Distribución porcentual sobre total jornada parcial						
jornada parcial: Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
jornada parcial: Por asistencias a cursos	6,3	0,7	15,0	0,0	4,1	0,7
jornada parcial: Por enfermedad o incapacidad propia	0,7	0,5	1,8	3,6	0,4	0,5
jornada parcial: Por obligaciones familiares(cuidado de niños y niñas o de personas adultas enfermas o con discapacidad)	10,2	8,8	0,6	3,6	12,6	8,8
jornada parcial: Por no encontrar trabajo de jornada completa	17,8	22,1	17,2	20,9	18,0	22,1
jornada parcial: Por no querer trabajo de jornada completa	7,8	7,9	3,5	13,6	8,9	7,8
jornada parcial: Por el tipo de actividad que desarrolla	38,8	47,3	39,8	51,8	38,6	47,2
jornada parcial: Por otros motivos	18,4	12,8	22,1	8,2	17,5	12,8

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Esta caracterización general, en torno a las causas explicativas de los casos (frecuentes) de empleo a tiempo parcial en el sector, es compartida por las trabajadoras y los trabajadores del mismo. Las diferencias entre mujeres y hombres radican en las tres circunstancias posibles que pueden subyacer a lo que en el párrafo anterior hemos identificado como una opción personal por la jornada parcial. En concreto, las primeras indican con una frecuencia muy similar, dos de ellas como origen de su opción personal (las cargas familiares y no querer trabajo de jornada completa), mientras que la tercera (esto es, enfermedad o incapacidad de la propia trabajadora) tiene una presencia testimonial como respuesta. En cambio, los trabajadores recurren en términos relativos en más ocasiones a señalar que su jornada parcial responde a no querer trabajo de jornada completa, a lo que se unen situaciones de enfermedad o incapacidad de la propia persona trabajadora como segunda causa explicativa de cierta relevancia, dejando la tercera opción (las cargas familiares) casi desierta.

Cuestión distinta a la jornada es el análisis de las formas de empleo predominantes en el sector (lo que en la EPA se denomina situación profesional), así como el grado de estabilidad en el empleo alcanzado por las trabajadoras del mismo. Aspectos de los que pasamos a ocuparnos a continuación.

Al tratarse de trabajos por cuenta ajena, el empleo asalariado es la forma de empleo en la que quedan recogidos todas las trabajadoras de esta rama de actividad, sin excepción alguna. Ahora bien, son asalariadas sujetas a una normativa específica, particular del sector, lo que las aleja del patrón común del empleo asalariado (Cortina, 2000). Esta normativa específica, no sólo se traduce en mayores niveles de precariedad laboral, sino que a su vez reduce substancialmente las diferencias entre una relación laboral de carácter fijo o indefinido y otra de naturaleza temporal. Y ello a causa de la posibilidad que tiene el empleador o empleadora de rescindir el contrato de trabajo sin causa alguna que lo justifique, a lo que se unen las reducidas indemnizaciones que el despido comporta. Además, en esta actividad, al escaso significado en la distinción entre personas asalariadas fijas y temporales, cabe añadir que los contratos habitualmente son verbales, lo que redundará en una mayor inseguridad si cabe para la trabajadora.

Todo lo anterior comporta la necesidad de relativizar la información estadística del sector sobre estas cuestiones, ya que, por ejemplo, las tasas de temporalidad en la actividad que estamos estudiando no adquieren el mismo significado que el en resto de ramas productivas. Con todo, veamos qué panorama nos presentan los indicadores elaborados a partir de la EPA y el Censo de Población.

La primera cuestión a señalar es que la estabilidad en el empleo de las empleadas de hogar es sustancialmente menor que la del conjunto del mercado laboral español, como se

desprende de la menor probabilidad de permanecer en el mismo empleo por parte de las primeras (véase tabla 19). En concreto, mientras que alrededor del 60% de las personas ocupadas españolas lleva como mínimo 3 años en el mismo empleo, esta antigüedad sólo alcanza a menos del 50% de las empleadas de hogar. Y las distancias crecen conforme aumentamos el número de años de permanencia en el mismo empleo.

Tabla 19:
Distribución de las personas ocupadas por tiempo que llevan en el empleo actual y sexo.
España 2003 (%)

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total personas ocupadas	HEPD	Total ocupados	HEPD	Total ocupadas	HEPD
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
menos de 3 meses	9,9	9,3	8,6	7,2	12,1	9,5
de 3 a 5 meses	7,0	8,0	6,2	3,7	8,2	8,5
de 6 a 11 meses	7,4	11,7	6,8	6,4	8,5	12,4
de 1 a menos de 2 años	8,3	13,9	8,0	5,9	8,7	14,8
de 2 a menos de 3 años	6,1	10,4	5,9	3,8	6,6	11,2
de 3 a menos de 6 años	14,5	18,7	14,4	19,3	14,7	18,6
6 años o más	46,7	28,1	50,2	53,6	41,2	25,0
No clasificable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Esa menor probabilidad de permanencia en el empleo se acompaña de unas tasas de temporalidad más elevadas (véase tabla 20), al tiempo que de una menor seguridad y protección en el empleo por parte de las trabajadoras fijas, tal como hemos señalado anteriormente. Ahora bien, se trata de una temporalidad que adquiere un significado distinto al que tiene en el conjunto del mercado laboral español. De hecho, el uso de contratos verbales, muy extendido en el sector, explica que se trate fundamentalmente de una percepción subjetiva de la trabajadora (sujeta a cambio, evidentemente) calificar el empleo como fijo o temporal. Y esto último a su vez puede hallarse tras las importantes variaciones que experimenta la incidencia de la temporalidad en el sector a finales de los noventa. Del mismo modo, las diferencias entre las tasas de temporalidad en esta actividad detectadas por la EPA (véase tabla 20), que actualmente rondan el 50%, y las captadas por el CP-2001 (véase tabla 21), ligeramente superiores al 60%, muy probablemente responden en buena medida a esta cuestión.

Tabla 20:
Tasas de temporalidad por sexo en España (%)

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total personas ocupadas	HEPD	Total ocupados	HEPD	Total ocupadas	HEPD
1987	17,8	23,6	16,5	10,4	20,8	25,1
1988	22,8	32,0	21,0	15,4	27,0	33,9
1989	26,7	35,6	24,7	11,4	31,3	38,5
1990	30,2	38,9	27,9	14,8	35,2	41,8
1991	32,2	39,1	29,3	12,0	38,3	42,7
1992	33,5	39,7	30,7	16,0	39,0	43,3
1993	32,3	42,2	29,7	13,8	37,3	46,6
1994	33,8	40,9	31,7	16,9	37,6	45,1
1995	34,8	41,0	33,2	16,7	37,9	45,2
1996	33,9	38,0	32,4	14,5	36,6	41,6
1997	33,5	26,7	32,3	11,2	35,6	28,8
1998	33,1	24,7	32,1	12,8	34,7	26,6
1999	32,9	35,2	31,6	10,3	35,1	38,5
2000	32,0	39,0	30,7	12,5	34,2	42,5
2001	31,7	42,0	30,0	10,9	34,3	45,8
2002	31,0	47,4	29,0	14,5	34,1	51,7
2003	30,6	49,1	28,6	13,5	33,5	53,5

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Tabla 21:
Personas ocupadas en empleo de hogar (*) según el carácter fijo o temporal de la relación (año 2001)

	España	País Valenciano	Valencia (residentes en)	Valencia (personas trabajadoras en)
Valores				
TOTAL Situación profesional	267.923	20.380	4.314	5.183
Trabajador o trabajadora por cuenta ajena con carácter fijo o indefinido	104.538	6.418	1.630	2.022
Trabajador o trabajadora por cuenta ajena con carácter eventual, temporal...	163.385	13.962	2.684	3.161
Distribución porcentual				
TOTAL Situación profesional	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajador o trabajadora por cuenta ajena con carácter fijo o indefinido	39,0	31,5	37,8	39,0
Trabajador o trabajadora por cuenta ajena con carácter eventual, temporal...	61,0	68,5	62,2	61,0

(*): Grupos ocupacionales 512 y 911 (CNO-94) de la rama de actividad "hogares que emplean personal doméstico" (epígrafe 95 de la CNAE-93)

Fuente: INE, *Censo de Población de 2001*.

De igual manera, en este mismo contexto al que nos estamos refiriendo, cabe entender la reducida porción de personas asalariadas temporales que tienen establecida una duración específica del contrato (porción mucho menor que en el conjunto del mercado laboral

español) (véase tabla 22). Lo que en otros sectores responde a modalidades contractuales temporales en las que no se halla establecido de antemano el día en que finaliza el contrato, en el del empleo de hogar deriva de percepciones subjetivas del trabajador o trabajadora ante la falta de un acuerdo explícito acerca de la duración del mismo.

Tabla 22:
Personas asalariadas con contrato o relación laboral temporal por duración del contrato y sexo.
España 2003 (miles y %)

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total personas ocupadas	HEPD	Total ocupados	HEPD	Total ocupadas	HEPD
VALORES						
Total personas asalariadas	13.597,8	441,7	8.135,5	47,9	5.462,3	393,9
Total personas asalariadas temporales	4.156,9	217,0	2.329,2	6,5	1.827,7	210,5
Personas asalariadas temporales con especificación de duración del contrato						
Resto personas asalariadas temporales	2.362,3	191,8	1.415,6	4,7	946,6	187,0
% SOBRE TOTAL PERSONAS ASALARIADAS						
Total personas asalariadas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total personas asalariadas temporales	30,6	49,1	28,6	13,5	33,5	53,5
Personas asalariadas temporales con especificación de duración del contrato	13,2	5,7	11,2	3,8	16,1	6,0
Resto personas asalariadas temporales	17,4	43,4	17,4	9,8	17,3	47,5

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Con todo, conviene destacar algunas cuestiones adicionales en torno a la evolución y distribución de la incidencia de la temporalidad. Primero, que los niveles actuales son el resultado de un espectacular crecimiento del fenómeno (paralelo al experimentado por el conjunto del mercado laboral español) que tiene lugar en la parte final de la década de los ochenta y en los primeros años de la siguiente. Los elevados niveles alcanzados en aquel momento se han mantenido, aunque con fluctuaciones, hasta nuestros días (véase tabla 20). Segundo, en lo relativo a la distribución, se aprecia una incidencia muy similar en los distintos ámbitos espaciales contemplados (sólo ligeramente superior en el caso del País Valenciano). Y, tercero, cabe hablar de elevada temporalidad entre las trabajadoras del sector, puesto que la situación entre el reducido colectivo de trabajadores hombres es muy distinta.

Ahora bien, al igual que ocurre en el conjunto del mercado laboral español, y salvo raras excepciones, la temporalidad en este sector no es una opción escogida por la trabajadora (véase la tabla 23).

Tabla 23:**Distribución de las personas asalariadas con contrato o relación laboral temporal por los motivos por los que la relación es temporal y sexo. España 2003 (%)**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total personas ocupadas	HEPD	Total ocupados	HEPD	Total ocupadas	HEPD
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
no encontrar empleo permanente	76,7	70,5	76,3	63,3	77,2	70,7
no querer empleo permanente	1,2	2,0	1,0	4,2	1,4	1,9
otros motivos	18,1	23,7	18,2	26,3	17,9	23,7
desconoce el motivo	4,1	3,8	4,5	6,9	3,6	3,8

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

La clasificación ocupacional combina criterios de cualificaciones exigidas por el puesto de trabajo junto a una cierta noción de la posición ocupada en las estructuras jerárquicas de organización del trabajo. Así pues, considerando que el grueso de empleadas de hogar se concentran en la parte baja de esta clasificación (véase tabla 24), no nos hallamos ante unas actividades excesivamente exigentes en términos de cualificación. De hecho, la estructura ocupacional del sector no guarda ninguna relación con la que define el mercado laboral español en su conjunto, constituyendo éste uno de los sectores más descualificados de la estructura productiva. Si a esto unimos consideraciones sociales, en términos de una valoración negativa del empleo en el hogar, resultan comprensibles las negativas condiciones de empleo mostradas en este apartado, así como el creciente recurso a trabajadoras de nacionalidad extranjera y el perfil bajo de formación de las empleadas en el sector, evidenciadas anteriormente.

Tabla 24:**Distribución de las personas ocupadas por ocupación. España 2003 (%)**

	Total personas ocupadas	HEPD
total ocupaciones	100,0	100,0
1 Dirección de las empresas y de la Admón Pública	7,5	0,0
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	12,5	0,2
3 Técnicos/as y profesionales de apoyo	10,5	0,1
4 Empleados y empleadas de tipo administrativo	9,6	0,1
5 Trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio	14,5	14,2
6 Trabajadores y trabajadoras cualificados/as en agricultura y pesca	3,7	1,0
7 Artesanos/as y trabajadores y trabajadoras cualificados/as de industria manufactureras, construcción y minería, excepto operadores/as	17,1	0,4
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores/as	9,9	0,3
9 Trabajadores y trabajadoras no cualificados/as	14,2	83,8
0 Fuerzas Armadas	0,5	0,0

HEPD: Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

5. TRABAJADORAS Y CONDICIONES LABORALES

5.1. PERFILES BIOGRÁFICOS Y TRAYECTORIAS LABORALES

Tras la etiqueta de “empleadas de hogar” se esconde un colectivo muy heterogéneo con situaciones laborales y vitales muy diversas. Reconocer y tratar de captar esa heterogeneidad – saber desde dónde hablan- es el primer paso para poder objetivar los discursos recogidos en las entrevistas.

La experiencia biográfica y laboral anterior juega un papel determinante en la valoración de las vivencias actuales y en la forma de estructurar las representaciones del presente. La trayectoria vital, el origen social y la procedencia geográfica no sólo generan desigualdades en las oportunidades reales de acceso a todo tipo de recursos, sino que también implican diferencias en la percepción que se tiene de la realidad, en la definición de objetivos vitales y profesionales, y en la elaboración de las estrategias destinadas a conseguirlos. Ser extranjera o autóctona, haber tenido experiencias laborales previas o no, vivir como salida normal o degradante el trabajar como empleada de hogar, etc. son ejes de análisis que permitirán un acercamiento más adecuado a la complejidad y a la diversidad existente dentro del colectivo de las empleadas de hogar.

La lectura atenta de las transcripciones ha confirmado lo que, al inicio de las entrevistas, sólo era una primera impresión: los universos simbólicos y vitales que envuelven el trabajo como empleadas de hogar de las inmigrantes y de las españolas son muy diferentes. Por esa razón, el análisis que se desarrolla a continuación tomará como eje más significativo las diferencias observadas entre lo que rodea la actividad de unas y otras; sin que ello suponga obviar las desigualdades que existen en el interior de ambos grupos.

En segundo lugar, la práctica laboral concreta, la dedicación temporal, el tipo de tareas realizadas y las relaciones de empleo, también implican desigualdades en las condiciones de vida y trabajo que permiten, así mismo, perfilar grupos con representaciones diferentes sobre su actividad laboral.

Finalmente, más allá de las condiciones de empleo y trabajo objetivas, la especificidad de los trabajos desempeñados (desarrollados en el ámbito privado, bajo relaciones y condiciones negociadas entre mujeres situadas en posiciones asimétricas, con obligaciones y requerimientos cargados de ambigüedad, etc.) justifica la pertinencia de incluir alguna referencia acerca de la percepción que tienen las empleadas respecto a la consideración social

que merece su actividad y sobre el tipo de relaciones que establecen con las empleadoras y con el resto de personas que conviven en el hogar.

1.1. TRABAJADORAS INMIGRANTES: “ALGO MÁS QUE UN TRABAJO”

Como se podrá ir viendo a través de algunas de las frases reproducidas en este informe, a pesar del carácter instrumental que para cualquier persona asalariada tiene el empleo, para las inmigrantes, sobre todo en el momento de la llegada, conseguir un trabajo como empleada de hogar es casi la única forma de cumplir su objetivo económico y, lo que es más importante cuando llegan solas, conseguir trabajar como internas supone tener techo y comida; o lo que es lo mismo: refugio y ahorro máximo. Pero no es sólo eso, también implica una forma de entrar en contacto con la sociedad española y, según la información que circula entre estas trabajadoras, son los contactos personales establecidos con las familias empleadoras los que, en la mayoría de las ocasiones, sirven para iniciar los procesos de regularización.

Sin embargo, esos sentimientos positivos no están exentos de ambigüedad y contradicciones. La situación impone entrar como extraña y subalterna en la intimidad de una familia ajena; tener que aceptar y adaptarse a las costumbres, a la convivencia cotidiana (y a veces continua) con los propios empleadores y empleadoras. A lo que hay que añadir la sensación, más intensa al principio, de estar degradándose social o profesionalmente a cambio de dinero. Es un refugio que fácilmente puede convertirse en una cárcel.

En ocasiones los estereotipos, incluso los bienintencionados, dan una imagen unidireccional de las personas que llegan en busca de trabajo. Se percibe su situación contemplándoles sólo como inmigrantes. Sin embargo, esas personas también son emigrantes, vienen de otro lugar, tienen un pasado y unas razones. Las vivencias de la migración se construyen desde esa doble condición emigrante-inmigrante; son el resultado de lo que se abandona al emigrar, de lo que se pretende obtener a cambio y de lo que se encuentra en el país de acogida.

En ese sentido, se puede suponer que el proyecto migratorio de las entrevistadas varía en función del perfil biográfico, de quiénes son y qué han hecho hasta entonces, de cuál es su principal motivación para emigrar, de si viajan solas o con la familia, de si vienen como reagrupadas familiares o como “pioneras” del proyecto familiar, del equipaje que traen (ahorros o deudas), de las redes de acogida con las que cuentan y, por supuesto, de las oportunidades de vida y trabajo que encuentran a su llegada. Estas últimas están, obviamente, muy ligadas a las políticas de regulación de la inmigración y a las del mercado laboral.

1.1.1. La tolerancia institucional y la mirada de las empleadas españolas

Los datos estadísticos disponibles y las experiencias relatadas demuestran que el empleo en los hogares constituye la alternativa principal –casi la única- para las mujeres que vienen a trabajar sin tener los papeles en regla. Esa inmigración femenina forzada a integrarse en el empleo doméstico, disponible para asumir algunos de los vacíos dejados por las mujeres españolas, es acogida y tolerada cínicamente por las autoridades y las familias. Es una solución barata para colmar esos vacíos que no han cubierto ni la coparticipación de los varones, ni el sector público, ni la modificación de una organización laboral que sigue apartando la vista a las necesidades reproductivas de los trabajadores y trabajadoras. De forma muy especial, se están haciendo imprescindibles para dar salida a la creciente demanda de cuidados de las personas ancianas que no asumen las mujeres de la familia y que tampoco suelen aceptar las trabajadoras españolas. Los procesos de cambio provocados por la actual globalización, por las nuevas formas de división internacional del trabajo, ofrecen una –muy discutible- salida a un problema hasta ahora considerado privado; demostrando, una vez más, la conexión existente entre lo privado y lo público.

Se trata de una actividad realizada casi siempre dentro del sector informal de la economía que no genera demasiados problemas a pesar de su visibilidad social (desplazamientos urbanos de las empleadas a las horas de entrada y salida del trabajo, mujeres inmigrantes recogiendo niños y niñas españolas en las puertas de los colegios o acompañando a las personas ancianas en los ambulatorios, etc.). El espacio privado queda fuera de las inspecciones de trabajo y, además, el empleo en el hogar siempre ha sido uno de los sectores históricamente menos regulado, con las trabajadoras más aisladas y menos organizadas del mercado laboral.

Por fortuna, la supuesta competencia desleal que puedan estar haciendo las mujeres inmigrantes al trabajar por salarios más bajos, no llega a provocar planteamientos abiertamente xenófobos entre las trabajadoras españolas del sector que, por lo general, también trabajan sin cotizar. Estas últimas, desde una idea estereotipada de “las otras” afrontan la situación con una actitud entre compasiva -por reconocerles mayores necesidades de trabajar- y de superioridad por creerse más responsables y mejor ajustadas a las costumbres de las amas de casa españolas. Desde esas imágenes preconcebidas sobre sus características culturales y sus habilidades laborales, las definen como más lentas, limpian peor, son menos responsables, pero son cuidadoras cariñosas y, sobre todo, “no se estresan nunca”. Como se verá más adelante, esas mismas imágenes son las que manejan las empleadoras para seleccionar a unas u otras según para qué tareas

“Te explico depende de lo que quieras, si quieres ahora mismo casas fijas, lo primero que te dicen, cuando van a buscar a alguien que limpie, la queremos nacionales, sin ánimo de ser nacionalista, por qué, porque ahí en ese sentido la gente de fuera se vende, te explico ellas (las empleadoras) son señoras que van a trabajar y a lo mejor necesitan que a la una y media... una señora sudamericana que cuide a los niños y esa gente a lo mejor necesitan dinero para mandarlo a su país, entonces... le ofertan sesenta euros más, esta señora lo mismo no va al colegio ni na, han pasao un montón de casos, de llamar a las mismas jefas y decir que no han venido las señoras a recoger a sus hijos, aquí a nivel nacional la gente no se vende tanto, pero se quejan de una seguridad social, somos un poco de esto de, eh, quiero un aumento de sueldo, quiero esto, esto o en quince días te deajo, entonces vas más, pero no que un día dejes a los niños y que te llamen a las tres de la tarde, oiga que no han venido a por sus hijos” [Empleada española 36 (1:28)]

En las citas seleccionadas, las empleadas españolas señalan la contención de los precios que ha supuesto la ampliación de la oferta de mano de obra. No sólo por el incremento en el número de ofertantes, sino también, por la aparición en escena de trabajadoras con mayor necesidad de conseguir ingresos y menor capacidad de presión para negociar, dispuestas a aceptar “cualquier cosa”.

“Pues sí, sí, la verdad es que antes era, en este trabajo se estaba, se estaba valorando más, pero mucho... por parte de la gente... porque no había gente, porque claro, la gente quería que les pagaran un buen sueldo, bueno un buen sueldo, un sueldo, un sueldo que estuviera bien, eh, para el trabajo que se realiza que es un trabajo también, claro, y que fuera un trabajo valorado... ahora está, ahora está que bueno, ahora ha caído total... aceptan cualquier cosa” [Empleada española 25 (1:50)].

“pues tenían dos chicas de antes, te hablo de hace un par de años, una de día y una de noche, ahora tiene unas inmigrantes que les paga 110.000 pesetas a las dos (...) día y noche, es nuera y suegra, (...) con menos del jornal de una tiene a las dos” [Empleada española 30 (27:48)].

Siempre se sienten más amenazadas por la llegada de otras necesitadas aquellas que están en una posición social más vulnerable y próxima en términos de necesidad. En este caso, aquellas que compiten por los mismos recursos laborales. Entre las entrevistadas, junto a esa actitud comprensiva –haría lo mismo- y solidaria - porque “vienen para darles de comer a sus hijos”- aparece el temor de quien piensa que le están quitando sus escasas posibilidades de conseguir “un jornal”.

“...si lo noto bastante, porque antes ponías un cartel y enseguida te llamaban, ahora no, los pones y no te llaman... entiendo que vienen sin un duro, porque vienen para darles de comer a sus hijos, porque es lo que me pasaría a mí, a lo mejor, si yo me fuera a su país y la verdad es que dices vale, pero a veces lo piensas y es que nos están quitando el jornal, porque si yo a lo mejor están pagando a mil quinientas la hora, tienes que cobrarlas así,,aquí por lo menos te las tienen que pagar a mil trescientas...se paga más bajo con las mujeres extranjeras y ellas, claro, a lo mejor con quinientas pesetas...” ” [Empleada española 26 (1:28)].

La competencia por el puesto de trabajo puede expresarse en forma de comentarios o de guerras privadas, de enfrentamientos entre personas dentro del lugar de trabajo. En cualquier caso nada trasciende, todo queda en casa:

“...que ella quiera ganarse la estimación de la señora, pero que vaya correctamente no con esas malicias, que creo que está fumando, que creo que lo otro, tampoco no es así,... bueno, que la señora (la otra empleada) se puso a llorar, lo hizo trágico, se hizo la víctima, hay cosas aquí que he aprendido, o he visto mucho, muchas cosas malas, pero cada persona es como es y nadie lo cambia y era porque se quería quedar con el trabajo... sí, al final como yo ya salí, que la señora me rogaba que me quede hasta el final y yo le dije que no, que me voy y me voy y me salí... al mes, solamente soporté un mes” [Empleada inmigrante 5 (23:42)]

1.1.2. Proyectos migratorios: mujeres y estrategias familiares

La mayoría de las mujeres inmigrantes entrevistadas han salido solas, empujadas por el deterioro de la situación económica en sus países, con poco dinero o endeudadas, dejando atrás casa y familia. Las diferencias salariales con respecto a sus países de procedencia son la principal atracción:

“...pero sabíais el tipo de trabajo al que podíais aspirar aquí... sí, sí...pero aún así os compensaba?... sí, por el dinero nos compensa” [Empleada inmigrante 13 (51:23)]

Ganar más en menos tiempo para mejorar el bienestar de los suyos. En la casi totalidad de los casos el objetivo de la emigración es familiar: pagar deudas familiares, adquirir una casa familiar o, como aparece reiteradamente en las entrevistas, financiar los estudios de los hijos e hijas.

“...mi motivación más grande que me llevó el venir aquí es por seguir apoyando a mis hijos a que estudien... porque la universidad ya es un poco pesada, es lo más costoso que hay y estoy tranquila y estoy contenta, porque sé que los estoy ayudando a que salgan adelante, tengo un hijo que está siguiendo la carrera de ingeniero, está en quinto año... sí, yo me vine sola, ellos mis hijos se encuentran con el padre... no tuve otros objetivos más que irles apoyando, mi hijo está por terminar la carrera, entonces yo me podría regresar” [Empleada inmigrante 10 (67:78)]

Se trata de proyectos migratorios que encajan dentro de las estrategias familiares destinadas a mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de los hijos e hijas. Las mujeres siempre han tenido un papel destacado en la elaboración de dichas estrategias y, en estos momentos, son las primeras en movilizarse. La “cadena global de los cuidados” reclama e importa mano de obra femenina de los países periféricos. Allí donde llega la información de que hay una demanda creciente de mujeres para trabajar como empleadas de hogar, son ellas las que suelen iniciar la emigración. Como ocurrió en la España de posguerra, los ingresos monetarios de las mujeres empleadas en el servicio doméstico son fundamentales – a veces son los únicos- para facilitar la supervivencia y mejorar el bienestar de las familias en contextos socioeconómicos de crisis.

“...las empresas iban cerrando, quebrando, todo, entonces... mi cuñada estuvo ya acá en España, ella ya estuvo acá(...)(al

decir que era demasiado mayor me dijo) no al contrario, a las personas mayores las cogen para trabajar cuidando a los abuelitos, bueno, entonces se facilitó las cosas, conseguí que me prestaran una tarjeta... me dieron el pasaje...” [Empleada inmigrante 14 (211:321)]

“... me vine sola, tenía cinco hijos en Ecuador y mi esposo, pues se quedaron los seis solos ahí en Ecuador, se planteó la situación de venirme, yo trabajé como educadora quince años allá en el Ecuador, educadora primaria fiscal y bueno había que de una o otra forma salir un poco de la situación que estaba complicada económicamente, en el país se estaba endeudando las cosas, que uno... pues tenía que prestar (tomar prestado) dinero, para poder cubrir gastos, pues por esa razón me vi obligada, nos vimos obligados a separarnos y tener yo que venirme acá. Pues como decía llegué a Barcelona y hacía horas...” [Empleada inmigrante 6 (251:345)]

La información que les llegó de las que vinieron antes sobre la posibilidad de trabajar como empleadas de hogar, junto con su papel dentro de la familia –explicada casi siempre por su condición de madres- les permite reconstruir las razones de su decisión. La siguiente cita, además de lo anterior, expresa la dureza del impacto de la crisis argentina sobre las economías familiares de las clases medias.

“...nada, Argentina se descompuso, yo tenía doce mil dólares en el banco...me devolvieron tres mil y yo me saqué el pasaje porque no teníamos trabajo ninguno de los dos...me vine yo y no mi pareja, porque soy la más fuerte de la pareja, mi marido si bien es trabajador, no tiene empuje... en cambio yo, se que voy de frente, cuando están los hijos...” [Empleada inmigrante 12 (11:25)]

Para estas mujeres, la decisión de emigrar solas dejando a la familia implica desgarró. La descripción que se reproduce a continuación no deja lugar a dudas. Se ha seleccionado por ser, a nuestro juicio, la forma más acertada de expresar lo que significa el alejamiento y la despedida de los tuyos, de lo tuyo e incluso de ti misma: convertirte en extranjera, en extraña; según sus propias palabras: “en otra persona”.

“...porque nosotros cuando venimos acá, pues dejando nuestras familias, dejando nuestro país, nuestra forma de ser, nuestras costumbres, pues entramos en un duelo de todo, de tu alimentación, de la forma de ser, habitualmente y socialmente, el cariño de tus hijos, de tu familia, entras en un duelo, a mí me costó mucho, porque parecía que no era yo, que era otra persona, la que estaba, prácticamente asumir un papel diferente, (...) vas a actuar de esta manera de aquí en adelante, porque así son las circunstancias. No, ya no vas a ser la otra persona, es como que te conviertes en otra persona, para poder llevar a cabo todo lo que tenías que hacer y bueno, poco a poco esta amiga abogada, pues me ha apoyado mucho cuando salía me daba ánimo, mira que tú lo has elegido, mira que, por tus hijos y bueno dándome ánimos para que siguiera adelante”
[Empleada inmigrante 6 (78:89)]

Duelo en tanto que “dolor, lástima, aflicción o sentimiento”, pero también cabría pensar en otra de las acepciones que recoge el diccionario: “enfrentamiento entre dos personas”; en este caso, la de antes y la de ahora.

“...hasta conseguir trabajo estuve quince días en una pensión de siete euros al día...yo tenía mi casa completa en Argentina, completa... con plantas, con flores, fondo, pileta, (...) ahora no tengo nada y meterte en una pensión de dos metros cuadrados fue terrible para mí... yo nunca voy a dejar de decir que cuando subí al avión fue desprender mi alma, mi cuerpo...”
[Empleada inmigrante 12 (40:36)]

Con distintas palabras, pero casi todas hablan de ese desgarró que sienten en los primeros momentos; del vacío afectivo que supone estar lejos de los suyos, vacío que muchas veces consiguen mitigar con las relaciones afectivas que establecen en el trabajo.

“sí, me metía a llorar, como es la vida que ni siquiera pensaba estar así sola y así poco a poco conocí amigas, las mismas de familias que cuidaba abuelas, en otros a una pareja, en otros a un abuelo solo y bueno la familia me daba mucho cariño y eso pues me reconfortaba y así poco a poco hasta que ya luego vino mi esposo, mediante una oferta de trabajo que mis jefes le hicieron y mi hija...” [Empleada inmigrante 5 (85:28)]

“para mí ella como si hubiese sido mi madre, porque cuando me encontraba con esos bajones de autoestima y me encontraba así triste, ella enseguida me levantaba, me decía, qué pasa...” [Empleada inmigrante 7 (635:639)]

En cuanto a la duración del proyecto migratorio, cuando se trata de objetivos puntuales (estudios de los hijos o hijas, el pago de una deuda, hacerse una vivienda...) se plantea con carácter temporal y, si no se produce el reagrupamiento familiar en la inmigración, es posible que culmine con el retorno a medio plazo.

“...no, solamente yo vine con un propósito, como mis padres están allá y yo estoy sola acá con unas tías, pero no es lo mismo, ellas tienen sus vidas y parece que yo a un lado... sí, yo pienso regresar...yo me pongo hasta diciembre de este año. Yo he venido a trabajar, con un propósito, ayudarles a mis padres, que tienen una deuda, están hipotecados...(pero) extraño a mi familia...” [Empleada inmigrante 5 (31:88)]

Sin embargo, muchos proyectos migratorios planteados con carácter temporal acaban convirtiéndose en definitivos. Dado que el objetivo final es volver a reunirse con los suyos, en los casos en que el reagrupamiento y los hijos e hijas se establecen aquí, la idea del retorno se suele aplazar o incluso abandonar.

“no, ya no pienso en regresar, con ellos aquí y ya me quedo con ellos” [Empleada inmigrante 11 (3:47)]

Como ya se ha destacado, la principal razón que aparece en las entrevistas para emigrar es económica. No obstante, no son las personas más necesitadas económicamente las que emigran y, en igualdad de condiciones económicas, son las más dinámicas las que lo hacen. Así, en alguna entrevista también se explicita esa otra motivación secundaria que resulta casi imprescindible en la mayoría de los proyectos migratorios: la “curiosidad por conocer”. La primera cita corresponde a una mujer latinoamericana que vino por ver a su hijo, se quedó trabajando y fue trayendo a toda la familia completa (hijos, nueras, nietos, etc.)

“no, no, yo me vine por conocer y porque mi hijo estaba aquí, no por mejorar mi situación” [Empleada inmigrante 15 (443:72)]

En la segunda cita seleccionada también se vislumbra ese otro componente de que viajar a otro país supone una “oportunidad de conocer”. Se trata de una maestra que vino para financiar los estudios del hijo y ya se ha establecido en Valencia con el marido y la hija.

“...que se paga muy bien, me dice, porque uff aquí te vayas a Perú y trabajes pues no te va alcanzar, bueno pues me decidí, mi hijo me dice mamá no desaproveches esta oportunidad a lo mejor te vas por conocer y después que conoces pues te vienes ya está, pero hijito no, le digo, no es la forma, pero mira esto no se da en cualquier momento, es una oportunidad que tienes pues si quiera para que cuando yo me case algún día y tenga pues hijos le cuentes algo a tus nietos que has conocido España...” [Empleada inmigrante 16 (21:14)]

Detrás de la emigración femenina también puede estar la huida de una situación de violencia familiar o de género. El caso de emigración más dramático aparecido en nuestro trabajo de campo proviene de la única entrevistada del norte de África. Para ella, como para otras mujeres de esa región, una de las razones para emigrar solas o con los hijos e hijas, son las situaciones derivadas de la dureza con que esas sociedades plantean las relaciones de género. En este caso, salir del país en condiciones tan arriesgadas es un ejemplo que rompe el estereotipo de estas mujeres como “sufridoras pasivas”. Sigue el patrón predominante en la emigración de la zona: información falseada de las personas que salieron antes acerca de lo que van a encontrar, entrada a través de Ceuta con sus hijos (14, 13 y 7 años) y cinco hombres más, previo pago de 1.300 euros a redes clandestinas, mes y medio en Ceuta esperando poder cruzar a la península, recurso a instituciones caritativas durante largas temporadas para poder comer y alojarse. Después de dos años, sólo ha conseguido trabajos esporádicos. Según su interpretación, por la falta de “papeles” y porque tener que ocuparse de sus hijos le resta disponibilidad laboral.

“no, me separé aquí de mi ex marido, después de 13 años casada, de mi ex marido, ¿me entiendes?... mi marido ha ido a casa de mi madre, mi marido y mi familia...tuve muchos problemas (se refiere a una situación grave de violencia doméstica)... hice los papeles de la separación en Argelia...lo hizo él, los papeles de la separación... porque si no tiene papel, no puede trabajar...no, que no sé dónde buscar trabajo, dónde hay mucha gente para buscar trabajo, no sé dónde...” [Empleada inmigrante 23 (10:19)]

1.1.3. La idea de integración y la batalla contra los estereotipos

Conseguidos los primeros objetivos de obtener trabajo e ingresos (aunque sean escasos e irregulares), vivienda (“de pobre” a precio de lujo) y de la reagrupación familiar, la mayor preocupación pasa a ser la integración total de los hijos e hijas y nietos y nietas. Su idea de integración de los y las descendientes pasa por comprobar si éstos/as consiguen establecer relaciones con españoles o españolas de su edad. El párrafo seleccionado demuestra esa preocupación y la sospecha de que el color diferente de la piel es un obstáculo.

“sí, ha habido rechazo, más que nada a mis nietos, yo pensé, o sea, con sufrimiento diferente al mío, porque ya cuando vinieron la familia ya me olvidé de mí, y me puse y vi que sufría por la nueva adaptación de los hijos, de los sobrinos, de las nueras...en el colegio, la escuela...sí, más que nada, no los pequeños, el joven, el de veinte años, porque de repente no quiere salir, no se relaciona...ya está 2 años... está ya en último de bachillerato y allí sí tiene amiguitos, pero veo que sólo latinos, es que la cosa viene a integrarse al otro grupo también y le veo con muy pocos...en el barrio no sale...pero no sale, lo que tiene amigos sólo de la escuela, sólo con los de ahí se lleva, no se lleva con más, pero me preocupa, tengo otro que es un bandido, él si sale, sale a pasear, tiene amiguitas y el tercero es más vivaracho y es blanquito y ahora se ha pintado suco, rubio y le digo cada uno es un caso...al que más le está costando es al mayor, o será que yo, como es mi primer nieto, es mi ojo derecho y más...la adaptación y siempre está añorando, abuelita cuando me lleva a Ecuador, cuando me lleva a Ecuador...” [Empleada inmigrante 15 (39:25)]

A pesar de lo que vienen comprobando los estudios sobre inmigración, el estereotipo que tiene la mayoría de los y las españoles sobre cualquier inmigrante es el del “pobre y atrasado” cuando, en realidad, en la mayoría de los casos, quienes emigran son las castigadas clases medias de aquellos países más afectados por los reajustes y la dinámica económica internacional. Las noticias que difunden los medios de comunicación refuerzan dichos estereotipos al resaltar únicamente las situaciones de conflictos, de miseria y de violencia. Se genera con ello, en la sociedad receptora -hasta épocas muy recientes forzada a emigrar- una imagen autocomplaciente y reconfortada con su situación actual.

Desde la perspectiva de las que llegan, de “las otras”, el saberse juzgadas a través de esas imágenes preconcebidas constituye una ofensa que interpretan fruto de la ignorancia.

“Pues mi mami nunca ha estado de acuerdo...con que nos viniéramos, pero como éramos mayores de edad y tomábamos nuestras propias decisiones, y el bien es por ella... Pues queremos estar por acá siete años...¿A nuestro país? Sí, sí, que no sabemos si de allá volvamos nuevamente...Están equivocados...se piensan que de allá venimos porque vivimos en la tierra, que no tenemos qué comer, no, no, están equivocados, casi del campo no se emigran...me decían mire acá cambia porque acá las casas son de cemento y le digo no, Señor, si en mi país las mismas casas son de cemento y las paredes hasta más gruesas. Es que hay personas, le explico, nosotros somos de la costa...aquí dicen que allá nos estamos muriendo de hambre, que no tenemos qué ponernos, que vivimos en el lodo...pues en la sierra yo creo que sí pero en la costa no...” [Empleada inmigrante 13 (131:18)]

La percepción estereotipada de los “otros y otras” suele responder a dos operaciones sucesivas: en primer lugar se señalan y destacan sus diferencias respecto al “nosotros/as” y, en un segundo paso, se aplica el estereotipo a todo el grupo obviando la diversidad existente en su interior. La etiqueta de “inmigrante” (o la de la nacionalidad de origen) oculta un hecho obvio: en las sociedades emisoras de población también existen grandes desigualdades sociales. Señalar esas diferencias con otras personas procedentes del mismo país -incluso a través de expresiones cargadas de clasismo y racismo- se convierte en una reclamación de reconocimiento social y personal, reiteradamente constatada en las entrevistas de mujeres latinoamericanas. Si bien la dualización social y étnica de esas sociedades puede explicarlo, resulta aparentemente paradójico que, aquellas que se quejan de ser juzgadas con tópicos, reafirmen su condición de iguales, señalando su distancia con las indígenas, con “sus otras” inferiorizadas.

“...al principio era demasiado, como si una fuera indígena, como si nosotras viniéramos de una montaña, como si no conociéramos, hasta que un día yo le dije, señora, perdona, pero yo quisiera que algún día fuera a mi país o fuera a mi ciudad lo preciosa, las casas, lo divino que es allá, nosotros las circunstancias no es pobreza, ni nada, es que no hay paz...” [Empleada inmigrante 3 (15:59)]

1.1.4. Trayectorias profesionales degradadas. Migración y movilidad social

Entre las mujeres inmigrantes entrevistadas no hay ninguna con experiencia como empleada de hogar en su país de origen. Siempre que las hay, las experiencias laborales anteriores a la emigración son en trabajos más cualificados.

El proceso de degradación profesional es especialmente visible entre las entrevistadas provenientes de los países del Este. Como rasgo general de este colectivo destaca una formación académica muy superior a la media del resto de entrevistadas. Se trata de profesionales que han sufrido en sus países un deterioro notable en las condiciones de vida y que, a pesar de desarrollar trabajos cualificados (veterinaria, maestra de obras, enfermera...), percibían salarios ínfimos e insuficientes para llevar una vida normalizada. Entre estas mujeres inmigrantes, como ocurría con las latinoamericanas con más formación académica, las diferencias salariales compensan la descualificación o degradación profesional de las tareas que aquí realizan. No aparecen en sus entrevistas quejas o referencias claras a la pérdida de estatus social que la condición de inmigrante conlleva. Puede que sea por la distinta percepción de la desigualdad social de aquellas sociedades, menos vinculada a la idea tradicional de las clases sociales, más ligada a los privilegios del partido o al enriquecimiento rápido de algunos sectores por la transición económica. También puede influir la acogida por parte de la sociedad española, desde el estereotipo de que, a pesar del idioma son más “iguales”, menos visibles (con la excepción de algunas rumanas). La idea de la URSS como antigua potencia todavía permanece en el imaginario colectivo. No son señaladas con el rasgo del “atraso” y de inferioridad con el que se marca, por ejemplo, a las centroamericanas y, sobre todo, a las africanas.

La siguiente cita extraída de la entrevista a una enfermera búlgara demuestra que, cuando toman la decisión de emigrar, disponen de una información adecuada sobre sus posibilidades laborales:

“en Bulgaria se sabía que aquí se trabaja...no lo sé, como sea, en campo, limpiar casa, restaurantes...para chicas, limpiar la casa, en el restaurante, cuando aprendes un poco español puedes estar en restaurante” [Empleada inmigrante 22 (74:85)]

Vienen con la disposición de, en principio, aceptar degradarse en el empleo a cambio de unas retribuciones mucho más elevadas de las percibidas en sus países. Así lo expresa una

economista ucraniana que ha emigrado con el hijo y la nuera, también titulados universitarios y trabajando en lo que pueden.

“vivíamos muy bien, casa grande, tenemos todo, coches para mi hijo, para mi marido, para mí y todo, tienda y luego cuando la Perestroika, ya no trabajo y muchas fábricas no funcionan, mucha gente no tiene trabajo, donde trabaja y no importante cómo vivan gente...no podemos pagar todo gas en su casa, porque calefacción consume muchos meses, frío, hace frío y necesitas de calefacción, día, noche, día, noche, desde octubre hasta mayo, muchos meses, día, noche, funciona calefacción con gas, muchísimo dinero y ahora mucha gente no puede pagar sólo gas, que no tiene dinero para comer, para comprar ropa, nosotros vendemos 2 coches, porque no podemos vivir normal como antes, luego tenemos último coche, ir a España a trabajar, porque necesita el dinero para vivir...” [Empleada inmigrante 21 (12:84)]

El horizonte de movilidad profesional de estas mujeres es muy limitado. Salir de las tareas de limpiadora o cuidadora, competir en el mercado laboral por trabajos cualificados cuando, además de otros problemas en la homologación de títulos, se carece del capital relacional adecuado es realmente complicado. La entrevistada de la cita anterior está intentando, durante unas pocas horas semanales, trabajar en lo suyo, en lo que le gusta y en lo que tiene puestas sus lejanas expectativas de mejorar laboralmente.

“ah, yo tengo un poco trabajo, en una oficina de mañana, hay una oficina de Alemania, que yo trabajo ahí como economista y cada sábado a las tres, también domingo yo como economista y dos horas...es muy importante y mucho gusto, trabaja mi trabajo, como limpiadora no es mi trabajo, ahí se trabaja para mí en la oficina, me gusta... no lo sé en España que pudiera trabajar como economista en la oficina de español o no, sí, yo veo un futuro con ese trabajo en la oficina de Alemania, para ese trabajo necesitas un poco más tiempo, porque se trabaja con mi amiga, con personas que antes economista, es trabajo como mejor, no lo sé cómo es, meter en banco dinero, como mejor hacer inversión...esta oficina de Alemania se pudiera construir aquí en España en casas, un piso y se pueda hacer para españoles y para personas que tienen papeles extranjeras y para mí este me gusta, porque yo habló su lengua, ucraniano,

ruso y para personas en mi país, porque para mí lo importante es español, porque quiero hablar por eso con españoles y no puede mejor hablar, porque no hay alternativa, programas en España...” [Empleada inmigrante 21 (19:41)]

La otra trabajadora ucraniana entrevistada presenta un perfil y unas circunstancias similares. Constituye otro claro ejemplo de trayectoria profesional truncada y, también en este caso, las expectativas de retomar su profesión, de momento, son mínimas.:

“ mi marido había salido aquí...después he salido yo que no quería estar sola en casa... quería estar con él y necesitamos dinero y con el dinero que ganamos en Ucrania, no podíamos vivir...soy veterinaria, tenía trabajo allí...yo quería venir... al niño lo dejaba con mi mami, este año en mayo cumplirá tres años que estoy aquí y mi marido ha traído hijo legalmente, en el mes de enero, y no lo he visto casi dos años y ocho meses, para mí era duro, muy duro...” [Empleada inmigrante 24 (18:228)]

Son conscientes de las dificultades idiomáticas y de que tener un título universitario no garantiza nada tampoco a los y las españoles. Incluso, cuando hay menos problemas de idiomas y de convalidación de estudios, como en el caso de la mujer argentina con título de Perito Mercantil, el esfuerzo económico que realizó a su llegada no parece que esté dando muchos frutos. No se está abriendo el mercado laboral a trabajadores y trabajadoras extranjeras, sólo se está importando mano de obra para cubrir determinados trabajos dentro del segmento secundario, aquellos que no quieren cubrir las personas autóctonas, al menos, no en las condiciones ofertadas:

“...fui y lo convalidé (...) no te olvides que vine con quinientos euros, me sacaron ciento cincuenta... claro, yo pensaba que podría hacer algo administrativo u de oficina” [Empleada inmigrante 12 (145:237)]

La valoración que hace del propio estatus social una persona vinculada a dos sociedades es doble. Desde esa doble perspectiva es posible que se sienta triunfador en su país de origen (gana más, puede comprar más cosas...) aunque, al mismo tiempo, sea consciente de que su posición relativa dentro de la estructura social del país de acogida es inferior a la que gozaba en su tierra.

La percepción del propio proceso de inmigración ligada a un descenso en su posición de clase social está más presente en los relatos de las mujeres latinoamericanas. Contrariamente a las sociedades de la antigua URSS, en la mayor parte de las sociedades de Centroamérica y Sudamérica el peso que tienen las desigualdades sociales en las relaciones personales es considerable. Eso podría, al menos en parte, explicar la frecuencia con que, en las entrevistas de mujeres procedentes de esas regiones, aflora la necesidad de recordar -y recordarse- que aquí están viviendo y trabajando por debajo de lo que están acostumbradas. A pesar de la constante afirmación de que como empleadas domésticas están realizando un trabajo digno, sus narraciones denotan el malestar de estar rebajándose a posiciones sociales inferiores:

“es un cambio, es un trabajo digno el de empleada de hogar, uno de los trabajos más dignos que pueden haber, pero estás acostumbrado a un status social y de pronto verte transformada, pero una transformación bastante significativa...de maestra a ponerme el uniforme de empleada...” [Empleada inmigrante 6 (5:14)]

En cualquier entrevista aparece la reconstrucción que la persona entrevistada está realizando de su vida y de sus razones para dar la imagen deseada de sí misma y de sus circunstancias. Aunque su versión sea conscientemente disfrazada o manipulada es útil para el análisis, puesto que, ver cómo quiere presentarse y representarse ante los demás, también aporta información acerca de ella y de sus valores. A veces, lo que intenta es superar la distancia social que cree percibir en su relación con la entrevistadora. Las referencias a su pertenencia a la “clase media alta”, la forma en que se refieren a los títulos escolares conseguidos, etc., denotan posiciones defensivas ante el lógico malestar que siente quien estuvo acostumbrada a disfrutar de mayor status social en su país y, en estos momentos, se ve obligada a realizar tareas que nunca hubiera hecho allí, tareas que, además en sus países, suelen considerarse aún más próximas a la servidumbre.

“Yo soy graduada en corte y confección en mi país... porque claro nosotros también vivimos bien en Ecuador, nosotros somos de la media para arriba, no de la media para abajo, porque yo tengo un hermano que en este momento es teniente coronel de ejército, está de jefe de destacamento en Arenisa y mis niñas son licenciadas, la una es directora de un colegio, así todos preparados... es duro el venir a otro país, es bien duro, al menos yo que estuve sola y que me fui de golpe interna, bien duro, yo ya me regresaba...” [Empleada inmigrante 14 (54:77)].

“...pues la familia se preocupa bastante, por lo general la familia no quiere, no quiere que una emigre para acá, porque como dicen una está bien de trabajar de doméstica, a cuidar ancianos, a cuidar a los niños, pues mucha gente no lo hacemos allá, hay gente que sí lo hace, pero hay mucha gente que no lo hacemos, entonces ven un poco duro que tú vas a limpiar a un anciano, vas a limpiar un niño, vas a hacer una casa cuando acá tú no lo has hecho” [Empleada inmigrante 13 (152:337)]

Lo que se entiende como forma de mejorar laboralmente depende, obviamente, de la situación de la que se parte. En el caso de las empleadas de hogar inmigrantes, dadas las dificultades para salir del sector, lo que se entiende como mejora tiene que ver con las condiciones laborales (tener contrato y cotizar, recibir un salario más justo), con la dedicación (trabajar menos horas, salir de la condición de interna,...), con las tareas y también, de forma muy destacable, con el trato recibido.

“para mí lo principal es aportar a la Seguridad Social, tener un contrato de trabajo” [Empleada inmigrante 6 (48:27)]

“de interna no, (...) me dijeron que era una familia muy buena, pero no, mis hijos me dijeron que no, (...) una se relaja, sale, aunque se salga cansada de la faena, se va caminando, pero es un descanso cambiar de las paredes, con la abuela yo ya tenía dolor de cabeza, me sentía agobiada...” [Empleada inmigrante 3 (3:41)]

“de limpieza y cuidar niños, porque con ancianos no me veo...” [Empleada inmigrante 11 (11:10)]

En general, sus trayectorias laborales en la inmigración suelen pasar por distintas fases en las que se van moviendo, en función de sus preferencias y de sus posibilidades, casi siempre dentro del sector. Las mujeres que vienen solas aceptan con mayor frecuencia trabajar como internas. Posteriormente, si se produce la reagrupación familiar, limitan sus horarios de trabajo para atender las necesidades de la propia familia. En los casos de mujeres que están aquí con los hijos o hijas, al igual que ocurre con las empleadas españolas, mejorar supone tener una actividad que les permita estar más tiempo con ellos/as.

“..en el tema laboral no estoy bien, yo quisiera encontrar un trabajo en un lugar, no sé que lugar sería...donde tuviera algún

tiempo de trabajo y luego tener tiempo para mi hija, para recogerla..” [Empleada inmigrante 14 (14:32)]

El deseo de salir de la situación de internas no sólo se debe a la llegada de la familia. Como ya se ha indicado anteriormente, lo que en un primer momento pudo significar ahorro máximo y refugio, a la larga, se acaba convirtiendo en una prisión: jornadas interminables, trabajo agotador, falta de tiempo y de vida propia, obligaciones poco delimitadas y demasiadas implicaciones emotivas. Acaban sintiendo que no tienen vida propia fuera del trabajo y que necesitan sentirse personas, con un presente y un pasado que va más allá de esa actividad.

“lo que pasa el estar de interna te corta toda tu vida, es como estar de esclavo (...) es estar de esclavo y es horrible, pero bueno te sirve para ahorrar, no pagas ni casa, ni comida y tienes que aguantar muchas cosas” [Empleada inmigrante 12 (7:22)]

“de interna no me gustaría, no me gusta estar encerrada (...) las amigas de mi tía, que se ponen tristes de estar encerradas, se agobian, que no ven personas” [Empleada inmigrante 11 (11-13)]

“aunque fuera la distancia de venir,(...) por lo menos es que descansaba y me quitaba del ambiente tan fuerte, desconectaba. Porque eran muchas horas, ya te digo, desde las 9 de la mañana hasta las 11 de la noche, bueno, cuando terminaba de hacer mi trabajo me iba a mi cuarto a descansar” [Empleada española, interna en verano 25 (600-619)]

Las más experimentadas en el cuidado de personas mayores, centran sus expectativas de futuro en la posibilidad de trabajar en residencias o en los Servicios de Ayuda Domiciliaria. Para ello, algunas están siguiendo los cursillos de geriatría que ofertan algunas organizaciones. Suponen que ello les permitirá profesionalizarse y mejorar sus oportunidades de empleo.

“...me puse a estudiar auxiliar de enfermería, de geriatría, auxiliar de ayuda a domicilio... en el Ivace, otro en el Forem y...yo quería mejorar mi situación de trabajo, quería entrar a trabajar en residencias de ancianos...” [Empleada inmigrante 15 (312:51)]

Ser empleada de hogar, en principio, es una opción abierta a todas las mujeres inmigrantes. Sin embargo, las empleadoras manifiestan preferencias por unas nacionalidades u otras en función de las tareas para las que las solicitan. Esas preferencias se construirán a partir de las nacionalidades con presencia en la zona. La distribución geográfica de la inmigración según nacionalidades responde al efecto de las redes familiares o vecinales de llamada y acogida. El ámbito laboral también funciona con esas redes que transmiten información y referencias. El sector en que se vayan colocando las primeras irá aglutinando a las compatriotas que lleguen posteriormente. Las trayectorias de movilidad o mejora profesional también seguirán la misma pauta. En Valencia, por ejemplo, las mujeres del Este entrevistadas manejan el paso a la hostelería como una posibilidad de mejorar su situación cuando adquieran más dominio del idioma.

1.2. EMPLEADAS ESPAÑOLAS: “ALGO MENOS QUE UN EMPLEO”

Las empleadas españolas tienen en común con las empleadas inmigrantes la escasez de oportunidades de mercado. Las razones pueden ser diferentes puesto que no tienen los inconvenientes derivados de ser extranjera (papeles, idiomas, relaciones, etc.) pero tienen desventajas relativas respecto a otros trabajadores y trabajadoras autóctonas.

Respecto a sus diferencias con las empleadas inmigrantes, para empezar habría que resaltar el carácter más instrumental del trabajo que realizan: Trabajar como empleada de hogar constituye para las trabajadoras españolas una forma de conseguir unos ingresos que, a pesar de ser escasos, pueden ser la base económica del grupo doméstico (caso de algunas separadas) o un complemento necesario para la economía familiar. Saben que se trata de una actividad laboral no reconocida socialmente como un empleo “normal” y la suelen realizar bajo relaciones de empleo irregulares. Ir a limpiar unas horas difícilmente puede vivirse como un empleo normal. Y, ciertamente en esas condiciones, no lo es. No se sabe si será su salida del Régimen Especial o la proliferación de otras formas de empleo “atípico” lo que les conferirá un estatuto de empleo “normal”.

Tampoco tiene para la mayoría de las trabajadoras españolas toda la carga simbólica que rodea al empleo doméstico en el caso de las inmigrantes. Como se acaba de señalar en el párrafo anterior, para las autóctonas tiene un carácter más instrumental, aunque no exclusivamente instrumental. Las entrevistadas también encuentran otros significados a su actividad. Así, por ejemplo, las externas fijas por su mayor vinculación temporal o por realizar tareas de cuidados (de niños y niñas o de personas mayores) subrayan su implicación afectiva

con el trabajo. Otra razón distinta a la obtención de ingresos, expresada en las entrevistas, es que conseguir trabajo en “alguna casa”, les da la posibilidad de no encerrarse en la suya.

“ prefiero buscarme alguna faena que me guste a estar en casa (...) cuando puse carteles y todo, mis amigas, la panadera (...)no te metas en casa,..” [Empleada española 26 (1178:1193)]

El rasgo colectivo que caracteriza a estas empleadas de hogar, como ocurre con las inmigrantes, es la escasez de “oportunidades de mercado” fuera del sector. Las “oportunidades de mercado” son el resultado de combinar la experiencia laboral previa, el nivel cultural y las cargas familiares. Estas últimas son muy utilizadas por las entrevistadas como argumento para explicar su entrada a la actividad, sus salidas y la discontinuidad de sus trayectorias laborales. Dedicarse a las limpiezas por horas se justifica, en muchos casos, por la flexibilidad de horarios que les permite poder atender las necesidades familiares propias.

Las empleadas españolas tampoco constituyen un conjunto homogéneo sino que, tanto la historia laboral como el tiempo dedicado y el tipo de tareas realizadas, permiten dibujar grupos con perfiles y trayectorias diferentes. De entrada, se van a distinguir tres grupos: (1) mujeres que han estado desde muy jóvenes vinculadas a ese tipo de actividad; (2) empleadas con pocas credenciales formativas que han tenido experiencias previas en otros sectores y que, ante las dificultades de volver a encontrar un empleo formal, se resignan a trabajar como empleadas de hogar; (3) mujeres jóvenes que, pese a su mayor formación académica, necesitan obtener ingresos y empiezan a trabajar en el sector con la convicción de que se trata de una actividad transitoria.

1.2.1. Trayectorias laborales estancadas

En este primer grupo se incluyen mujeres que, salvo interrupciones por matrimonio o maternidad, siempre han trabajado en ese sector y se saben con pocas posibilidades de salir de él. Se trata de mujeres sin estudios o con estudios primarios que, presionadas por una situación familiar de necesidad económica, empezaron a trabajar siendo niñas o adolescentes.

“Es que mi primer trabajo fue tan joven... tenía ocho años cuando me puse de mandadera... luego yo... con trece o catorce años... estaba en una casa de niñera” [Empleada española 31 (101:23)]

A través del relato de esta mujer de 65 años que, salvo alguna interrupción por matrimonio y maternidad, ha permanecido toda su vida realizando limpiezas por horas para

completar los ingresos familiares, se puede reconstruir la trayectoria típica de las hijas de familias pobres nacidas en la posguerra y la de los cambios en el empleo doméstico.

Hasta finales de los años setenta, empezar a trabajar en plena adolescencia era la norma para los hijos e hijas de las clases trabajadoras. Cuando concurrían una serie de factores negativos, el empleo doméstico era la salida más habitual entre las chicas.

“ al separarse mis padres, estuvimos viviendo con mis abuelos, mi madre y mis tres hermanos y yo cuatro, entonces unas vecinas de allí dicen mira...a ver si quieres ayudarme y yo te pago esto... a los catorce años... [Empleada española 31 (120:88)]

Para estas mujeres acostumbradas a trabajar en hogares ajenos, a pesar de que la retribución por hora es inferior, mejorar laboralmente puede ser conseguir un contrato en una empresa de limpieza para poder cotizar. Algunas apuntan otra razón para preferir vincularse a una empresa: la posibilidad de establecer relaciones con otras compañeras, de romper su aislamiento.

“Pues estaba con mis compañeras, no es lo mismo que estar en una casa completamente sola...te ríes, te diviertes” [Empleada española 27 (212:35)]

Esa idea de “aislamiento” ligada al trabajo en el ámbito doméstico, aunque sea asalariada y como externa, es uno de los aspectos negativos del empleo de hogar que se señala con más frecuencia.

“me gusta más trabajar en los patios... no estás tan encerrada, porque si sales de tu casa para meterte en otra te ahogas, es el mismo trabajo que haces en casa y yo, por ejemplo, hago mis escaleras, hablo con la gente, estoy haciendo mi faena y hablo con la gente” [Empleada española 26 (28:128)]

1.2.2. Trayectorias discontinuas y trabajadoras resignadas

Otro grupo de entrevistadas sí tuvo, en el momento de su incorporación a la actividad laboral, otro tipo de empleo que perdió o abandonó, casi siempre, por atender las demandas de su propia familia. Son mujeres que difícilmente van a poder competir con éxito por otro puesto de trabajo. Tienen pocas credenciales educativas o las que tienen están desfasadas y, aunque les gustaría cambiar de ocupación, ya han tenido ocasión de comprobar sus dificultades para

hacerlo. La próxima cita corresponde a una mujer que estuvo trabajando en el sector de la cerámica bastantes años, lo dejó al tener a su segundo hijo y desde entonces lo único que ha conseguido son trabajos como limpiadora. Registrada como buscadora de empleo, destaca el nulo papel del INEM en la oferta del mismo:

“... sí, a mí también me encantaría, que yo sé que hay muchas fábricas, lo que no hay derecho, que yo esté desde el año 91 apuntada en Juan Llorens en el paro, señores, y que a mí no me han llamado en la vida y que a mí me llaman a entrevistas y actualizar datos, señores, y yo voy el día que me llaman y a la hora que me han llamao, con tos mis papeles y digo y quiero trabajar, apunte usted y de esto, esto y esto y no me llaman en la vida, en Manises hay muchas fábricas de porcelana y de cerámicas, porcelana no, cerámica, pues joder, yo lo tengo puesto ahí mucho tiempo, no hay, nunca ha habido una vacante para ir yo ahí, hacer platitos, o jarroncitos, pintar, o meter al horno, sacar, tapar grietas, lo que haga falta “ [Empleada española 29 (47:12)]

Si además de ser conscientes de sus dificultades para cambiar de empleo, tienen buena relación con la familia empleadora, gozan de cierta autonomía en el trabajo y de una retribución relativamente decente, se resignan y acomodan a ese tipo de actividad.

“A mí con los nanos me apetece, más que estar limpiando... siendo como en tu casa que no tienes agobio, que tienes que hacer, que tienes unos jefes un poco encima, la verdad” [Empleada española 31 (101:23)]

1.2.2. Jóvenes con formación y trayectorias precarias

También se puede hablar de resignación, acompañada en este caso de frustración, al referirse al tercer grupo de empleadas españolas que aparece claramente delimitado: el de las jóvenes con formación media o superior que, aparentemente, podrían aspirar a otro tipo de empleo. Este grupo viene marcado por todos los rasgos que definen las trayectorias juveniles precarias. Jóvenes que no pueden aplazar la obtención de ingresos y se lanzan a “coger lo que sea de momento”. En este caso, a las desventajas sociales de partida y a unas ambiciones o expectativas limitadas –fruto de la anterior circunstancia, se le suman las dificultades de un mercado laboral flexibilizado y precario que no ofrece demasiadas alternativas. El riesgo de

estas jóvenes es que lo que han aceptado como transitorio acabe marcando toda su trayectoria laboral y vital.

Construir su proyecto vital desde un medio familiar en el que, además de escasez de recursos económicos, los recursos culturales y relacionales también son poco abundantes, limita las ambiciones y expectativas de las jóvenes. Insertarse en empleos más cualificados, dentro de un mercado laboral competitivo que selecciona a las personas mejor situadas socialmente, es complicado para las que acuden con poco equipaje.

En esos casos, lo habitual es saltar de un empleo temporal y precario a otro, alternar dichos empleos con periodos de paro. Para mujeres jóvenes, procedentes de grupos sociales en los que ya hay experiencias previas en el sector, siempre queda el recurso a las limpiezas por horas o al cuidado de niños y niñas. A pesar de su extensión, se ha seleccionado la siguiente cita por constituir un relato típico de este tipo de trayectoria.

“...fue en el mismo año dejar de estudiar y empezar a trabajar... dejé de estudiar pues porque en aquel momento yo quería hacer una cosa que era la privada, quería hacer hostelería, mi madre no se lo podía permitir, pagarme la hostelería en privado y no me apetecía estudiar una carrera, pues me pongo a trabajar... en el círculo de lectores, fue mi primer trabajo promotora de ventas... estuve año y medio... de los dieciocho a los diecinueve y medio, y después de esto... estuve unos años en el paro, después me metí en una fábrica de en, no, en un almacén de téjanos, de ropa vaquera, estuve cuatro meses, me metí en una casa de seguros, estuve seis, ó siete meses... sí, todo contrato, después estuve de socorrista en un camping en Castellón y cuando se acabó la temporada, claro, se acabó el contrato y después, todo con contrato... cobré la primera vez el paro, cuando estuve en el círculo de lectores, porque estuve también haciendo unos cursillos del INEM y todo eso y ya no, y después ya no me correspondía, con lo cual no he podido cobrarlo, como tengo que tener mínimo un año y medio, pues no he llegado a acumularlo y después en esto, en casas... de eso hace 8 años... porque necesitaba dinero... prensa, currículums en todas partes y llega un momento que de no tener nada, prefiero esto...” [Empleada española 27 (167:53)]

Seguir haciendo unos estudios que no son los que les gustan, con la información – muchas veces discutible- que tienen acerca de los problemas de inserción laboral de ciertas personas tituladas, supone aplazar demasiado tiempo una autonomía económica –o una necesidad de colaboración económica de sus familias– por un proyecto demasiado incierto. Desde esa incertidumbre, trabajar como “ama de casa sustituta”, si la retribución es aceptable y las relaciones que establece con sus empleadores o empleadoras son buenas, puede ser una opción que se alargue por un periodo superior al que en principio se pensaba.

“tengo COU y empecé Pedagogía, pero me lo dejé... porque no me convenció... yo hubiera preferido un Magisterio Infantil, me metí ahí, porque es donde me cogieron y no, aprobé troncales interesantes, interesantes para mí, cada uno tiene sus gustos... pues a los 24, deje la carrera, desde que estoy en esta casa hace dos años... empecé yendo a la casa y dejaba los niños al cole y a la guardería e iba a clase, pero no me convencía...”
[Empleada española 32 (258:110)]

En un contexto social como el actual, el título universitario es un requisito necesario pero insuficiente. Constituye el punto de partida para un empleo cualificado, no el de llegada. A pesar de la retórica de la igualdad de oportunidades y de la apertura de la universidad a todas las clases sociales – o precisamente por la legitimidad que este discurso meritocrático genera- la reproducción social de las desigualdades de origen sigue plenamente vigente. Los mejores puestos son para aquellos o aquellas que, además de tener un título universitario, disponen de contactos y de una formación adicional que, generalmente, se tiene que pagar: conocimientos de informática, idiomas, masters, etc.

Entre las entrevistas, la realizada a una Diplomada en Empresariales constituye el más claro ejemplo de cómo cuando se añan desventajas sociales de partida, las ambiciones limitadas que suele generar lo anterior y una personalidad (social y biográficamente construida) temerosa frente al riesgo, las posibilidades de agarrarse a unos ingresos más o menos seguros, aunque no sea en una tarea deseable y aunque se viva con frustración, son elevadas. Después de acabar la carrera, llega a las limpiezas por casualidad. A partir del momento en que entra en ese mundo le surgen nuevas ofertas para limpiar, cuidar, etc. que acepta por dejar de depender del dinero de sus padres. Enredada en la dinámica de no tener tiempo libre ni para replantearse su vida, algo que cogió sólo como una forma de conseguir autonomía económica mientras buscaba otro empleo está marcando toda su trayectoria laboral y personal.

“a mí lo que me gustaba era atender la contabilidad y al hacer allí la rama de contabilidad en FP, pues prefería hacer empresariales, un tipo de empresariales y todo eso, entonces

fue cuando decidí ver qué opciones tenía, allí en Ciudad Real no existía la carrera... vinimos a estudiar con mi prima y con mi hermano, así el ahorro de alquiler... me vine aquí en el octubre del noventa y cuatro, durante ese tiempo pues la carrera, me dediqué exclusivamente a la carrera y a partir de finales del noventa y siete, cuando acabé la carrera, me dediqué a buscar trabajo de lo mío, ya fue de administrativo, no tenía porque ser contable, porque mi especialidad es la contabilidad y nada, estuve buscando, muy decepcionada, porque lo mismo no te llamaban de los sitios que habías echao currículum, o de los que te llamaban pues no dabas el perfil, yo vivía en situaciones que no tenía ordenador en casa y entonces pues tampoco, claro cuando me vine yo aquí lo que me quería era sacar por mis propios medios la carrera, que mis padres no me tuvieran que estar luego pagando, entonces yo me dediqué a la carrera, a sacármela, yo no hacía nada más que la carrera y me lleve mucha decepción al buscar (...), iba a los sitios, llamando, dejando currículums, por periódicos y todo... al INEM, a las bolsas de trabajo, sí, salían algunas cosas, pero pedían el nivel alto, claro la informática también nivel alto y yo de eso no tenía, no podía, no lo cumplía, entonces claro siempre me echaban para atrás, entonces llegó un momento que pensé, porque en el pueblo no hay nada, las minas las estaban cerrando y pensé, mira, de lo que me salga, yo cruzaba los dedos para conseguir lo que fuera y fue que las mismas vecinas de donde vivía, del bloque que vivía, pues una que tenía un niño, que si podíamos cuidar el niño, en principio éramos mi prima y yo, porque las dos estábamos en la misma situación..., este año pasao que empecé otra vez a echar currículums y una serie de cosas, lo que pasa que nada más acabar la carrera no me cogieron, pues ahora con seis años que habían pasado, pues menos todavía, porque ya te vas quedando obsoleta, ¿sabes lo que te quiero decir?... [Empleada española 35 (116:23)]

Se frustran las expectativas familiares y personales de movilidad social ascendente (procede de una familia obrera) depositadas en los estudios universitarios. De momento, lo que esta chica se plantea como salida de una serie de experiencias como empleada de hogar explotada, es la posibilidad de encontrar trabajo temporal como peón en una fábrica. Estar de alta y cotizar, por primera vez en siete años de actividad laboral, es la ventaja que destaca.

“...pues mi madre ha sufrido, sufre, porque lo primero que dice la carrera que tienes y donde estás, mi padre lo respeta, pero sufren por mí, tengo sabañones...digo mamá que yo no toco ningún producto, yo me pongo guantes (...) y lo que quiere ella pues eso un seguro, tener un seguro por lo menos, para eso, el día de mañana tener donde acogerte (...) ha habido una etapa en la que he dicho, mira si tengo que estar así toda la vida, me da igual, me da igual, me puedo mantener y mientras tenga salud y pueda hacer el trabajo (...) yo he querido evitar a mis padres pues el que me tengan que estar mandando dinero. Entonces yo decía, pues bueno,...yo trabajo y me voy preparando para otra cosa, o me voy viendo de lo mío, pero claro luego también te vas haciendo cómodo, así tengo dinero y de lo otro pues voy pasando. Luego ves que es un error muy grande” [Empleada española 35 (597:633)]

1.3. LA CONSIDERACIÓN SOCIAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR. LA PERCEPCIÓN DE LAS PROPIAS TRABAJADORAS.

1.3.1. Un trabajo “más bajo que los demás... que se hace por necesidad”

En las entrevistas realizadas aparecen referencias continuas a la escasa valoración social que se concede a este tipo de actividad y a las personas que lo realizan. Saben que se trata de un trabajo que no es reconocido social y jurídicamente como un empleo “normal”. La demostración más palpable es su regulación laboral dentro de un Régimen Especial. Ellas mismas, también se representan a sí mismas como un tipo de trabajadoras especiales. Se trata de un empleo que sigue arrastrando una asociación negativa con la servidumbre, con lo que representaba trabajar como sirvienta o ser la criada: ser tratada como una persona subordinada, obedecer ordenes, estar sujeta a obligaciones y a una organización de tareas arbitraria, remuneraciones reducidas y horarios dilatados.

“antes (...) la criada, ay mira la criada y eso era muy poco valorao y ahora tampoco(...) valor nunca ha tenido (...) porque ha sido como si fuera un oficio más bajo que los demás (...) si hubiera tenido una hija me hubiera gustao que hiciera otras cosas (...) que hubiera tenido otra cosa, un oficio más valorao (...) este veo que lo haces por necesidad, pero si tuvieras otra cosa la cogieras” [Empleada española 31 (1042-1048)]

La opinión es generalizada: se hace por necesidad. Marcar la diferencia entre ser “la criada” y la “chica que viene a limpiar” es una forma de escapar de una imagen servil y de reclamar un estatuto de trabajadora.

“es que claro al llegar...me decía: L. Me puedes coger el cenicero, bueno eso ya es criada, servir. Yo le acercaba el cenicero, pero es que claro tenía 4 hijos, el segundo iba de marqués también, como veía a la madre, L., oye perdona yo no soy tu criada, soy la chica que limpia” [Empleada española36 (160:224)]

1.3.2. “Quitar la mierda de delante para que puedan entrar ellos”. “Ayudar a que otras puedan salir a ocupar su puesto de trabajo”

Además de la ambigüedad que le rodea como forma empleo y como profesión, habría que considerar la valoración que merecen las tareas concretas para las que son contratadas.

“ la gente nunca te va a valorar (...) es uno de los trabajos más bajos que pueden haber y creo que mucha gente está equivocada (...) porque si yo llego a una empresa, tanto a una empresa como a una casa de familia, voy a quitarle la mierda de delante para que puedan entrar ellos, que nos dieran un poquito de importancia, pero no nos dan importancia para nada y es uno de los trabajos más bajos y estamos muy quemadas (...) es que para la gente, esto, este trabajo es una basura” [Empleada inmigrante 20 (644-689)]

Limpiar, sobre todo, si se trata de lo que han ensuciado otras personas, se considera una tarea “descualificada” y degradante que cualquier mujer puede hacer. Ser “chica para todo” o “ama de casa sustituta” está algo más valorado, sobre todo, porque requiere habilidades diversas. Cuidar a niños y niñas o personas mayores tiene una carga más noble, se necesitan unas “cualidades” (generalmente no se habla de “cualificaciones”) concretas: ser paciente, ser alegre, ser cariñosa, etc.

Revalorizarse como trabajadora implica tratar de revalorizar la función que se cumple, el carácter necesario de las tareas que realizan. Incluso, como ocurre con la segunda cita seleccionada, hacer un análisis más lúcido que saque del terreno meramente personal la cuestión y recuerde la importancia de su función como “dadoras de vida” en la “conciliación” de las otras.

“...yo cuando salía mi día libre...salía a dormir todo el día, pa recuperar fuerzas y poder seguir al día siguiente, son trabajos laborales que te quitan y que te restan vida y yo creo que estas personas deberían estar mejor remuneradas, mejor valoradas...tener los mismos beneficios que los demás trabajadores, porque son empleadas, están ayudando a que, una determinada persona que no tiene con quien dejar a su familia, pues vaya también a ocupar su puesto de trabajo” [Empleada inmigrante 6 (127:143)]

1.3.3. “Soy la limpiadora nada más”. “Una más que pasó por allí”

No se valoran sus tareas y, en consecuencia, tampoco se sienten valoradas ellas ni como trabajadoras ni como personas. A las empleadas de hogar, aunque sólo estén contratadas para limpiar, se les pide una serie de rasgos personales que van más allá de la capacitación técnica. Esa demanda es mutua, las empleadas también quieren algo más que el salario, quieren no ser sólo “la limpiadora”.

“...o sea que hacen mucha diferencia, a uno lo ponen en una posición que es la limpiadora y es la limpiadora y nada más, como una posición inferior. Yo me he dado cuenta de eso, pero por mi personalidad y mi condición humana, a mí me da igual (como le traten los jefes) a mí no me importa, porque yo sé que ellos me tienen porque me necesitan porque el día que no pueda trabajar, ya no me tendrán” [Empleada inmigrante 9 (236:70)]

“yo he confiado mucho en aquellas personas donde he estado trabajando, les he llegado a tomar mucho cariño, será porque soy así, (...) pero, a veces, me siento defraudada (...) porque veo que una solo está (...) solo para cumplir las tareas que ellas necesitan(...) que a lo mejor me eligieron porque limpio bien, porque soy consciente (...) y el día que, a lo mejor, ya no pueda pues soy, lo que se dice, una persona más que pasó por allí, una trabajadora más y se acabó” [Empleada inmigrante14 (366:385)]

Junto al agravio y el desengaño que supone el no sentirse considerada como una persona única e irrepetible, sino de alguien inferior e intercambiable, con frecuencia aparece el

intento de situarse racionalmente en la relación, de relativizar la importancia de lo que puedan pensar aquellas personas con las que tiene una relación que debería esforzarse en considerar sólo como laboral. Pero, para estas empleadas no es fácil separar las relaciones personales de las laborales. Esa dificultad se pone de manifiesto en la confusión y las contradicciones de algunos discursos.

“ellas no me dicen nada, entonces yo tengo que tener más atención cuando trabajo, porque como estamos como amigas, pero en realidad nosotras no somos amigas, ella me va a dar el dinero, eso es muy difícil, (...) ella me lo dice, me dice: tú como si estuvieras en tu casa, porque tiene por ejemplo un perrito y ella dice (...) el animal ha de entender que eres la dueña de la casa cuando yo no estoy” [Empleada inmigrante 7 (116:131)]

1.3.4. “Me dejan las llaves de sus casas”, “no me pagaba mucho pero era muy buena”

La “confianza” es el elemento central en esta relación de empleo. Así lo entienden empleadoras –como se verá más adelante- y las empleadas. Cuando estas últimas explican que están satisfechas con su trabajo y con su relación, las ideas clave son: “la confianza” que depositan en ellas al darles las llaves de sus casas y el “trato familiar que reciben”. Son cuestiones que les revalorizan como personas, incluso cuando la retribución no es muy buena:

“pero me llevo bien con mis jefes, no tengo problemas con ellos, me siento contenta, porque sienten confianza hacia mí, porque me dejan las llaves de sus casas” [Empleada inmigrante 10 (43:57)]

“no se puede una descansar, a mi me hacía la concesión de sentarme en el sofá y junto a ella, me tomó cariño (...) entonces me seguí ganando la confianza de ella” [Empleada inmigrante 3 (275:28)]

“Bueno, no me pagaba mucho. Pero el trato era mejor, cuando trabajaba mucho me daba descanso, era muy buena” [Empleada inmigrante 5 (628:643)]

1.3.5. Cuando “se vuelcan afectos”

Cuando la relación es más intensa como en el caso de las externas fijas o las internas, las trabajadoras sienten que están dando más de lo que se puede pagar con un salario.

“claro el problema es, lo mejor y lo peor de este trabajo, para mi punto de vista es la implicación sentimental, o emocional, o afectiva, lo que quieras, pero claro yo me he acostumbrado a ellos y ellos a mí, (...) algún domingo voy a verlos, necesito verlos, (...) es que son años y yo me los he criado (..me siento.)una segunda madre y una abuela joven, porque les consiento más que la madre (...) pues son mis niños...”
[Empleada española 8(516:536)]

“ lo malo es que mis abuelas, que cuando yo entré a trabajar en su casa tenían 60 años, ahora son muy mayores y son más (...) como aquellos niños que cuidé eran mis niños, ahora estas abuelas son mis abuelas” [Empleada española 38(341:349)]

Además de su tiempo, sus energías y, a veces, su salud, estas cuidadoras proporcionan afectos. Cuando las personas destinatarias de sus afectos (los niños y niñas y las personas mayores) sí que les devuelven el cariño se sienten recompensadas.

“pues yo ya no era interna (...)no arreglamos con el señor que yo me tenía que quedar, pero cuando yo la veía a ella mal, yo me quedaba (...) tenemos un gran cariño a las personas mayores, eh, cuando das cariño, estas personas te lo devuelven total, (...) y eso te llena mucho como persona y hay personas mayores muy desatendidas” [Empleada Inmigrante 25 (1018:1024)]

“se les coge mucho cariño a los niños, aunque parezca que no...(..) eso es bueno para los niños, malo si te lo tienes que dejar, te sabe mal por los niños[Empleada Inmigrante 16 (92:947)]

Cuando esto no es así, se sienten dolidas y defraudadas por la falta de reconocimiento a su entrega:

“decepcionada, porque yo me gustaría que estas personas, teniéndoles respeto, tuvieran más, un poco más de cariño,(..) pero no es el cariño que yo les puedo dar, que yo les doy”
[Empleada Española25 (796:799)]

Algunas mujeres inmigrantes, expresan claramente la convicción de estar volcando, sobre las personas que cuidan aquí, los afectos que no pueden demostrar a los suyos, esos otros perdedores.

“fue una etapa, muy de desgaste físico, emotivo y de todo,...me llegué a enfermar (...) algún día voy a salir de esto y me vas a extrañar o vas a ver lo que es una buena persona y no saberla considerar, valorar que te está sirviendo, que te está dando todo de sí, porque yo al no tener a mis hijos, pues me volqué de lleno a estas criaturas y no me importaba no salir, ni nada, y es que me volqué...” [empleada inmigrante 7(7:21)]

Y como dice el Diccionario, volcarse es “poner alguien en favor de otra persona o de un propósito todo cuanto puede, hasta excederse”.

2. LA RELACIÓN LABORAL: CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO

Nos encontramos ante una actividad informal en la que las referencias relevantes para su regulación no son las normas legales, dadas las carencias de diseño y las dificultades de aplicación de las mismas, lo que ya sitúa esta forma de empleo en las puertas de la informalidad. Son otros, pues, los puntos de referencia, más ligados a la regulación no formal que puedan realizar ciertas organizaciones y, sobre todo, a relaciones de carácter individual. Se trata, por tanto, de una actividad con un alto grado de precariedad laboral que muy probablemente comprende todas las dimensiones del concepto: inseguridad e inestabilidad laboral, insuficiencia de la remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y falta de protección social. En este sentido, analizaremos cuál es la percepción que las propias trabajadoras tienen respecto a su posición en el mercado laboral, tanto por lo que respecta a su situación contractual, como, muy especialmente, a las condiciones en las que desempeñan su trabajo, tratando de contrastar cuál es el impacto concreto que sobre las mismas tiene la precariedad.

2.1. EL CONTRATO DE TRABAJO, MÁS EXCEPCIÓN QUE NORMA

2.1.1. El contrato y la Seguridad Social: de la excepción al desconocimiento

La situación habitual en la práctica totalidad de los sectores económicos, es que la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras tengan contrato laboral y que sólo una minoría de ellos y ellas—variable según actividades, es cierto— se mantenga en la irregularidad al carecer del mismo. Sin embargo, la realidad del empleo del hogar es justamente la contraria: la inmensa mayoría de las empleadas de hogar no tienen contrato de trabajo. Ausencia de contrato que, en primer lugar, viene favorecida por la misma regulación legal, dado que el llamado contrato de servicio del hogar familiar no precisa forma escrita ni realizarse a través de la Oficina de Empleo. Bajo la forma verbal, se entiende que su duración es de un año, prorrogable por períodos anuales si el empleador o empleadora no notifica al trabajador o trabajadora, al menos siete días antes del vencimiento del año, su voluntad de no prorrogar el contrato. En este caso, el coste para el empleador o empleadora es mínimo, ya que si “desiste” de su interés en la relación laboral, debe abonar al trabajador o trabajadora una indemnización de siete días de salario por año trabajado (máximo de 6 mensualidades), muy inferior a la contemplada para el resto de personas asalariadas. Por tanto, la relación laboral, incluso con contrato, está totalmente en manos de la discrecionalidad del empleador o empleadora. Por otro lado, la compleja regulación del régimen especial de la Seguridad Social tampoco favorece la contratación.

Ahora bien, esta ausencia de contrato no depende sólo de las deficiencias de la regulación legal. Se encuentra también relacionada con la lógica de actuación de las empleadoras, situadas en la ambigüedad de no asumir mayores costes (cotizaciones sociales, sobre todo) ni compromisos más estables y formalizados con las trabajadoras y, al mismo tiempo, de querer mantener la relación laboral para no asumir las incomodidades derivadas de la rotación de las mismas (*no quedarse colgadas*). El gran desequilibrio existente en esta relación laboral, sobre todo con el fuerte aumento reciente de la oferta de trabajadoras, reduce significativamente el poder social de negociación de éstas, lo que acaba de cerrar el círculo del predominio de la no contratación.

La situación casi generalizada de inexistencia de contrato de trabajo presenta, sin embargo, diferentes especificidades, pues no todas las empleadas de hogar son iguales ni mantienen el mismo vínculo con sus empleadoras. En este sentido, nos encontramos fundamentalmente con una disparidad de situaciones en función de la nacionalidad —entre españolas e inmigrantes— y del tipo de dedicación, es decir si la trabajadora es interna, externa fija o por horas. La contratación será, así, más frecuente entre las mujeres inmigrantes que entre las españolas y más probable entre las internas, esporádica entre las externas fijas e inexistente entre las externas por horas. Todo ello nos ayuda a entender por qué, aunque la contratación sigue siendo reducida, viene mostrando una cierta tendencia creciente, que responde

fundamentalmente a la presión en este sentido de las mujeres inmigrantes y a una mayor presencia de los empleos de interna y de externa fija, relacionados sobre todo con las tareas de cuidado de personas dependientes.

La otra cara de la informalidad contractual es, lógicamente, la ausencia de afiliación de estas trabajadoras a la Seguridad Social. Ausencia que, de nuevo, viene favorecida por la muy deficiente regulación del Régimen Especial de Empleados de Hogar, tanto por lo que respecta a la obligación o no de estar de alta, como al coste de la afiliación y las prestaciones que se reciben. En este caso, el conflicto en torno a quién asume directa o indirectamente el pago de las cotizaciones sociales es determinante para decidir el alta o no. Dado que con cierta frecuencia, las empleadoras sólo están dispuestas a asumir el alta en la Seguridad Social si descuentan las cuotas del salario de las empleadas –o, lo que es lo mismo, si les ofrecen un salario menor, realizando dicho descuento a priori– la actitud de unas y otras trabajadoras será diferente. Como regla general, de nuevo, encontramos diferencias entre las empleadas de hogar inmigrantes y españolas, siendo las primeras las más interesadas en regularizar su empleo y cotizar a la Seguridad Social con el fin de obtener permisos de trabajo y de residencia en nuestro país.

En este contexto, lo que ocurre es que a las empleadas de hogar no se les da de alta en la Seguridad Social y ellas en contadas ocasiones lo hacen por su cuenta, al margen de que legalmente les corresponda dicha responsabilidad o no. Aunque, con la ley en la mano podría argumentarse que, puesto que la ley prevé que el contrato puede ser verbal, todas las empleadas de hogar están contratadas puesto que han acordado con las empleadoras, como mínimo, salario y jornada. Ésta sería, sin embargo, una lectura absurda puesto que, con buen criterio, las trabajadoras identifican “contrato” con alta en la Seguridad Social y protección de derechos, como las pagas extraordinarias y las vacaciones, cosa que no ocurre en la mayor parte de los casos con el supuesto “contrato verbal”.

Existe, por otro lado, un importante grado de desconocimiento entre las trabajadoras respecto al mundo de la regulación de su relación laboral. Este desconocimiento es, curiosamente, más intenso entre las españolas. Para muchas de ellas, en realidad, el tema del contrato y el alta en la Seguridad Social ni se plantea porque no hay referencias reales sobre su uso.

“Problemas de la legalización o no del empleo, porque tampoco hacen (contrato), yo del barrio, yo creo que no conozco a nadie, más que a mi misma que tenga contrato, de verdad, contrato y encima la Seguridad Social que me la pagan ellos” [Empleada española 32 (1492:1520)]

Más aún, a menudo las empleadas de hogar españolas creen que no les corresponde tener contrato porque ésta ha sido la práctica tradicional en un sector considerado laboralmente marginal y, por tanto, ni se plantean reclamarlo:

“No he visto nunca que cuando entra una chica a trabajar la contraten” [Empleada española 32 (1492:1520)]

“No dicen nada de hacerme el seguro” [Empleada española 38 (34:58)]

Para estas trabajadoras, el contrato pertenece a otro mundo, el del empleo formal y sus derechos, del cual las empleadas de hogar no se sienten partícipes ni por su experiencia ni por la de otras personas en su misma situación. Todo ello las mantiene alejadas de un mundo, el de la contratación laboral y la protección social, que consideran que no es lo que *normalmente se hace* y cuyos (escasos) beneficios no necesitan, al menos a corto plazo. Un alejamiento que extienden incluso a la percepción que tienen de las organizaciones sindicales, como instrumento de defensa de los trabajadores y trabajadoras *normales*.

“No he ido nunca a un sindicato, pensaba que no me pertenecía por no estar contratada, pensaba que no tenía ningún derecho” [Empleada española 38 (64:75)]

En particular, las españolas suelen presentar una menor preocupación a la hora de regularizar su trabajo en el empleo del hogar, por tener asegurados unos ciertos derechos como ciudadanas españolas o porque los obtienen por parte del marido o familiares directos. Los escasos incentivos por regularizar su situación explican su escasa información sobre la misma.

“Entrevistadora: Te han hecho contrato hace un año, ¿te informaste del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar. Entrevistada: Sí, algo había oído. Entrevistadora: lo comento porque como tienes un contrato, ¿qué conocimientos tienes de esa legislación?, ¿cómo la ves.? Entrevistada: pues me imagino que no será un sueldo muy alto después, tendría que estar unos mínimos, que equiparase a otros sueldo” [Empleada española 25 (1058:1085)]

“Entrevistadora: ¿y usted sabe algo de la ley de las empleadas de hogar? Entrevistada: no, yo todo eso yo no. Entrevistadora: ¿y por qué no se ha informado? Entrevistada: eso digo yo. Entrevistadora: ¿pero usted sabe que hay un Régimen Especial

de Empleadas de Hogar? Entrevistada: no. Entrevistadora: ¿nadie le ha hablado de eso? Entrevistada: no, nadie me ha hablado de eso” [Empleada española 31 (1238:1269)]

“Yo no sé, nunca ha pasao, pero si me hubieran venido a casa algún inspector de trabajo, yo que sé, puedo decir que estaba en casa de unos amigos, pero este trabajo puede ser muy ilegal, entonces, dije pues mira(..).No, miedo a que fuera ilegal, no; es decir, yo llevo un año trabajando con niños, yo no sé si por ejemplo se me puede caer el pelo porque ese dinero yo no lo estaba enseñando en ningún lao y cuando tienes 18 años te da igual, pero luego dices...” [Empleada española 32 (663:757)]

Más todavía, en los casos en que por diversos motivos las empleadas españolas han tenido conocimiento del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar frecuentemente dicha información proviene de la parte empleadora.

“Ellos (los empleadores) lo arreglaron, (dijeron): mira ya he hablao, esto y esto, yo te aseguro, tú compulsas, te voy a pagar lo que toca, tú cobras 90.000, yo le pago la Seguridad Social como que cobras 90.000, tú cobras tanto, es arreglo a la subida (...) tú vas a cotizar, pero por ley, o por lo que sea, derecho a paro no tiene” [Empleada española 32 (724:741)]

Sin embargo, contra lo que pudiera parecer a primera vista dada su menor vinculación con la realidad del país de acogida, las trabajadoras inmigrantes presentan en general un mayor conocimiento del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que las españolas. Su mayor grado de información se explica por la necesidad de informarse de los mecanismos necesarios para regularizar su empleo en España y así lograr también la regularización de su residencia en el país y garantizarse unos derechos sociales mínimos. Este mayor conocimiento también les lleva a mostrar preocupación e interés por cambiar la actual legislación, con la finalidad de ampliar su cobertura y alcanzar unos mayores derechos laborales.

“Que estén favoreciendo a las empleadas de hogar, porque a la gente no es como en Régimen General que tienes derecho al paro, que tienes derecho a jubilación a determinada edad, a bajas, siniestros (...). Yo creo que estas personas deberían de estar mejor remuneradas, mejor valoradas, tener como lo tiene el Régimen General, los mismos beneficios, porque son

empleadas, están ayudando a que una determinada persona que no tiene con quien dejar a su familia pues vaya también a ocupar un puesto de trabajo(..) y que tiene que dejar en manos de una persona preparada, de una persona capacitada para ese tipo de trabajo. Yo creo que si está bien remunerado, está bien tratada y legalmente, estatutariamente está bien resguardado su porvenir, su vejez, o su jubilación, en un plan, en un sistema de la Seguridad Social, que vaya de acuerdo con el Régimen General, yo creo que cualquier empleada de hogar, o cualquier persona española, o extranjera estaría dispuesta a ocupar cualquier puesto de trabajo de empleada de hogar” [Empleada inmigrante 6 (784:815)]

“Yo creo que ese vacío viene de los mismos gobernantes, la misma gente que hace unas leyes que han discriminado al sector de Servicio Doméstico en ese sentido, como que es la clase, como que estamos hablando de clases sociales, o sea esta clase es la última analfabeta, o qué sé yo, una discriminación total” [Empleada inmigrante 6 (784:815)]

“Quiero conseguir trabajo en una empresa, o bien como empleada doméstica. Me gustaría que se mejorara la legislación del trabajo éste, que sirva para cotizar en la Seguridad Social, que tengas paro” [Empleada inmigrante 8 (831:833)]

“Yo no estoy de acuerdo, porque si uno está con documentos, con papeles, legalmente aquí, entra a trabajar a una casa y si se trabaja las 8 horas que se hace y a uno le quiere pagar, pero cuando uno quiere pedir una ayuda, o bueno por decir, me voy a apuntar al paro y por lo menos esa Seguridad Social que yo he trabajado, que le he aportado que me sirva y no, que sólo sirve lo de una empresa, yo eso no estoy de acuerdo” [Empleada inmigrante 8 (187:196)]

En el caso de las empleadas de hogar inmigrantes, el pago de la de la Seguridad Social además resulta imprescindible para obtener los *papeles* y esto constituye el principal incentivo para regularizar su situación, dado que una parte al menos de la protección social la obtienen por vías alternativas, generalmente con la tarjeta sanitaria:

“Me han hecho papeles, pero, papeles para el gobierno, pero nada más. Entrevistadora: ¿no te pagaban Seguridad Social?. Entrevistada: no. Entrevistadora: o sea, que únicamente fue un trámite, no era real, no te pagaban Seguridad Social. Entrevistada: sí. Entrevistadora: ¿y el tema de los médicos cómo lo resolvías?. Entrevistada: yo cuando me he quedado embarazada, he ido primero a privado, pagando yo y una chica que ya tenía hijos y conoce los hospitales y me han dicho que si que puedo coger la tarjeta esa... sanitaria.” [Empleada inmigrante 22 (490:510)]

Dada la importancia que para estas trabajadoras adquiere la afiliación a la Seguridad Social, la cuestión del pago de las cuotas a ésta se convierte en objeto de soluciones de todo tipo, algunas de ellas ciertamente imaginativas. Aunque, de acuerdo, con la legislación, existen varias opciones para realizar el pago de dichas cotizaciones –a cargo de la empleada o compartido entre ésta y la empleadora– lo habitual, tal como hemos señalado anteriormente, es que lo asuma la trabajadora y las empleadoras se lo descuenten del sueldo. En particular, dada la vulnerabilidad que supone la condición de inmigrante, la regulación de su situación laboral se considera frecuentemente por las empleadoras un coste que debe asumir la trabajadora:

“Me pagan 6 euros la hora, pero no me paga la Seguridad Social, me lo pago yo. No tengo ni contrato, ni nada, me pagan por horas(...). Para renovar la residencia me falta un año, pago 120 euros al mes de Seguridad Social” [Empleada inmigrante 22 (529:568)]

“Empecé con 6 euros y yo les propuse que me subieran a 7 euros, cuando me empecé a pagar la Seguridad Social, porque tenía que pagármela para estar al día, para la renovación de la tarjeta de trabajo y residencia, del permiso de trabajo. Entonces ahí no me pusieron tantos peros, porque sabían que ya había obtenido el permiso ya y entonces les dije: yo me tengo que pagar la Seguridad Social y como no tengo un contrato al estar en una casa y en otra yo necesito más dinero para pagarme la Seguridad Social y bueno(...) me accedieron” [Empleada inmigrante 9 (107:131)]

“En el trabajo donde estuve 6 años, tardaron en darme el alta en la Seguridad Social, se estaban tiempo y tiempo y como que no querían(...). Yo no sé por qué ellos no lo querían, pero en

verdad me recuerdo yo que tuve que llamarles y pedirles que me hagan, porque yo necesitaba de esto para mi trámite de mi segundo contrato, tener el alta en la Seguridad Social y ellos no me lo hacían” [Empleada inmigrante 11 (540:555)]

Dentro de esa búsqueda de soluciones que faciliten la obtención de papeles, en algunas ocasiones las redes sociales de las trabajadoras inmigrantes crean alternativas para suplir la iniciativa de las empleadoras, constituyéndose en empleadoras ficticias unas de otras:

“Me han contado que trabajo como servicio (de empleada de hogar) de una amiga búlgara, que antes vivía en mi casa y me ha dado los cupones para pagar (la seguridad social), pero la verdad que no trabajo (...). Ella me ha contado a mí que yo trabajo para mí y ella me paga también” [Empleada inmigrante 22 (529:568)]

“Mi hija vino acá con un contrato, a través de un amigo, yo le dije: hazle un contrato como empleada de hogar a mi hija, para traerla y dice él: no me importa, se lo haré y es él que me ha ayudado” [Empleada inmigrante 11 (686:694)]

“Cuando necesité nadie quiso hacerme el contrato y yo me sentía entre la espada y la pared, porque se terminaba el plazo y no tenía un contrato. Entonces yo dije, yo no voy a conseguir nada ya, porque no había tal, no había tal y tuve que comentarle a unos de mis hermanos y al jefe de mis hermanos, que por ese tiempo era otro señor, porque ahora trabaja con otro, que es un señor que tiene camiones, trabajando en el puerto y me lo hizo él sin que yo fuese su empleada” [Empleada inmigrante 9 (130:151)]

2.1.2. Luces y sombras de la regularización

Las ventajas de disponer de contrato de trabajo y alta en la Seguridad Social resultan evidentes. De un lado en el plano laboral, por cuanto, aunque sea limitadamente, conceden los derechos que otorga la legislación y una cierta protección social. De otro lado, ya se han comentado las ventajas que para las trabajadoras inmigrantes tiene la formalización de su relación laboral de cara a conseguir normalizar también su situación de residencia en España. Existe, sin embargo, una significativa falta de incentivos para regularizar su situación, la cual deriva sobre todo de la escasa cobertura de las prestaciones del Régimen Especial, en particular

por la carencia de derecho a prestación por desempleo y la muy escasa cobertura por incapacidad transitoria. Insuficiencia de coberturas que viene agravada por la negativa de las empleadoras a pagar la Seguridad Social, trasladando dicho costes a las trabajadoras, quienes por ello –mayoritariamente en el caso de las españolas– prefieren ganar más y seguir trabajando de manera informal, dado que una parte de la protección social la obtienen por otras vías.

“Hoy en día no te aseguran, poca gente asegura, entonces claro o lo tomas o lo dejas, pero (...) me dicen que no puede ser, sí, a ver, puede ser si yo me pago el seguro, vale, yo en la última casa que estuve me dijo: sí, vale, yo te bajo el sueldo y lo que cobras del sueldo más la mitad, a ver ponemos la mitad tú y la mitad yo, tú pones la mitad y yo la otra mitad, pero claro yo tengo que bajar el sueldo, la verdad pues a mi no me interesa, porque a parte, pa limpieza no cotizas al paro, entonces lo único para seguridad social, pues eso caes mala y te pagan, pero cuando se acabé el contrato no cobras, entonces prefiero antes el dinero, porque si tengo, me bajan el sueldo y encima tengo que poner medio. La última casa que estuve sí que me informé, me informé, por encima, encima y el seguro eran 50.000 pesetas, tenía que poner 25 ella y 25 yo, vale, entonces yo cobraba 90.000, claro esas 25 me las quitaba, si cobro 90.000 y tengo que quitarme 50, me quedan 40, eso no, no quiero que me asegures” [Empleada española 33 (407:434)]

“Yo tengo dos cuñadas que también trabajan en esto y ellas van todo el día y una está asegurada y la otra no y ella piensa igual, dice: que te asegure, que te asegure. Dice: si me asegura me paga menos y a mí lo que me interesa, lo que me hace falta es el dinero ahora, a mí que me asegure quitándome dinero no me interesa, me interesa que me asegurara con el dinero que tengo, pero como eso no...” [Empleada española 28 (737:753)]

“Les propuse que me hicieran Seguridad Social y me dijeron que no porque dicen que no les compensaba. Además, la Seguridad Social para una empleada del hogar está bastante mal, tienes que pagar mucho para lo que realmente compensa, porque luego no tienes paro, son 20.000 pesetas al mes y luego no tienes paro, te pueden tirar cuando quieren diciendo que no cumples los requisitos que ellos pretendían y no te compensa

para nada. Entrevistadora: entonces, ¿para qué sirve cotizar a la Seguridad Social?. Entrevistada: hombre, si que merece la pena cotizar para la Seguridad Social, pero también una baja, pero no como empleada del hogar desde luego, por eso, porque te pueden tirar cuando les dé la gana, siempre que no estés cumpliendo los requisitos necesarios cogen y te tiran, con lo cual no cobras paro, porque encima es un despido procedente, lo único es por la Seguridad Social. Entrevistadora: ¿y tú durante todo este tiempo que has trabajado de empleada de hogar al no cotizar, cómo tenías la Seguridad Social cubierta? Entrevistada: cotizaban mis padres al principio por mí y ahora cotiza mi marido” [Empleada española 27 (280:299)]

Por tanto, en la percepción de las empleadas de hogar sobre el sistema regulador formal influye el hecho de que el nivel de protección que proporciona el Régimen Especial de la Seguridad Social es muy bajo y se puede conseguir de formas alternativas. Por una parte, la cobertura sanitaria la obtienen algunas empleadas de su pareja y, en cualquier caso, es universal. Por otra parte, estar dadas de alta tampoco permite tener prestación por desempleo. Por último, la pensión de jubilación que se podría obtener una vez cotizados los años requeridos como empleada de hogar sería mínima, de manera que, como afirma una conocedora de la actividad:

“Van a cobrar más por estar con una pensión no contributiva o por estar con cualquier pequeño problema de enfermedad que si hubieran cotizado veinte años” [Intermediaria 11]

En algunos casos, la propia empleadora, siendo consciente de los escasos incentivos que tiene para la trabajadora el Régimen Especial de las Empleadas de Hogar, trata de desanimarla para que cotice:

“Sí que tengo una Seguridad Social, que estuve planteándome si la quería o no, lo que pasa que como yo sabía que si no pasaba nada iba a estar mucho tiempo, la prueba está en que llevo casi 6 años, me lo estuve planteando, porque no me sirve para mucho, me sirve para cotizar estar pagando la Seguridad Social, porque yo derecho a paro no tengo (...). No me he preocupao nunca, como yo ya te digo mucha implicación afectiva, pero ella me dijo: mira, éste es el problema, tú vas a cotizar, pero por ley, o por lo que sea, derecho a paro no tienes, entonces tú plantéate si ese dinero que pagamos a la

Seguridad Social prefieres un seguro privado, que es mucho menos dinero y eso te lo vayamos dando, o prefieres cotizar. Yo le dije: mira puestos a perder, pues que me conste en algún lao que llevo cuatro, cinco años trabajando, por lo menos que a la hora de decir si se acaba esto, vale no voy a cobrar el paro, pero si que a la larga luego los años trabajados, me constará como cinco, o más que yo he cotizado, pero luego a largo plazo. Y decidimos eso, ellos y yo, pero claro ellos decían: lo que a ti te parezca, porque claro es un incremento, nosotros pagamos y tal, eso te lo vamos a pagar nosotros, porque tú luego no vas a tener derecho a paro y tú ves guardando y tener un seguro privado como el que vas teniendo hasta ahora, o directamente lo otro y dije que sí” [Empleada española 32 (663:757)]

Es, pues, dentro de este contexto y con estos condicionantes que se produce sólo parcialmente la regularización de algunas situaciones, sobre todo, como ya hemos señalado, entre las trabajadoras internas. Si tenemos en cuenta con bastante frecuencia –aunque no únicamente– los contratos de internas se destinan a tareas de cuidados (fundamentalmente de personas mayores) y están realizadas casi exclusivamente por personas inmigrantes, podemos concluir que éste es el perfil habitual de empleada de hogar regularizada.

En el caso de las empleadas autóctonas, dado que en general no trabajan como internas, en caso de tener contrato están trabajando normalmente como externas fijas. El factor clave para obtener un contrato es la permanencia prolongada en el puesto de trabajo, de manera que lo habitual es que contrato y mayor estabilidad laboral guarden cierta relación. Así, en el caso de las españolas con contrato suelen encontrarse presencias muy prolongadas en el mismo empleo, lo cual explica que a menudo sean consideradas *como un miembro más de la familia*. En estos casos, cuando las empleadoras están contentas y ‘seguras’ de la trabajadora, tratan de fidelizarla y el tema del contrato surge a iniciativa de ellas mismas como una forma de reconocimiento y protección hacia la trabajadora.

“Me puse a trabajar en una casa particular que me contrataron para cuidar a una niña, para cuidar a una niña no, para hacerme cargo de una niña de dos meses, que su madre estaba mal, estaba en la cama y ya me hice cargo de esa niña hasta los 17 años, de la niña (...) Me hicieron un contrato de 8 horas con Seguridad Social y todo, para cuidar a la niña (...). Entonces poco a poco me fui haciendo con la casa y cuando ya la niña

era de edad, de guardería, ya no me necesitaban sólo para la niña y me dijeron: ¿tú te querrías quedar para todo (bueno, para todo echar una mano, para llevar una casa...)? y yo dije: pues sí, porque yo estaba muy a gusto, era una familia, es una familia, porque aún tengo trato con ellos, una familia superior, me trataban como a una hija, porque yo entré con 17 años en su casa, era muy joven y me trataban como una hija” [Empleada española 34 (31:65)]

“Ella (la empleadora) ya decidió que quería tenerme fija contratada, o sea que quería darme un poco de seguridad, porque claro, en cuanto tuviera, yo creo que al año o así fue, ella ya veía que si iba bien pues iba para largo, ella para quedarse tranquila también de tenerme me aseguró” [Empleada española 32 (663:757)]

Es, sin embargo, menos frecuente entre las empleadas de hogar españolas que la iniciativa del contrato la tome la propia trabajadora, aunque sí podemos encontrar casos en esta dirección.

“Entrevistada: Les dije que si no me hacían algún contrato o algo que me largaba ya. Entrevistadora: y ahora te han hecho un contrato,... Entrevistada: Sí hace un año, por ahí. Entrevistadora: ¿Y el pago a la seguridad social, lo realiza la persona que te ha contratado? Entrevistada: Sí.” [Empleada española 25 (114:131)]

“Intento, porque veo, te encuentras muy impotente en la sociedad, de ver que no tienes nada y tú has trabajado bastante y llevas una casa, y has estado al tanto de tus hijos, y no se te reconoce nada. Y te encuentras, tienes una impotencia, una rabia y no sabes por donde tirar, que tengo la cosa esa de, que si no me hacían algo, yo me voy, me voy a buscar lo que sea, porque así no se puede estar. Entrevistadora: Y entonces, les planteas a ellos... Entrevistada: sí, sí, les planteo yo a ellos... Entrevistadora: ¿te ponen algún tipo de pega? Entrevistada: se quedan así paraos, pero después dicen: vale, sí..” [Empleada española 25 (247:262)]

Una vez más las diferencias de la actitud de las empleadas de hogar españolas e inmigrantes respecto de la regularización de su relación laboral son significativas. En el caso de las trabajadoras inmigrantes la iniciativa del contrato es habitualmente por parte de la trabajadora, si bien en algunos casos también surge de las empleadoras

“Entrevistadora: ¿y te hicieron contrato? Entrevistada: al principio no, porque estaba yo ilegalmente, entonces a mí la señora ya pasó un mes, ya de lo que estaba trabajando y ella estaba contenta, me lo dijo, me dice: yo estoy contenta contigo, yo me quedo contigo y ella me pasaba insistiendo que te quiero hacer los papeles, no, no le digo señora (...), no, no quiero papeles, porque yo aquí no me quiero estar mucho tiempo. Mi meta era un año y regresar (...) me voy para mi país, no, no papeles no me haga. Bueno, yo (la empleadora) te los quiero hacer. Entonces llego a casa y le digo a mi marido que la señora me quería hacer los papeles y él me dice no seas tonta, acéptalo” [Empleada inmigrante 8 (522:544)]

“Me dijo (la empleadora) que si a mí me interesaba que me hiciera el contrato me lo hacía, ella me dijo que me podía servir para cualquier cosa, le dije que si tenía algún inconveniente en hacerlo pues mejor que no, pero que ella me lo hacía gustosamente y eso” [Empleada inmigrante 17 (333:346)]

“Entrevistada: yo conseguí ahí los papeles, estando de interna, en la casa de la abuela, de la persona mayor, ahí me dio ella el contrato... Entrevistadora: ¿y fue a iniciativa suya, o se lo propusiste tú?. Entrevistada: no, ella me decía... Entrevistadora: ella lo sabía, estaba informada... Entrevistada: sí ella lo sabía, yo no quería hacer... porque decía que me iba a regresar a mi casa, nunca más, pero la señora me decía: (...) no pierdes nada, me decía, si tú te quieres regresar, pero mejor tú te quieres volver y vas a tener problemas (...). Ella me trataba de convencer y dije, bueno, ya los metí los papeles y me dieron enseguida, no tuve que viajar a Ecuador, me lo dieron aquí mismo [Empleada inmigrante 17 (702:717)]

Dado el estrecho margen de negociación de las empleadas de hogar –en particular, las inmigrantes en situación de irregularidad jurídica– la voluntad de hacer contrato o no por

parte de las empleadoras está ligada fundamentalmente a los aspectos inmateriales de la relación: la confianza con la trabajadora que habitualmente está unida a la permanencia en el puesto de trabajo y los rasgos positivos de la misma. En este sentido, además del buen rendimiento laboral, los sentimientos, los afectos y la buena relación entre empleada y trabajadora son fundamentales.

“Entrevistada: sí, porque ella ya lo ha preguntado, lo que pasa es que ella me dijo: yo lo primero que te pregunto es si estás legalmente aquí en España. Le digo: sí. Justamente en estos días que me fui a la entrevista le dije a ella que tenía que ir a arreglar mi tarjeta en la policía y yo le digo: sí yo estoy legal aquí, ya voy por mi segunda tarjeta (...) de residencia y trabajo. Y ella me dice: eso es lo que yo quiero, porque vi que ahora hay tanto problema, aunque sean que trabajen en casas, puede que alguien venga y pregunte: bueno, ¿qué pasa que estás trabajando, estás sin documentos y eso?, no, yo quiero a una persona con papeles (...) Ella me dijo ya una vez: cuando yo vea que francamente yo contigo nos vamos a entender, que las cosas estén claras, yo te hago un contrato de trabajo” [Empleada inmigrante 8 (160:186)]

“Entrevistadora: ¿llevaba más o menos 1 año con ella?... Entrevistada: sí, más o menos con ellos sí, entonces fue, cuando yo entré a trabajar le dije a la hija que me fuera factible el tener un contrato de trabajo, me dijo que primero nos fuéramos conociendo bien y viendo la marcha como va... Entrevistadora: ¿y cuánto tiempo pasó?... Entrevistada: no me recuerdo exactamente cuanto tiempo, pero todavía no hacía un año... Entrevistadora: usted, lo planteó desde el principio, o... Entrevistada: yo les dije, cuando llegué que me gustaba y todo eso, me gustaba ser responsable en el trabajo, una señora muy amable y la hija, nos fuimos conociendo y había un entendimiento bueno. Ella con mucho gusto me ayudaba con lo del contrato de trabajo y así fue, entonces cuando hubo la regularización aquí yo mandé los documentos de mi país, entonces aquí lo que me faltaba aquí, ya me hicieron el contrato y pude presentar” [Empleada inmigrante 10 (214:235)]

Resulta, por tanto, evidente que el factor decisivo para realizar o no un contrato es el grado de confianza de la empleadora hacia su trabajadora. Y es así como lo perciben en ocasiones las propias trabajadoras, asumiendo la necesidad de confianza para solicitar que le hagan un contrato. No lo viven, pues, como un derecho sino como un favor personal que les puede hacer discrecionalmente la empleadora y como tal lo han de solicitar:

“Entrevistadora: ¿le hizo contrato?... Entrevistada: no le pedí nada, porque obviamente a mí me parecía muy prematuro, es una persona que ni ella me conocía, no yo le conocía como para plantear una cosa de esa, tenía yo que conocer bien, conocer quien soy para después pedir esa cosa” [Empleada inmigrante 11 (91:94)]

Sin embargo, no todo se mueve siempre en el mundo de la confianza y los afectos, de forma que las motivaciones materiales también juegan a menudo un papel importante en las decisiones respecto de la formalización de la relación laboral. En este sentido, con cierta frecuencia, entre las razones a las que aluden las empleadoras para negarse a realizar el contrato cuestiones monetarias, encontramos las que tienen que ver con los costes monetarios de dicha decisión. Costes que, sin duda, están relacionados tanto con las cotizaciones sociales como también –a pesar de la falta de regulación del sector– con unas retribuciones mayores que las que se pagan en un contexto de informalidad.

“Entrevistadora: y para tener la residencia, ¿qué necesitas?... Entrevistada: oferta de trabajo, el contrato y para tener contrato de trabajo tengo que tener la residencia, pero bueno si el señor me hiciera la oferta de trabajo... Entrevistadora: claro, es que te podrían hacer el contrato, ¿tú se lo has planteado?... Entrevistada: se lo he planteado y me dijo lo de que él no me quiere pagar más, se lo plantearé de nuevo, que me pague lo mismo, le diré. Pero lo ha dejado un poquito, quiere hablar primero con un abogado, porque él dijo que me ayudaría y haría cualquier cosa, no, cualquier cosa, bueno para mí, y que un abogado le dice algún otro modo, lo que sea, pues si que me ayudaría” [Empleada inmigrante 19 (507:529)]

“Entrevistadora: entonces, aquí en esta casa has estado mucho tiempo... Entrevistada: un año... Entrevistadora: ¿y te han hecho contrato?... Entrevistada: no... Entrevistadora: ¿te lo podrían hacer, o por tu situación?... Entrevistada: no lo quiere

hacer, porque dice que tiene que pagar más y él no tiene”
[Empleada inmigrante 19 (402:414)]

“Entrevistada: le dije a ella que ahí está la cosa grave, porque yo quiero que usted me pague la Seguridad Social. Me dice: nena, yo te dije a ti, de momento que te salieron los papeles que no te podía pagar la Seguridad Social, porque yo no soy una persona que tengo dinero, tú sabes que yo te pago de mi trabajo. Y a mi me consta, la verdad, que los hijos tampoco le ayudaban a ella. Yo te pago de mi trabajo y lo de mi marido, que me alcanza para subsistir los dos. Entonces dijo: yo la Seguridad Social no te la puedo pagar. Le digo: pero señora, si yo no apporto a la Seguridad Social ya automáticamente pierdo mi tarjeta, entonces ¿yo que hago?. Mira, me dijo, hagamos una cosa, que me pongo una persona no a jornada completa, sino a media jornada, de tal a tal hora. Le digo: sí, pero el problema es éste. Me dijo que lo pensaré por las noches y mañana se lo dijera” [Empleada inmigrante 8 (654:667)]

“Entrevistadora: ¿y tus planes de futuro...? Entrevistada: hombre, si la señora no me lo hace (el contrato), que veo que las cosas no me convienen. Porque yo tengo que ver para mi conveniencia, si yo soy una persona que no soy de aquí de España, para mí lo principal es aportar a la Seguridad Social, tener un contrato de trabajo y que la señora me aporte. El problema es el trabajo de domésticas, que eso no me sirve, pero no lo sé” [Empleada inmigrante 8 (751:759)]

Una línea argumental a la que incluso llegan a ser sensibles algunas trabajadoras

“Es que es muy difícil, porque ten en cuenta, claro que sí, a todas nos gustaría estar aseguradas, eso por descontao, pero si te pones en el otro lao es que tampoco puede ser, a no ser que vayas a una buena casa que esté bien de dinero, no se puede permitir el pagar una seguridad social pa tres horas que vas, ¿entiendes?, es que no se lo pueden permitir, no tendríamos faena, si le exigiéramos a todo el mundo que nos asegurará, no nos contratarían, ojalá...” [Empleada española 28 (675:723)]

“Yo, una chica que voy yo, que a veces si que me lo comenta: pues ¿por qué no te aseguras? y no sé que y si entre todas te pagamos el seguro, no sé que, ¿por qué no se lo comentas a las otras? Pero yo la verdad es que eso nunca me he atrevido a comentarlo, es que un seguro es caro y aunque sean tres personas, yo me imagino que si ahora me pagan 50 euros a la semana, no me van a pagar 60, ó 70 euros a la semana, pa pagar el resto pa el seguro, no pienso yo que le sea rentable a ellas...” [Empleada española 38 (234:265)]

Por otro lado, entre los factores que aumentan las reticencias a la hora de contratar por parte de las empleadoras se encuentra el miedo a incurrir en la ilegalidad.

“Le digo: no, yo le agradezco, mejor que se haya aclarado, que tenía un miedo, me miraba y me decía: tengo miedo de contratar, y yo: pero¿ por qué?, si seis años he estado en una casa, que más requisito más de certificado pueda tener de honradez y de trato con las personas no tuve problemas con ninguna de las personas, siempre digo qué es lo que pasa” [Empleada inmigrante 11 (334:347)]

“Sí, pero sólo estuve ahí creo unos diez días, no estuve más... Entrevistadora: ¿ por qué?... Entrevistada: porque como llegue en febrero y ya venían las fallas, la mujer en principio me dijo que sí que me haría una oferta de trabajo, porque las monjas le explicaron que yo no tenía documentos y eso, ella me cogió sabiendo todo, ella llamó allí y me hicieron la entrevista, luego dijo que no podía porque había hablado con su gestor y el gestor le había dicho que no podía ayudarme, como era extranjera no podía ayudarme y era mucho lío hacer as. Me dijo: no te puedo tener y como pueden venir los inspectores, ahora que era fallas, entonces me dijo te tienes que marchar y como era el primer trabajo que yo había cogido y el primero que, aunque cansadísima, de verdad que sí, pero me había sentido tan mal, como era el primer trabajo que me echaban, yo digo me echaban así, llorando” [Empleada inmigrante 9 (577:589)]

2.1.3. ¿Trayectorias hacia la formalidad?

La percepción de las empleadas de hogar respecto a su futuro como tales y, sobre todo, a la posibilidad de mejorar sus condiciones de empleo, formalizando éste, varían, una vez más, en función de variables como la nacionalidad o la edad. También en este ámbito, bastantes empleadas de hogar españolas no aprecian como ventaja, en el momento presente, estar contratadas, lo que facilita la informalidad. Ahora bien, sí plantean cierta preocupación por las consecuencias de cara al futuro del hecho de no tener contrato, inquietud que se acentúa en el caso de las que son responsables de familias monoparentales y entre las de mayor edad.

“El día de mañana no sé que va a ser de mí y de mis nenes, estar así y yo no voy cotizando, si caes enferma no cobras y siempre son cosas que tienes. Claro que me preocupa, porque el día que deje de trabajar no tengo que cobrar nada. No tendré nada cuando sea mayor, la gente se jubila y tendrá la pensión y yo no tendré nada (...). Y más en mi estado de separada me hace falta tener seguridad (...). Yo ya por libre no quiero ir, porque ya me tengo que buscar las habichuelas para el futuro” [Empleada española 34 (247:263)]

Sin embargo, el discurso de las más jóvenes respecto a la legalización de su situación resulta diferente, ya que la inmediatez suele imponerse a pensar en el futuro. Tal actitud se asocia también a la importancia de las necesidades cotidianas y expresa cierto fatalismo, ya que las empleadas consideran que no pueden hacer nada para conseguir una situación más formalizada y un mayor nivel de vida.

“Yo mientras tenga trabajo no tengo problemas (...). La gente, sin trabajar, cuando es mayor también cobra. Me preocupa lo del momento, lo de ahora. Vivo al día, o no podría vivir” [Empleada española 36 (125:144)]

La inquietud es superior en el caso de las empleadas de hogar inmigrantes sin que, en este caso, se puedan establecer diferencias significativas entre unas generaciones y otras. En general todas ellas señalan, una vez más, junto a las ventajas económicas o sociales de la regularización laboral –o incluso antes de ellas– el problema añadido de la dificultad para legalizar su situación en el país si no tienen contrato. En este sentido la condición de inmigrante supone un incentivo claro a la formalidad.

El problema es que la normativa de extranjería “toma como modelo, para regular la permanencia del extranjero, un mercado de trabajo donde la existencia de una relación laboral se materialice en un contrato escrito. Sin embargo, las mujeres inmigrantes que trabajan en servicio doméstico se encuentran que este sector no está regulado de acuerdo a normas abstractas y universales. El resultado para las mujeres inmigrantes es, cuanto menos, paradójico: (...) las empleadoras no tienen la obligación (ni costumbre) de contratar por escrito, pero la mujer inmigrante necesita ese contrato de trabajo para regularizar su situación. (...) Mantener, por tanto la exigencia de un contrato de trabajo para poder regularizar su situación es, cuanto menos, poner en desventaja a las mujeres inmigrantes que trabajan en servicio doméstico” (Cortina, 2000:22)

No hay que olvidar, en este sentido, que el empleo de hogar se convierte en un trabajo perfectamente intercambiable en un entorno de inmigración masivo. Las empleadoras son perfectamente conscientes de que siempre habrá otra mujer inmigrante que estará dispuesta a realizar este trabajo bajo las mismas condiciones de precariedad e incluso de explotación.

“Al empezar este año le he pedido un aumento (...). Como me pagaba yo la Seguridad Social (...), entonces le dije: yo me voy a pagar la Seguridad Social, quiero que me pague un euro más la hora y me dijo que tampoco podía, que si quiero que me marche, porque ella buscaría a otra persona o se lo haría ella”
[Empleada inmigrante 9 (55:65)]

Pese a ello, las relaciones de confianza que se establecen entre empleadora y empleada y, más aún, el hecho de que ésta última en ocasiones lea el reconocimiento de un derecho (el contrato) como un favor personal, crea nuevas tensiones –ahora en sentido contrario– en caso de ruptura del vínculo laboral. Abandonar el hogar, una vez han obtenido el contrato, a menudo resulta difícil para las trabajadoras que se ven sometidas a importantes presiones y chantaje emocional por parte de las empleadoras, máxime cuando se trata de relaciones laborales donde lo personal juega un papel determinante: reforzándose, de este modo, la imagen o estereotipo de la pobre inmigrante a la que se le está haciendo un favor, la jerarquía entre ‘nacionales’ e ‘inmigrantes’ que en definitiva ilustra la relación de dependencia de la empleada hacia su empleadora por la necesidad de un contrato laboral (AA.VV., 2004:53).

“Es que la señora, ella misma me dijo, yo cuando le dije que me voy a ir, me dijo: ¿por qué?, yo le dije que no quería estar de interna, yo ya se lo había pedido una vez (marcharse) y ella me dijo que no, porque tiene tres hijos y ella no se apaña. Yo ya le había comentado, entonces cuando estuve segura yo le dije a

la señora que me iba, ¡ay! y ahí se puso a llorar y me dijo: ¿cómo me vas a hacer esto?” [Empleada inmigrante 17 (713:743)]

Con todos estos condicionantes, las opciones para superar la informalidad son diversas, aunque limitadas. Así, en ausencia de posibilidades para obtener un contrato como empleadas de hogar, algunas trabajadoras recurren a la salida hacia otros sectores más formalizados –aunque se trate de empleos precarios–, compatibilizándolo frecuentemente con el trabajo de limpieza por horas:

“Vamos, que básicamente la ventaja de estar en una empresa es la Seguridad Social, la seguridad de las empresas, pero es más difícil que en una empresa te vayas a la calle sin nada, que en una casa particular. En una casa particular no te pueden mantener económicamente y con dolor de corazón te tienen que despedir” [Empleada española 34 (247:263)]

“Entrevistadora: ¿y después del chalet?... Entrevistada: a ver, después de eso, ya empecé a trabajar en las empresas de limpieza, ahí ya salí... Entrevistadora: ah, y ¿por qué decides pasar a la empresa de limpieza?. Entrevistada: por mi hermana, porque mi hermana (...) ella me decía que era mejor, porque ahí en las empresas lo pagan todo, le dan pagas extras y es mejor... Entrevistadora: ¿le pagan todo qué quiere decir?... Entrevistada: las horas, las pagas extras, por ejemplo mi hermana cogía en marzo, en julio y en diciembre le daban y a mí no me daban eso y le daban vacaciones y trabajaba las 8 horas justas, era un poco mejor, era mejor para todo y nada ahí empecé a buscar y empecé a trabajar” [Empleada inmigrante 17 (758:803)]

“Entrevistadora: y ¿por qué prefieres trabajar en Mcdonalds?... Entrevistada: porque si me pagan la Seguridad Social y todo, prefiero esto... Entrevistadora: ya, entonces ¿tú ya dejarás de pagar tu Seguridad Social no?... Entrevistada: sí... Entrevistadora: ¿solamente te cotizará, pagará Mcdonalds?... Entrevistada: sí” [Empleada inmigrante 22 (572:606)]

Una vez conseguidos los papeles siendo internas, muchas empleadas de hogar inmigrantes emigran hacia otra modalidad de contrato con menor dedicación dentro de esta actividad –externas fijas o por horas– y buscan vías alternativas para seguir cotizando a la Seguridad Social y asegurar su permiso de residencia y trabajo: pagándose ellas mismas las cotizaciones en el régimen especial o como autónomas “Las que tienen papeles tienen que renovarlos, hecho que obliga a muchas las que trabajan de forma discontinua a pagar las cotizaciones a la Seguridad Social a pesar de los escasos beneficios sociales que perciben por ello”. (AA.VV., 2004: 61). Otras, pasan a desarrollar las mismas tareas (limpieza y cuidados) pero en otros sectores laborales más regularizados como son las empresas de limpieza, ayuda a domicilio o residencias.

Entre las ventajas que supone este cambio de sector, se encuentra, en ocasiones, la satisfacción por el mayor ajuste entre formación académica y laboral de estas trabajadoras, así como una mejora de las condiciones laborales que en muchos casos no se obtienen en el empleo del hogar (contrato, cotización a la Seguridad Social, pagas, etc) y una mayor posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Además, se valora altamente la salida del espacio privado del hogar hacía un espacio público y el mayor reconocimiento social de su empleo en la sociedad, reconocimiento que las empleadas de hogar entrevistadas consideran que no se produce en su actual empleo.

“Sí, todo el tiempo, es muy importante y mucho gusto, trabajo mi trabajo como limpiadora no es mi trabajo. Ahí (en la empresa) se trabaja para mí en la oficina me gusta” [Empleada inmigrante 21 (424:428)]

“Lo positivo que yo veo de este trabajo (empresa de limpieza) que tienes tu seguridad social, una cotización, que antes el de limpieza, eso estaba peor mirado y no había tanto, no sé, me parece a mí que no había” [Empleada española 37 (65:73)]

Sin embargo, no todos son ventajas en esta migración laboral. Según se desprende del análisis de las entrevistas realizadas a las empleadas de hogar, trabajar en estos sectores más formales no produce necesariamente mayores ventajas respecto a las condiciones laborales que se tenía en el empleo del hogar, porque en muchos casos la incorporación se realiza hacía sectores con una elevada precariedad laboral. Se producen, así, frecuentes situaciones de explotación laboral, exceso de horas de trabajo, cambios inesperados de horarios y de tareas, fraudes en cuanto al contrato laboral, retrasos a la hora de realizar el pago del salario, etc. Todo ello conduce a una percepción de que trabajar con contrato no siempre mejora las condiciones laborales.

“Por la noche (en el hospital) (...) yo ganaba a dos euros, ahí sí que no dormía nada, entonces ellos se disgustaron cuando la otra señora dijo que ella me pagaría un poquito más, porque no merecía que yo ganara eso, los otros se disgustaron, pero tienen muchas chicas trabajando así, solamente ellos van a los hospitales y cobran el dinero, pero ellos no hacen nada, solamente colocar a la chica (...). Una pareja que maneja todo el tema en el hospital que hay aquí cerca, o en todos los hospitales” [Empleada inmigrante 1 (106:111)]

“Con la misma empresa de limpieza hacías la oficina y tres patios, lo que pasa es que como ahora la empresa dice que no te puede pagar lo negro, pues nos lo han quitao y nos han puesto solamente las dos horas y media de la oficina con contrato, de 7 a 9 y media” [Empleada española 26 (17:20)]

“A veces con riñas, porque hay veces que nos llevábamos mal y de todo, porque ella tampoco cuadra en el sistema que estamos nosotros, porque ella dice que hay que ganar dinero, para estar bien, o sea para ella, no para los demás. Ella piensa más para su casa, que para las trabajadoras que estamos aquí” [Empleada española 26 (38:50)].

“Hemos cobrao a veces hasta el día 15, entonces si yo estoy haciendo una faena, prefiero que me la paguen ya, luego empezó a decir que nos pagaba solamente lo que marcaba la nómina y los 90 euros nos los pagaba cuando a ella le saliera de las narices” [Empleada española 26 (494:504)]

“Me salió un trabajo de limpieza de una empresa, pero en el contrato me iban a poner media jornada y tenía que hacer jornada entera (...). Sí, he trabajado en una agencia de limpieza y pagaban muy mal (...). Vale la pena ir por casas sin contrato” [Empleada española 38 (322:354)]

En definitiva, como se puede comprobar, obtener un contrato como empleada de hogar a menudo no favorece una regularización estable en el sector, sino el trampolín de salida del mismo, mientras que no tener papeles inmoviliza a estas trabajadoras –particularmente las inmigrantes– en el mismo. Se fomentan, de este modo, las diferencias intragénero o la

segmentación jerarquizada dentro del propio colectivo de inmigrantes, estableciendo una distinción clara entre aquellas *con papeles* y *sin papeles*.

“Entrevistadora: ¿y de todas las mujeres búlgaras que conoces, qué trabajos realizan aquí? Entrevistada: sin papeles todas limpian en casas y con papeles almacenes” [Empleada inmigrante 22 (842:864)]

2.2. UNAS CONDICIONES DE TRABAJO MARCADAS POR LA PRECARIEDAD

2.2.1. Camino del trabajo: la dificultad de los desplazamientos

El desplazamiento hasta los domicilios en que desarrollan su trabajo constituye para estas trabajadoras una cuestión a la que dan bastante importancia, en particular aquellas que trabajan como externas y por horas y que, por tanto, combinan diferentes destinos laborales. Aunque en una gran ciudad como Valencia la posibilidad de trabajar cerca de sus casas resulta, en general, bastante reducida, no deja de ser éste un ideal que se desearía conseguir, por cuanto reduciría tanto costes económicos, como sobre todo tiempo. La importancia que reciben el número de desplazamientos a realizar, el tiempo empleado en estos y la necesidad de utilizar uno o varios medios de transporte (factores todos ellos que son citados frecuentemente por las trabajadoras) deriva de varios elementos.

En primer lugar, lógicamente el tiempo empleado en desplazarse hasta el lugar de trabajo incrementa *de facto* la jornada laboral, sin ser reconocido ni retribuido como tal.

“No me reconocen el transporte y con la lengua fuera, porque corría de mis trabajos, para ir a los otros y trataba de cumplir” [Empleada inmigrante 4 (437:453)]

La cuestión del tiempo puede llegar a ser muy importante para algunas trabajadoras, tanto por no extender excesivamente su jornada laboral, como por la necesidad de combinarla con otras obligaciones. Ello les lleva a preferir, en estos casos, trabajar cerca de su domicilio e incluso a rechazar algunos empleos si se encuentran muy alejados o presentan complicaciones para el transporte.

“Se ha comprado un chalet en La Eliana y me he dejado el despacho y su casa, pero querían que fuera. Pero ahí (...) ahí tengo que entrar a las 8 de la mañana. Como es en plena

autovía (...), entonces yo a las 8 allí, sin tener vehículo, tengo que coger el coche de Liria, que sale de Valencia a las 7 de la mañana (...). Pero mi hijo me dijo que no. Tengo que bajar en la autovía, andar un poco, subir, cruzar todo el puente, bajar, dar la vuelta y otro poco por la autovía hasta eso” [Empleada española 30 (927:958)]

“Aquí, si hay que coger dos autobuses, no aceptan el trabajo” [Intermediaria I13)

En segundo lugar, el coste del transporte es un elemento que es tenido muy en cuenta por las trabajadoras a la hora de aceptar a un trabajo. Y ello en una doble dimensión: por lo que supone de reducción de sus ingresos netos y por la posibilidad (negociada o concedida) de que dicho coste sea asumido por las empleadoras. Respecto a esta cuestión, la casuística es muy diversa: en ocasiones el transporte les es pagado a las trabajadoras por sus empleadoras (bien como un suplemento monetario a su salario, bien entregándoles directamente las tarjetas de transporte), mientras que, en otros casos, no se les compensa económicamente por este coste.

“Cojo dos autobuses, o el metro, o el autobús y luego el metro, porque siempre tengo que hacer trasbordo, por eso yo mejor compro la tarjeta mensual y con eso voy más tranquila, de hecho yo pido que me ayuden con el transporte, porque una vez se termina el mes yo tengo que sacar y comprar la tarjeta” [Empleada inmigrante 11 (78:95)]

“Yo dije que yo me tenía que transportar, pues para saber horarios, entonces ellos (...), bueno entonces cuánto cuesta lo del transporte y yo dije bueno, yo me hago la mensual con el carnet jove (...) y me dijo (...) pues te lo daré en el sueldo para que te compres una tarjeta” [Empleada española 32 (483:608)]

“Siempre caminando, nunca me pagaron un bus, nada, no. No, no, en dinero y comida eran muy, muy tacaños” [Empleada inmigrante 12 (278:281)]

En los casos en que no se les paga el desplazamiento, encontramos bastantes casos de trabajadoras que, si la distancia se lo permite, prefieren caminar para ahorrar ese coste. Aunque sean cantidades reducidas, pueden significar una cifra significativa a final de mes, sobre todo para aquellas (externas) que deben desplazarse cada día, incluso varias veces. En el

caso de las trabajadoras inmigrantes, con cargas familiares importantes, este elemento puede llegar a ser determinante para decidir cómo desplazarse.

“No me ofrecieron pagarme bonobús. Yo no puedo gastarme en bonobús. Con lo poquito que gano prefiero caminar esas 25 cuadras. Ya te digo, dos días camino 100 cuadras. Muerta termino, pero bueno..” [Empleada inmigrante 12 (358:362)]

“No me querían tampoco dar los pasajes, los billetes para viajar (...) porque decían que en el sueldo está todo; pues bueno, yo decía si gano un poquito más ya me servía para mandar a mi hijo” [Empleada inmigrante 14 (789:809)]

En tercer lugar, los desplazamientos no sólo a la duración de a jornada laboral, sino también a la organización de ésta. Para las trabajadoras por horas que frecuentemente han de acudir a varias casas en el mismo día, esta cuestión resulta fundamental, pues determina la posibilidad de combinar o no varios empleos.

“Voy a tres casas, pero dos están en mi misma finca (...). No me desplazo para nada” [Empleada española 28 (115:119)]

Finalmente, otra cuestión que muchas trabajadoras tienen muy presente a la hora de valorar la necesidad de desplazarse para acudir a las casas, es cómo el tiempo y la complejidad del desplazamiento (combinar dos autobuses o metro y autobús) pueden afectar a la conciliación de su vida laboral y familiar. Así, la necesidad sobre todo de atender a sus hijos e hijas condicionará la aceptación de algunos empleos, si estos les imponen tiempos muy largos de desplazamiento o hacerlo en franjas horarias incompatibles con sus obligaciones familiares.

“Yo lo que hacía era irme a las 7 y media de la mañana, levantaba a los chiquillos, los llevaba, los arreglaba, los bajaba al autobús y cuando se los llevaba el autobús me iba a mi casa. Como era en la misma escalera, iba a mi casa, le echaba un vistazo a mis hijos. Cuando los niños se iban al colegio, pues entonces me subía a hacerle la faena. Tenía controlados a mis chiquillos” [Empleada española 28 (153:166)]

2.2.2. ¿Cuánto y cómo trabajar?: Organización, supervisión y control

Estamos ante una actividad informal con escaso grado de organización, basada en relaciones muy individualizadas en las que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen en muchos casos de las características de la vida privada. Esto puede constatarse particularmente en el tipo de control que se establece en las casas sobre el trabajo de las empleadas de hogar. Un control que, en buena medida, está fundamentado en la confianza (o en su ausencia) aspecto que es básico en la relación laboral del empleo del hogar. Confianza que no sólo han de manifestar las empleadoras respecto de sus trabajadoras, sino que ha de ser mutua.

“Pongo todo de mi parte para también responder la confianza que ellos me brindan a mí, porque todo el mundo no tiene esa confianza de dejar a la que va a limpiar y sin conocerla. Es algo que yo agradezco, incluso yo tengo las llaves de una de las casas, voy a la conserjería de las otras, pido las llaves”
[Empleada inmigrante 4 (77:91)]

Es, por tanto, esta dialéctica entre confianza y desconfianza la que define las estrategias de control desarrolladas por las empleadoras. Así, un primer modelo es el que se fundamenta en un elevado grado de confianza respecto de las trabajadoras, en las que se delega no sólo el cumplimiento del horario y la organización de las tareas y la forma de realizarlas, sino también la propia vivienda y, más aún, el cuidado de las personas más dependientes de la familia (niños, niñas y personas mayores). Un modelo que, en ocasiones, responderá plenamente a la voluntad de la empleadora que concibe así la relación con la empleada –como ellas mismas señalan, prefieren desentenderse de las tareas de la casa y se resisten a asumir el papel de “jefas”– pero que, en otras, es más obligado que voluntario. Cuando no queda más remedio que confiar en la empleada, porque en cualquier caso se va a estar ausente de la casa y no se la podrá controlar, vale más asumir un modelo más flexible.

Esta estrategia de control indirecto o flexible –se controlan los resultados del trabajo, pero no su realización– tiene un referente simbólico muy claro: la entrega a las trabajadoras de las llaves de la casa. Así, en muchos casos, el grado de autonomía es total porque, mientras están trabajando, las empleadas de hogar están solas en la casa, con lo cual no están sometidas a una vigilancia directa e incluso disponen de un amplio margen de maniobra sobre cómo realizar las tareas o, más aún, sobre algunas decisiones cotidianas de la vida familiar (compras...), *como si fuera su casa*. Esto supone, además, de autonomía en la realización del trabajo, una menor presión personal, puesto que la trabajadora puede *ir más a su rollo* y no sentirse agobiada, al tiempo que también libera a la empleadora de dicha tensión. Esta aparente falta de control se basa en acuerdos implícitos desde el principio de la relación laboral, que

responden a una selección previa y comportan un aprendizaje mutuo sobre la base de la confianza:

“Ella incluso en ese tiempo se fue de viaje y me dejó la llave, o sea sin conocerme, me dice: te dejo las llaves y todo era abierto, allá no era nada con candado. Ella tenía sus joyas, su dinero” [Empleada inmigrante 3 (300:305)]

“Me llevo bien con mis jefes, no tengo problemas con ellos. Me siento contenta porque sienten confianza hacía mí, porque me dejan las llaves de sus casas (...). En ninguna casa están cuando yo voy. No, no, ni una de la casa. Ellos están para cuando yo llego, o yo llego y ellos se van, o llegan, comen y se van, o desaparecen todo el día” [Empleada inmigrante 4 (52:67)]

“Tengo dos que son varones solteros, que con ellos no me veo para nada. Tan sólo les dejo notas. Si no les encuentro por teléfono, les dejo notas de que hay que comprar tal cosa, alguna cosa así, o otra cosa allá no sirve, algo del piso que veo que no está bien y todo eso. Y me dicen: es tu casa, tú tienes que darte cuenta qué está bien, qué no está bien, qué falta, qué no hay, todas esas cosas. A veces la llevo complicada porque es una responsabilidad” [Empleada inmigrante 4 (52:67)]

La estrategia de control basada en un amplio grado de confianza suele expresarse también, aunque de una forma menos flexible, cuando el trabajo de la empleada de hogar es controlado directamente porque no lo desempeña totalmente sola. Ahora bien, ni siquiera cuando la empleadora está en la casa existe muchas veces un control claro. En general, algunas indicaciones genéricas sobre cómo realizar las tareas sustituyen al control pormenorizado del trabajo que se realiza. Aunque evidentemente en este caso el grado de control es mayor sobre otras variables (horario, descansos, uso de la casa...) e incluso se introducen elementos de inquietud para las empleadas, por cuanto, además de estar trabajando, están conviviendo con otras personas que les son ajenas.

“En un principio, una de las señoras que yo fui me dijo: mira a mí me gusta esto así, una vez, esto me gusta así, dos horas, tres horas, cuatro horas, ocho horas, las que necesites, pero Pepa házmelo como yo te lo pido. Y yo le dije: mire, yo me da igual fregar así, que fregar así, digo si a usted no le gusta me lo dice.

Nunca me ha tenido que decir nada y son muchos años y ya te digo en casa de su hija he ido y me ha hecho la misma acción: Pepa es que a mi me gusta que con el rodapiés y el aspirador, pues con el rodapiés y el aspirador. Entonces yo un poco soy flexible a lo que ellas quieren, dentro de, entre comillas, yo no friego suelos arrodillada” [Empleada española 34 (148:172)]

*“Cuando están en casa, como tengo miedo que pueda molestar (...). Una tiene niña pequeña y, por ejemplo, hacer ruido
“[Empleada inmigrante 7 (138:144)]*

Sin embargo, incluso en estas situaciones, algunas trabajadoras valoran positivamente el hecho de estar acompañadas mientras trabajan y poder romper así el aislamiento y la soledad propias de esta actividad.

“Hay algunas casas que está la dueña y no me molesta. Al contrario, mucho mejor, porque hablas, esto, lo otro. Yo que sé, estás bien, no estás sola. Ahora me está empezando a no gustarme estar sola” [Empleada española 29 (211:226)]

En el otro extremo, encontramos el modelo de control basado en un alto grado de desconfianza por parte de la empleadora hacia las trabajadoras. Como las propias empleadoras también reconocen, la desconfianza es mayor, al menos inicialmente hacia las trabajadoras inmigrantes, aunque las referencias que tengan de ellas o la experiencia y el trato ayudan a superarla. Esta desconfianza que se expresa desde un control directo y pormenorizado de las tareas que se realizan, hasta la imposición de determinadas prohibiciones sobre el uso de espacios o recursos de la casa.

“A veces hay pequeños puntos que quieres ignorarlo pero a veces te duelen, te duelen (...). Porque a veces te metes al wáter y te están esperando a ver, te están mirando, eh. La verdad yo soy una mujer, yo las veo venir, veo cuando ella se va para el pasillo y hace como que se va al pasillo, para observar. Son personas desconfiadas” [Empleada española 25 (700:722)]

“Ella me lo explicó desde el principio lo que tenía que hacer y todos los días lo tenía que hacer y como ella iba detrás, no se me podía olvidar nada (...). Se sentaba, pero al ratito a lo mejor se paseaba, uy, te has dejado tal” [Empleada española 27 (159:178)]

“Sí que controlan cómo se hace, porque yo no soy tonta y lo veo y aunque esté de lao, o de espalda sé. Son muchos años y ya me lo conozco, la gente. Pero, bueno, no sé. Pues ventajas, en agencia de limpiezas he estao muy poquito tiempo. Creo que te controlan más en agencias que en las casas, te llevas más broncas” [Empleada española 29 (429:447)]

“Señora mayor al principio controlaba todo, cada cosa, como una cárcel, cada minuto, cada segundo. Luego, después de un mes, controlaba un poco” [Empleada inmigrante 21 (384:392)]

“Es su forma de educación. Siempre lo tienen todo muy controlao, las comidas, todo. Si tienen tres cajas de leche, o dos (...). Ni se me ha pasao por mi imaginación ni cogerle para nada” [Empleada española 25 (700:722)]

El grado máximo de desconfianza se manifiesta en aquellos casos en que se pretende poner a prueba la confianza depositada en la trabajadora mediante pequeñas trampas o, más aún, a través de un control exhaustivo de sus actividades o incluso de sus pertenencias. Este tipo de comportamientos son considerados por las trabajadoras como una quiebra radical de la confianza mutua que ha de existir entre las dos partes y llega a constituir incluso un motivo para renunciar al empleo. Y ello no tanto por el comportamiento degradante en sí, sino por la falta de confianza que subyace en el mismo.

“Yo dejé de trabajarle porque resulta que ella se fue de viaje a ver a su madre, que vive muy lejos y cuando llegó yo encantada, teniéndole la casa preciosa, limpia, le pulí los muebles, todo. Y cuando llega empieza a contar vasos, pijadas, a contar las cosas y yo el tiempo que llevo aquí. Yo le preguntaba a las niñas si han partido algún vaso contarle a su mamá, porque si lo han partido ella me va a echar, va a decir que soy yo” [Empleada inmigrante 3 (417:439)]

“Entonces, un día también le hicieron falta 5.000 pesetas y entonces ella estaba buscando en mi bolso y entonces yo no sabía qué pasaba. Yo haciendo mi faena y yo no sabía que pasaba. Entonces, cuando me llama y me lo dice directa: ¿me has cogido mi dinero, 5.000 pesetas? Y yo:, uy, señora, yo de todo seré, nosotros aquí me está haciendo mucha falta de todo y en mi país, no tengo necesidad de coger nada. Si yo necesito

algo y veo que no lo puedo tener, le pido el favor de que me lo preste, o que me lo regale, pero no voy a coger nada de lo que tiene (...). Entonces llego la última (hija) y dijo: no, mamá, yo los he cogido y entonces me salvé, pero eso me hizo sentir mal. Entonces, yo empecé a trabajar mal, y empecé yo, ella desconfiada, y tómesese un vaso de leche y yo nunca me lo tomaba, nada, no le cogía nada” [Empleada inmigrante 3 (417:439)]

“El tema del reloj fue cuando ya mi esposo me dijo: mira el reloj a la señora y llévate tu reloj. Entonces, yo llegué y, claro, al entrar, ella me dijo: hoy vienes más retardada, porque ella me hizo el reclamo en la puerta. Y yo le dije: señora, perdone, su reloj está adelantado y mi reloj está bien porque mi esposo ayer ya me hizo el reclamo de que estoy llegando tarde a casa. Entonces, ella se picó y dijo: ay, sí, sí y ya retrasó el reloj” [Empleada inmigrante 3 (394:404)].

“Voy a tirar la basura y era, pues, basuras muy grandes, con los papeles y todo. Y me la miro rebuscando en la basura y ahí ya un cabreo: ¿está buscando algo Toñi?, ay, no, es que Pablo a veces me tira las revistas. No sé que, yo ya nada dije, aquí no. Yo sabía que cuando entraba al cuarto de baño, ya iba en ese sentido. Entonces ya si había poca química, porque era una señora muy especial” [Empleada española 36 (160:224)]

La cuestión del control se encuentra sometida, por tanto, a todo un conjunto de tensiones y de la forma cómo se resuelvan éstas en cada caso dependerán en buena medida la calidad y la continuidad de la relación laboral. La principal tensión es la que se establece entre control y autonomía y los diferentes grados que alcance uno y otra, lo que viene a traducir otra tensión más de fondo entre confianza y desconfianza. Por otro lado, el control se debate también entre su rigidez y su flexibilidad, lo que viene a determinar el margen de maniobra de que disponen las trabajadoras, así como entre su carácter explícito y directo o más sutil e indirecto. Así, de todo ello dependen no sólo las condiciones de trabajo concretas, sino también el grado de satisfacción o de estrés con que viven su trabajo las empleadas de hogar, la valoración que hacen de sus empleadoras y, por tanto, sus preferencias sobre la continuidad en ese empleo.

“Al principio, cuando recién llegué si me sentía así, porque eso de que a uno le estén mirando ahí, estén sobre una que yo sé

decir es un poco agobiante, porque, o sea, no puedo desenvolverme. Me siento como agobiada, así controlada y no es porque no sepa hacer las cosas, sino porque de por si mismo me da como un nerviosismo mirarla ahí. Pero parece que la señora comprendió y se dio cuenta de que no podía ser así. Inclusive cada vez que llegaba me decía esto, entonces yo como que una ya va cogiendo un poco de soltura: ya, ya, por favor no me diga nada, que yo ya sé lo que tengo que hacer. Y ella me decía, ay, ay, no te digo nada (...). Yo decía alguna vez cree que soy tonta, pero si yo ya sé lo que tengo que hacer (...). Me gusta trabajar a mi aire y lo hago mejor” [Empleada inmigrante 9 (199:217)]

“Era agobiante, porque como estaba ella en casa te exigía bastante (...) pues era bastante meticulosa” [Empleada española 27 (96:131)]

“Hay un refrán que dice, que es verdad, no sirvas, a quien se cree amo” [Empleada española 36 (160:224)]

En última instancia, la posibilidad de existencia o no de conflictos en torno al tema del control y la supervisión nos remite a la cuestión más genérica de qué tipo de trato tengan habitualmente las empleadoras con las empleadas. Dado que nos encontramos ante una relación laboral muy entrecruzada con la relación personal, cómo se desarrollen las estrategias de control y supervisión y, sobre todo, la forma que adopten éstas, dependerán también de la actitud general que adopte la empleadora ante la trabajadora. En este sentido, las empleadas de hogar son conscientes que se trata de un factor clave del que dependerá su satisfacción laboral, pero también su bienestar personal y al que dan mucha importancia, pero saben que cuando aceptan un empleo, muchas veces van a ciegas respecto a qué se van a encontrar y a cómo las van a tratar.

“Para mí es imprescindible el cómo te traten. Luego, pues eso depende de cómo te paguen, si te pagan bien, si te pagan mal. Pero para mí es cómo te traten porque yo no me siento menos que nadie. Sí tengo menos dinero que ellos, por ejemplo, pero no me siento menos que ellos, ¿entiendes?, entonces lo principal es cómo te traten. Porque, si vas, el trabajo es una obligación, pero si no trabajas no tienes que comer, no tienes. Entonces, si te animas a ir al trabajo, si tienes un, no sé cómo decirlo, una confianza que te dan ellos, como si fuera tu

familia, pues vas con más ánimos a trabajar, no te cansas tanto. Pienso yo, no sé, igual son manías, pero no te cansas tanto, vas más a gusto, te levantas y dices ahí mira voy a pasar el día pero bien, no a un trabajo en disgusto” [Empleada española 33 (858:871)]

“Depende de la familia. Hay familias que te tratan bien, hay familias que te tratan mal (...).Es que esto es una lotería. Igual que las familias tienen miedo de quién meten en casa, porque a mí me lo han dicho las familias: es que no sabes a quién metes en casa y si te sale rana. Y tú meterte en una casa a ver cómo te toca” [Empleada española 27 (726:744)]

Y en esta lotería, como en todas, unas veces tocan premios –incluso el *gordo*– y otras no se gana nada... y hasta se pierde. En este sentido, las trabajadoras valoran especialmente aquellas formas de trato que les ponen al mismo nivel, que no les marcan las distancias y que les dan confianza (trato familiar o de amistad) porque ello repercutirá además en sus propias condiciones de trabajo.

“Más que como familiar, como amigas. Toda es gente muy buena, parece como amigas (...) A veces, por ejemplo, yo limpio casas y alguna cosa he hecho mal, o no he tenido tiempo para hacer, ellas no me dicen nada. Entonces, yo tengo que tener más atención cuando trabajo, porque como estamos como amigas” [Empleada inmigrante 7 (223:238)]

“Ya te digo, no se lo haces gratis, ni te lo pagan, pero si vas a mirar, lo que te hacen para mi es mucho. Pero, sin embargo, ellos dicen que para ellos no está pagao, saber que se van y se quedan los hijos. Una persona cualificada para cualquier cosa. Conozco a los médicos que van, conozco todo, sus casas, dónde tienen las cosas, cualquier cosa que ocurra, todo, todo. Ellos se van de vacaciones, conozco dónde se van, si en su casa pasa cualquier cosa, lo arreglo” [Empleada española 30 (927:958)]

Sin embargo, las trabajadoras no suelen confundir los deseos con la realidad y saben que no pueden idealizar esa relación, que no es lo que parece y que además puede llegar a suponer costos importantes para ellas mismas.

“Pero en realidad nosotras no somos amigas. Ella me va a pagar dinero [Empleada inmigrante 7 (223:238)]

“Es lo que pasa al tener luego tanta confianza. Porque a lo mejor yo es lo que pienso: si no hubiera tenido confianza conmigo a lo mejor muchas cosas ni me lo hubiera contaó, ni me hubiera opuesto en el aprieto es. Pero, como he tenido tanta confianza, pues ya me trataba como si fuera una hija suya. Entonces, claro, me trataba y me hablaba igual que a ellas (...). Ya te digo, una persona, un carácter muy fuerte” [Empleada española 35 (328:360)]

En el otro extremo, se encuentra todo un conjunto de actitudes negativas que complican no sólo la vida laboral de las trabajadoras, sino más todavía sus sentimientos y su autoestima. Actitudes que comienzan por el trato distante que subraya las diferencias entre *señora* y *criada* y que pueden llegar muy lejos en el nivel de exigencia respecto al trabajo e incluso a la agresividad con las empleadas.

“No, no, yo era la chacha y ellos eran los señores” [Empleada española 33 (435:448)]

“Tú eres la chacha y yo soy, no sé.... Se nota, no tratan igual, no tienen la misma confianza” [Empleada española 34 (292:331)]

“Ella es estilo militar. Ella es una señora, es muy buena, muy buena, muy querida y todo, pero es una señora muy estricta, demasiado, demasiado, se pasa, se pasa. Y al principio era demasiado, como si una fuera indígena, como si nosotras viniéramos de una montaña, como si no conociéramos. Hasta que un día yo le dije: señora, perdona, pero yo quisiera que algún día alguien fuera a mi país o fuera a mi ciudad, lo preciosa, las casa, lo divino que es allá. Nosotros, las circunstancias no es de pobreza, ni nada, es de que no hay paz, hay guerra, de secuestros, de guerrilla y de todo y por eso nosotros vinimos acá (...). Contaba las frutas (...),nos prohibió sentarnos...” [Empleada inmigrante 3(82:104)]

“Pero la dueña de la casa, o sea la patrona, abrió la nevera y vio los actimeles y dijo: ¿de quién son? Mi hermana dijo que

eran de ella, porque necesitó. Y le preguntó: ¿ cuánto le costaron? me costaron tanto. Entonces ella le trajo el dinero y le dijo: mira toma el dinero y haga el favor que esos actimeles los tira a la basura y aquí no me traiga comida de ninguna, de afuera nada” [Empleada inmigrante 3 (926:949)]

“No estamos enseñadas a que nos griten, ni nada por el estilo (...). No, y a que nos insulten tampoco. Pues tú, que venga una señora y te grite de mala manera, te imaginas cómo te vas a poner, muy mal”” [Empleada inmigrante 17 (421:432)]

Al fin y al cabo, muchas empleadas de hogar saben que, más allá de que el trato que reciben por parte de sus empleadoras sea bueno o malo, amistoso o despectivo, se encuentra la cruda realidad: son trabajadoras como las demás y sólo eso. Ni alguien de la familia ni siervas, trabajadoras y como tales, al fin y al cabo son tratadas y como tales deben sentirse.

“A veces yo he confiado mucho en aquellas personas donde he estado trabajando. Les he llagado a tomar mucho cariño. Será porque soy así o porque somos así los de ahí, no sé, pero he llegado a tomar mucho cariño. Pero a veces siento, ahora, me siento defraudada, de verdad que sí, porque veo que una sola está (...) para cumplir las tareas que ellas necesitan. Que quieren estar bien con su casa, que a lo mejor me eligieron porque limpio bien, porque soy consciente de que lo hago bien y el día que a lo mejor ya no pueda pues soy, lo que se dice, una persona más que pasó por ahí, una trabajadora más y se acabo” [Empleada inmigrante 9 (360:377)]

2.2.3. Cuando el trato laboral se degrada: acoso moral y sexual

La diversidad de formas de control y en particular aquellas que se basan en la falta de confianza de las empleadoras hacia las trabajadoras, derivan en ocasiones en una fuerte degradación del trato laboral que estas reciben. Degradación que en sus versiones más extremas llega a verdaderas situaciones de **acoso moral**. Tres tipos de factores facilitan estos malos tratos. Por un lado, aquellos ligados a la personalidad y a las tradiciones sociales y culturales de algunas empleadoras, donde, una vez más, aparece el trasfondo de la relación de servidumbre. Por otro lado, la convivencia entre empleadora y empleada que puede llegar a ser muy intensa – por ejemplo en el caso de las internas– lo que propicia la aparición de conflictos, aunque no su

degradación hasta el extremo del acoso, obviamente. Finalmente, la tantas veces citada ausencia de regulación y de cauces formales de resolución de conflictos (sindicales, judiciales...) en esta actividad favorece que las situaciones de malos tratos psicológicos no encuentren las vías de salida que, aun con dificultades, están disponibles para otras trabajadoras.

Por todo ello, puede constatarse que, aunque no sea mayoritario, el acoso moral aparece bajo diversas formas. Entre las más frecuentes destacan, por ejemplo, las que tratan de imponer una relación servil de la trabajadora hacia su empleadora y aquellas dirigidas a incrementar la presión laboral sobre aquella.

“Tengo necesidad de ir al baño, entonces me decía: pues si hace un pis le toca 5 minutos más, porque 5 minutos se van en eso y a mí me cuesta de sacar el dinero para dártelo para que te vayas, pierdas al tiempo allá haciendo pipi. Y ya, entonces resulta que yo pues retenía líquidos, me daba miedo ir hasta el wáter” [Empleada inmigrante 3 (373:380)]

“Le mendigan el agua, le dicen que el agua no la gaste tanto, que se bañe una, o dos veces a la semana máximo, que no escuche música, o que no vea televisión, o sea situaciones que una persona que está 24 horas del día en una casa no puede aguantar. Son situaciones de abusos, que dejan mucho que decir, situaciones de explotación” [Empleada inmigrante 6 (764:769)]

Las prácticas de acoso moral se manifiestan también a través de algunos comportamientos en los que la desconfianza hacia las trabajadoras se lleva hasta el extremo, incurriendo en situaciones claramente degradantes. El procedimiento de tender trampas o pruebas a las trabajadoras para comprobar su honestidad, tal como se ha comentado anteriormente, se encuentra entre los más extendidos y, lógicamente, es vivido por éstas como una agresión, generando en ellas un profundo rechazo que puede llegar incluso a hacerles renunciar al empleo.

“Y un día es que le arreglé el armario y no sé por qué me dejó 5.000 pesetas y yo digo ésta se cree que yo soy tonta (...) Una prueba, sí (...). Y cuando vino le dije: oye, M^a Paz; dice: Puri, ¿qué pasa?; digo: mira que al sacar las sábanas, ha salido un billete de 5.000 pesetas; uy, ¿y eso?. Y yo cuando veo esa mirada, digo, mira, pues si te crees que las iba a quitar, estás

muy equivocada, ahí las tienes, yo no tengo porque quitarte nada, cuando estoy trabajando para que tú me pagues. No, no, si yo no las he puesto; digo, pues vale, pues bien, tú verás lo que haces” [Empleada española 26 (827:910)]

“Entrevistadora: ¿Te ponía trampas? Entrevistada: claro, yo creo sí, porque yo le decía: señora, mire en el cuarto de esa hija estaba este anillo tirado, o esta cadenita, o esto, o un bolígrafo, o está grabadora, o este, una calculadora, esto estaba en tal parte. Entonces, mire señora, esto aquí se lo dejo (...).Yo le dije a mi esposo me va a tocar retirarme porque esto, lo otro, porque era una cosa injusta (...). Así que me haga falta lo que me haga falta, no voy a trabajarle a esta señora. Además, me paga mal, me hartó a trabajar y no me reconoce nada” [Empleada inmigrante 3 (440:450)]

“Se portó mal a lo último, porque no me dio indemnización de dos años, cuatro meses que trabajé y vino a mi trabajo y me hizo firmar un papel como que renunciaba yo, o sea como que me ha pagado. Yo tengo esos papeles y los guardo, porque cualquier cosa. Porque después me trató fríamente mal, me trató de ladrona, de delincuente, que soy traficante, me dijo cosas y me dijo que ella tenía billetes que yo le he dado falsificados” [Empleada inmigrante 15 (352:370)]

“Yo tomaba café y fui a abrir el armario y había un bote de descafeinado y ponía “prohibido tocar”. Eso es muy fuerte, eso es como si no fueras nadie (...). Ya vi que no me compraba fiambre. Me tenía que traer yo el bocadillo de mi casa. Ya no me compraba pan. Aquí algo pasa, porque sí. Yo a lo mejor iba al congelador y todo y en la carne ponía que “prohibido tocar”. Yo me quedaba así, digo: madre mía, pues ¿qué ha pasao aquí de la noche a la mañana? Entonces, yo le dije que me diera una explicación, ¿qué es lo que pasa? ¿por qué se ha vuelto la tortilla del revés? porque pienso que me ocupo bien de tus hijas, la casa la tienes bien limpia, te has puesto el parquet y hemos venido las dos a hacer limpieza general cosa que no te he pedido nunca que estas horas me las tienes que pagar, al contrario” [Empleada española 26 (1301:1355)]

El maltrato moral y psicológico puede llegar a manifestarse también mediante prácticas de control laboral intensamente disciplinarias en las que la pérdida de respeto a las trabajadoras y la violencia verbal alcanzan niveles muy elevados.

“Maltrato psicológico, de que es que no limpias bien, o chillar porque el niño ha subido sucio. Pues si el niño es un niño, tendrá que subir sucio (...). Psicológico de decir es que no has limpiado bien, pues enséñame, dime tú cómo se hace”
[Empleada española 32 (1281:1297)]

Todo este conjunto de situaciones, minoritarias pero significativas, no responden, además, a otro tipo de finalidades ligadas a la relación laboral, como con frecuencia sucede (perversamente) en otros empleos. En este caso, no se trata de provocar la renuncia de la trabajadora o de hacerla incurrir en comportamientos que justifiquen su despido, ya que la propia informalidad en que se mueve este tipo de empleo hace innecesarios los motivos para romper la relación laboral. Se trata, por tanto, de comportamientos que además de degradantes resultan totalmente gratuitos desde el punto de vista de la gestión de la fuerza de trabajo y que no producen más efecto que el maltrato en sí mismo. Sin embargo, sí generan, como es lógico, un profundo descontento en las trabajadoras que se manifiesta en una sensación de malestar psicológico que afecta negativamente a su vida personal e incluso a su rendimiento laboral, pudiendo llegar a la salida del empleo.

“No quiero, no quiero, estar todo el día con ella, yo no quiero(...). Quiere una persona para dormir y todo y para dormir no (...). Lo que pasa es que es muy señora, que te hace, te da a entender que ella es la señora (...). Si tengo que decirle doña Milagros catorce veces al día, pues yo se lo digo (...). Yo me ganaba un jornal grande, pero es que, yo que sé, me agobiaba y lo que más me agobiaba es el tema de que me tenía que ir a dormir por las noches” [Empleada española 30 (1441:1525)]

Las empleadas de hogar, al igual que otras trabajadoras, también son sometidas en ocasiones a la lacra del acoso sexual. Con todo y tratarse de un fenómeno con amplia presencia en el mercado laboral español, en el caso de estas trabajadoras adquiere algunos rasgos que merecen un comentario particular. El primero y fundamental de ellos es que las propias características intrínsecas de esta actividad, favorecen que en algunos casos existan hombres que utilicen su posición predominante (también en el plano laboral) para acosar a las trabajadoras. Factores como el hecho de que este trabajo se desempeñe en un domicilio, que se

den relaciones de convivencia y confianza, que sea desempeñado en general por mujeres con un alto grado de vulnerabilidad económica o que persista en el mismo su concepción como una relación de servidumbre (de sumisión, por tanto) hace que algunos hombres se consideren con patente de corso respecto a las mujeres a las que emplean.

En este sentido, un primer hecho a destacar es que son sobre todo trabajadoras inmigrantes las que son víctimas de este acoso. Sin duda la idea que tienen algunos hombres de que estas mujeres aceptarán más fácilmente sus proposiciones, dada su mayor vulnerabilidad (económica y como inmigrantes), explica en buena medida que las consideren arbitrariamente un objetivo que no les planteará demasiada oposición.

“Los jefes son unos mañosos. Que digo yo que les hacen propuestas malas (...). Le dije, ¿sabes qué? yo quiero vivir contigo, porque me gustas, porque eres joven y que eres muy dulce y no sé cuanto y el viejo me daba dinero. [Empleada inmigrante 16 (1192:1215)]

Una parte de estos comportamientos se produce de manera *imprevista* en el domicilio en el que se trabaja, por parte del propio empleador o de algún familiar de la persona a quien se atiende (por ejemplo, en el caso del cuidado de personas mayores). En estos casos, la trabajadora acosada une a su rechazo la sorpresa por una situación que no esperaba.

“Ha venido tu marido. Ah, ¿a qué ha venido? Pero no se preocupe, le digo, porque yo misma me he metido a mi habitación y he cerrado la puerta con llave. Entonces ella tenía problemas con él, porque decía ¿a qué tienes tú que ir a mi madre, a qué tienes que ir? Entonces, el señor la cogió conmigo de decir que yo todo le cuento a ella y por qué no agarro confianza con él” [Empleada inmigrante 16 (576:629)]

Sin embargo, las experiencias de acoso sexual más perversas son aquellas que podemos calificar como de *acoso programado*, es decir aquellas en las que las ofertas de trabajo como empleada de hogar llevan incorporados ya los propósitos acosadores. Se trata, así, de aquellos hombres que, bajo la apariencia de una búsqueda convencional de una empleada de hogar, camuflan su propósito de conseguir lo que muy gráficamente una trabajadora nos definía como *interna con fines de llegar a más*.

“He puesto anuncios en los periódicos. Ellos me citaron en la estación de trenes. (...) Me dijo que era para cuidar a una persona mayor. Entonces yo fui, fui acompañada con una

amiga, no quería ir sola. Entonces, tampoco le pregunté su nombre ni nada, porque no me gustó y lo que hice fue irme y llorar, porque la verdad lo que él me dijo nunca lo he hecho y no lo haría. O sea, me dijo que si yo buscaba trabajo que él me podía dar, con solamente unas horas, estar con él, acostarme con él, me iba a dar mucho dinero y cómo crees que uno se va a sentir, pues muy mal, cuando uno no lleva esa vida” [Empleada inmigrante 1 (194:201)]

“Me salió un abuelito que pensaba que yo estaba sola y me dice: mire que como me encantaría que tú me cuidarás (...) Entonces, me dijo, ¿eres casada?, yo le dije sí, estoy casada y tengo dos hijos. Me dice, ay, yo soy sólo y estoy aburrido, estoy cansado, estaba enfermo, se veía muy cansado (...) Entonces me dijo, ¿por qué no me consigues una señora, que me cuide y yo te pago y todo para yo no quedarme sólo? Y en esos días mi hermana había quedado sin trabajo (...).Entonces, vio que mi hermana no tenía esposo, ni nada porque ella está sola acá (...). Entonces le dijo, acompáñame al centro y él le dijo, ay mira, si quieres alguna ropa de esa, yo te la compro. Entonces mi hermana le dijo, no, no, a mí págueme lo que hice de trabajo, porque yo no estoy interesada por nada. Entonces, él le puso la mano por una pierna y le dijo, no señor, yo vengo y te trabajo y te acompaño al médico, pero sin ningún interés, o sea el respeto de por medio. Entonces él le dijo, no mira, mujer ¿por qué no nos vamos a vivir ambos y yo te doy el dinero que vayas a gastar y usted duerme conmigo y eso?. Era un señor que ya no era capaz, ni de respirar. Entonces mi hermana le dijo: mire lo que usted debe hacer es arregle su vida, porque usted está muy mal. Nosotros no venimos a eso, vendrán otras, pero nosotros no” [Empleada inmigrante 3 (1092:1121)]

El grado máximo de *acoso programado* es aquel que se produce con la complicidad de algunas empresas dedicadas (sólo aparentemente, por lo que se ve) a la intermediación entre oferta y demanda de empleo del hogar, tal como nos ha denunciado alguna trabajadora. El comportamiento desaprensivo de estos intermediarios tiene, además, el doble efecto de provocar en las trabajadoras sentimientos de ofensa y rechazo, al tiempo que de frustración por el fracaso en la complicada búsqueda de un empleo.

“Tenemos una entrevista ahí en la oficina. A veces formamos una cola que somos a lo mejor treinta mujeres que estamos sin empleo. Y qué pasa, que viene el señor que va a hacer la entrevista, pero ahí también tiene error el señor de la agencia. Porque si dijera, bueno, de qué va la cosa, pues mira la cosa va de esto, si quieren pues ustedes se quedan y pasan entrevista y que el señor escoja. Pero que de buenas a primera diga que es una entrevista normal y después a la última sale que no, que ya eligieron a una colombiana porque lo que quiere el señor es interna, pero con fines de llegar a más. Entonces, imagínese que nosotros nos pasamos casi todo el día, hasta de hambre estábamos, pues hasta las dos de la tarde que nos cierran, para nada. Entonces, también nosotros reclamamos: bueno, señor, ¿cómo es esto? Creo que aquí es una empresa, una agencia de respeto y si usted tiene esas cositas pues eso mézclelo con lo otro que tiene ahí, pero a nosotros que buscamos empleo normal, pues tampoco no nos haga esto. O desde el principio díganos esto va a así y quien se queda, se queda y quien no, pues a su casa. Porque, imagínese, a veces hasta de hambre estar ahí esperando, siempre pensando ojalá que nos toque (...). Pero, de repente, que una chica que sea más liberal que uno, a lo que le digan.” [Empleada inmigrante 16 (1245:1266)]

La existencia de este tipo de prácticas –no generalizadas, pero sí con una cierta proliferación– ha generado mecanismos de defensa entre las trabajadoras. Advertidas, sobre todo las inmigrantes, de que algunas ofertas de trabajo pueden esconder otras intenciones, exigen garantías sobre estas ofertas –también ellas quieren referencias sobre sus posibles empleadores/as– o evidencian bien a las claras y desde un principio su situación familiar para evitarse sorpresas poco agradables

“Yo digo ya de mi parte, otra vez que vaya así me aseguraré. Si no es una persona que me conoce –en este caso, que me dieron este último trabajo, ahí sí– bueno, ¿quiénes son? Usted conoce, sabe donde vive, pero cuando acuda a una agencia también me dan los nombres completos de estas personas, los teléfonos, dónde trabajan todo. Pienso decirle también algún rato que ya me establezca y vaya por ahí y quiera él conversar (...), yo no quiero nada, me vengo a quejar nada, yo lo que vengo es a por

el trabajo, así que quiero trabajar” [Empleada inmigrante 11 (449:460)]

“Si es un hombre, me da... Sola no puedo ir. Voy con mi marido. Siempre me llaman las mujeres. Ay, que me llaman muchos hombres y me dicen ¿qué ojos tienes?, ¿cuánto edad?, ¿estás casada?, y si dices que estás casada, te apagan el teléfono, muchos hombres han llamado, más hombres (...). Ya no pongo quiero trabajo (pongo) limpieza (...) Lllaman también (hombres). Mi marido lo coge y no dice nada (...). Van (mis amigas) con sus novios a la entrevista y preguntan para los horarios” [Empleada inmigrante 22 (756:795)]

2.2.4. Un hogar donde trabajar, ¿un hogar donde vivir?

La cuestión del uso del espacio puede llegar a ser central –e incluso conflictiva– en esta actividad, dada la coincidencia que se produce entre el espacio de trabajo y el espacio de vida. Y ello tanto para la familia empleadora como –especialmente en el caso de las internas– para las trabajadoras. Así, por lo que al uso de este espacio respecta, dos planos resultan importantes: la existencia de libertad/restricciones de acceso para la trabajadora dentro del domicilio y el espacio disponible para uso personal por las empleadas internas.

En cuanto a la primera cuestión, en general no existen restricciones para el acceso de la trabajadora a todos los espacios de la vivienda, tanto si desempeña su trabajo en presencia de la empleadora, como si lo realiza ella sola. La confianza en que se fundamenta esta relación laboral por lo que respecta a otros aspectos (realización de las tareas de la casa, cumplimiento de horarios, cuidado de niños, niñas y mayores...) se extiende también al uso de la vivienda. La decisión, bastante habitual, de *dar las llaves* de la casa, unida al hecho –en el caso de las externas– de que con bastante frecuencia ningún miembro de la familia se encuentra en la casa mientras se realizan las tareas o –en el caso de las internas– sólo lo están durante una parte del tiempo, lleva implícita esta ausencia de límites que suele extenderse también al uso de algunos de los elementos domésticos.

“La señora me decía, te he dejado leche, un bocadillo, lo que quiera puede usar. Ahí tienes el teléfono por si necesitas una llamada urgente para tu casa. Pero yo nunca usé nada” [Empleada inmigrante 3 (381:385)]

“Ella incluso en ese tiempo se fue de viaje y me dejó la llave, o sea sin conocerme, me dice te dejó las llaves y todo era abierto,

allá no era nada con candado, ella tenía sus joyas, su dinero”
[Empleada inmigrante 3 (300:305)]

“Me dice: tú como de lo que quieras. No me priva de nada, ni me dice no entres aquí, ni nada. Yo soy muy honrada, ella me ha cogido bastante cariño, bastante confianza, ellos me confían todo” [Empleada inmigrante 10 (93:98)]

Sin embargo, en algunos casos, las empleadoras sí imponen límites al acceso a ciertos espacios de la casa. De nuevo, la cuestión de la confianza es central para determinar la existencia de estos límites, aunque en este caso en sentido negativo: a menor confianza, más limitaciones. Y ello no sólo por lo que respecta al acceso a algunas partes de la vivienda, sino también en cuanto a la disponibilidad de otros elementos del hogar (teléfono, comida, televisión...) ³⁹. En estos casos, más que de razones concretas y objetivas ligadas a algunas características de los espacios u objetos *prohibidos*, se trata de una actitud genérica de escasa confianza o de control extremo.

“Nos advirtió que en el salón principal, nos prohibió sentarnos. En el comedor, que tenía tres comedores, tampoco. Entonces, en la cocina era donde debíamos de comer” [Empleada inmigrante 3 (99:110)]

“Y el teléfono, prohibido contestar. Ella tiene un inalámbrico y una lo coge y se lo tiene que llegar, pero no lo puede coger. Si lo llaman a uno, entonces uno contesta en uno viejo porque ella el inalámbrico no se lo deja contestar porque le prende virus, le prende no sé que” [Empleada inmigrante 3 (99:110)]

“Yo lo tomo divertido, pero claro que a veces molesta. Y uno también se siente mal, pues tenía una habitación que tenía ahí decía sus cosas y que ahí no debo entrar. En esa habitación no podía entrar (...). No, no había llaves, tenía una mesa de noche con un candado que lo pusieron sus hijos y decía que ahí tenía muchas cosas importantes, que no las debo ni siquiera ver”
[Empleada inmigrante 11 (132:141)]

³⁹ Una cuestión aparentemente anecdótica como es la del acceso al teléfono suele cobrar bastante importancia tanto para empleadas como empleadoras, en particular cuando se trata de trabajadoras inmigrantes, sobre todo si son internas. La posibilidad de contactar con sus familias, para unas, y el elevado coste de estas llamadas, para otras, condiciona el acuerdo o conflicto en torno a este tema. Las soluciones van desde el libre acceso al

“Yo en las otras casas que he ido tienes la nevera, los armarios, coge lo que quieras. Yo aquí me tenía que llevar el agua de la casa. Yo me llevaba una garrafita de agua y con la botella y en la nevera”. [Empleada española 33 (449:468)]

Por lo que respecta a la cuestión de la disponibilidad de espacios propios para las trabajadoras internas, cabe señalar diversos aspectos. Estas trabajadoras disponen, lógicamente, de una habitación en la casa donde desarrollan sus tareas, lo que supone, en principio, una ventaja para ellas por cuanto les reduce sus costes de vivienda y manutención. Esta ventaja suele ser particularmente valorada por algunas inmigrantes –las que no tienen a su familia aquí– que no disponen de una alternativa de vivienda, o ésta les supondría elevados costes⁴⁰ o habrían de compartirla con los problemas que esto supone.

“Al principio, alquilé como seis o siete meses (...). Pero ahí dormíamos dos en la habitación, dos chicas. En otra habitación dormían dos, una pareja (...). Pero a mí no me gustó ese ritmo de vida que hay aquí. Por ejemplo, vivimos en un solo piso, una se compra una carne o lo que sea para prepararte, cuando uno va a preparársela ya te la han gastado. Si tiene una cosa, una vestimenta, o algo y a la otra le apeteció ponérsela, se la ponía, sin el permiso de aquella persona. O sea, había un abuso de todo (...). Es bastante complicado, porque hay que pagar muchísimo, agua, luz y yo que no consumía ni agua, ni luz” [Empleada inmigrante 10 (302:335)]

Ahora bien, el hecho de que las trabajadoras dispongan de un espacio para su alojamiento en la casa no siempre significa que el mismo cumpla una condiciones suficientes de comodidad y privacidad. Así, aunque las ventajas materiales de disponer de un alojamiento –lo que, por otro lado, no es una opción sino una necesidad derivada de su tarea– son valoradas positivamente, éstas pueden quedar muy devaluadas por los inconvenientes que tienen que soportar las trabajadoras.

“Una habitación muy precaria, que la luz no funcionaba. A mí me encanta leer, así que, bueno, las primeras angustias, que

teléfono a la prohibición total de utilizarlo, pasando por el más que frecuente cobro de las llamadas realizadas por las trabajadoras a sus países de origen.

⁴⁰ El hecho de no tener que pagar un alquiler, aunque sea el de una habitación compartida supone para estas trabajadoras un ahorro importante, que les permite ahorrar una parte mayor de su sueldo para enviarla a su familia, pagar la deuda que contrajeron para emigrar o llevar a cabo el reagrupamiento familiar.

estaba separada de mi familia, que quería leer, no me podía dormir. Me tuve que comprar yo misma una lamparita. Y, bueno, no había ropa de sábanas (...). Me las compraron ellos, les pedí eso” [Empleada inmigrante 12 (74:98)]

“La verdad es que no descansas porque hay mucha gente y arman mucho ruido, estás al lado de la cocina (...). Y no duermes, prácticamente. Hay otras personas durmiendo contigo, entran y salen (...). Una habitación para tres personas”[Empleada española 25 (620:645)]

Este tipo de inconvenientes, unidos al hecho de que la permanencia continua en el domicilio donde se trabaja difumina totalmente la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo propio, hace que algunas trabajadoras prefieran disponer de una alternativa de alojamiento que les permita desconectar de su empleo cuando se lo permite su jornada laboral (noches, fines de semana...)

“Yo alquilaba un piso, un dormitorio, para poder salir. Ese día que salía era a descansar, porque claro, si yo me encerraba en la habitación, me tocaban la puerta y salía. Estaba descansando, me llamaban y no descansaba en la casa” [Empleada inmigrante 6 (196:210)]

2.2.5. Tiempos de trabajo, tiempos de vida

Una jornada laboral muy larga... o muy corta

Un elemento central de las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar, como de cualquier otra trabajadora, lo constituye la jornada laboral. Y ello tanto por lo que respecta a su duración como por lo que se refiere a la organización de la misma, aspectos que remiten, en definitiva al siempre complejo tema del uso y la distribución del tiempo vital. En el caso de estas trabajadoras, la duración de su jornada laboral afectará fundamentalmente a tres cuestiones: su carga de trabajo, sus ingresos y el margen de conciliación entre su vida laboral y familiar. Un triángulo que somete a muchas trabajadoras –sobre todo a aquellas para las que los ingresos de este empleo son los únicos o los principales para su familia– a la tensión entre conseguir una jornada laboral más amplia que les permita acceder a un mayor ingreso –dados los bajos salarios en esta actividad– y la mayor carga de trabajo y el menor tiempo disponible que la misma supone.

En este sentido, la normativa legal que regula el empleo del hogar (el RD 1424/85) establece que la jornada de trabajo máxima legal es de cuarenta horas semanales y de nueve diarias. El horario será fijado libremente por la empleadora y puede ser variable, sin superar en ningún caso las horas de trabajo efectivo la jornada máxima. El descanso entre jornadas debe ser de diez horas (ocho si se pernocta en el domicilio en el que se trabaja). Se pueden acordar, sin la consideración de horas extraordinarias, tiempos de disponibilidad de la trabajadora sin realizar un trabajo concreto, así como su retribución. Las horas extraordinarias son de realización voluntaria por parte de la empleada, sin superar un máximo de ochenta al año. El descanso semanal es de treinta y seis horas (al menos veinticuatro disfrutadas de forma consecutiva y preferentemente en domingo); también se descansa las catorce fiestas laborales generales.

Los modelos –y, por tanto, la duración– de la jornada laboral en el empleo de hogar son múltiples, de forma que la misma puede ser muy larga...o muy corta: puede durar desde todo el día, en el caso de las internas, hasta muy pocas horas diarias o semanales para algunas externas por horas. Así, la duración más dilatada de la jornada se produce entre las trabajadoras internas, particularmente si sus tareas están asociadas al cuidado de personas dependientes. En estos casos, la jornada efectiva puede llegar a ser de veinticuatro horas y, en cualquier caso, se extiende desde la mañana hasta la noche.

“Yo primero fui a trabajar con un par de abuelitos. Estuve con la señora ella, pues ahí es cuando empecé a sentir el rigor del trabajo ese. Se trabaja una las veinticuatro horas” [Empleada inmigrante 11 (19:34)]

“Ella sí está cuidada las veinticuatro horas del día porque cuando ella está mal yo me quedo con ella” [Empleada inmigrante 16 (938:1021)]

“Yo me vi impotente porque era un chalet y ellos querían para hacerme cargo de todo y encima tener puntual la comida. Que tenía dos hijos, que tenía que atender. Yo hablé bien claro y le dije: señora, éste es un trabajo para dos personas (...). Yo veía que era demasiado. Yo decía: me voy a agotar o voy a durar quince días, para eso mejor no porque era demasiado. Yo veía que para mí era mucho. Me dijo: pero la chica que estaba aquí lo hacía. Pero si está cambiando de chicas es porque no le duran, porque es demasiado el trabajo y yo de verdad le digo

no quiero estar en su casa” [Empleada inmigrante 16 (752:780)]

En el caso de las trabajadoras externas *fijas* –con dedicación extensa y continuada en una misma casa– la duración de la jornada presenta una casuística muy amplia. Existen, sin embargo, dos grandes modelos de referencia: la jornada de todo el día (en torno a diez o doce horas diarias y cincuenta o sesenta horas semanales) y la jornada de mañana, que puede incrementarse con algunas tardes o los fines de semana (en torno a las treinta horas más extras).

“Entraba a las 9 de la mañana y salía a las 5 de la tarde y luego, claro, ya por las tarde me tuve que dejar todo (las casas por horas) porque era imposible lo de seguir con el ritmo. El resto del tiempo me iba a la otra casa, entonces, claro, al volver a hacerme las tardes libres, pues volví a buscarme cosas por la tarde para poder mantenerme” [Empleada española 35 (91:115)]

“Por la mañana los levantaba, los ayudaba a vestirse y eso, los llevaba al colegio, llegaba a casa hacía la comida y ya me iba y luego la madre ya los llevaba a comer y eso y a las 3 y media volvía, los llevaba al cole, me esperaba a que salieran a las 5 y me estaba con ellos un rato” [Empleada española 32 (125:183)]

Las trabajadoras externas por horas son las que presentan una mayor dispersión por lo que a la duración de su jornada respecta. Dado que son ellas las que componen su propia jornada, a base de sumar pequeñas dedicaciones *echando horas* en una o varias casas, ésta puede llegar a ser muy larga –sobre todo si además le sumamos los tiempos de desplazamiento– o muy corta, si se opta por trabajar sólo unas pocas horas. En cualquier caso, aunque esta forma de trabajar presenta la ventaja de obtener mejores retribuciones por hora, la única forma de obtener unos ingresos totales elevados pasa por trabajar muchas horas y combinar varios empleos, por lo que la dedicación total acaba siendo alta. La necesidad de acudir a varias casas –a veces a muchas– y, por tanto, de realizar numerosos desplazamientos incrementa la jornada laboral, así como el estrés de estas trabajadoras. Así, aunque resulta difícil establecer una jornada estándar de referencia, el entorno entre las veinte y la veinticinco horas constituye un horizonte medio representativo⁴¹.

⁴¹ En algunos casos, las horas (bastantes menos) trabajadas a través de esta modalidad resultan complementarias a las trabajadas en otras formas del empleo de hogar o en otros trabajos de limpieza: *“En esas horas libres, como te daban semanalmente el plan de*

“Yo empiezo los días lunes. Por lo regular empiezo a la mañana que son, a más tardar que yo llegue tarde serían las 9 de la mañana y empiezo a correr y de ahí ya empiezo a contar las horas. De las 9 tengo que estar a las 5. De las cinco horas tengo que volarme a las tres horas y de las tres horas tengo que correr a las otras tres horas (...). Y luego hay días que depende. Hay días que tengo dos casas, hay días que tengo una sola casa” [Empleada inmigrante 44 (25:42)]

“Estoy en tres casas (...). Voy a una casa lunes y viernes, a otra el miércoles, a otra el jueves. Así (...) hago cuatro horas (en cada casa). Hay veces que cambio. A veces hago cambios yo porque si necesito hacer un cambio para la mañana ir a hacer algún documento, alguna cosa, entonces hago cambios, voy en la tarde a trabajar en vez de la mañana” [Empleada inmigrante 9 (7:25)]

“Empecé con dos casas (...). Un tiempo después, luego una hermana de la primera y luego otra casa, otra casa, hasta ahora que llevo todos los días ocupaos. Hoy me ha llamao otra señora, mira, y la semana que viene empezaré (...). Cinco casas de lunes a viernes (...) y la del martes por la tarde seis y la de arriba de mi casa siete” [Empleada española 29 (238:260)]

Yo luego he hecho horas, horas a montones. Si habían doce horas al día, doce horas las hacía porque lo necesitaba. Bueno y si no lo necesitaba, yo me lo creía” [Empleada española 34 (108:125)]

Se constata, por tanto, que una parte importante de las empleadas de hogar realizan jornadas laborales inferiores a la *normal* (40 horas semanales). Ello viene a confirmar algo que las estadísticas ya nos habían apuntado: la elevada incidencia del empleo a tiempo parcial en esta actividad, muy superior a la media del conjunto del mercado laboral español. Un tiempo parcial que responde a la elevada incidencia del trabajo por horas y de las jornadas de sólo mañana (o tarde). Formas de trabajo que también explican, tal como la EPA había sugerido, la

trabajo, te acoplabas las casas donde limpiabas (...). Era un poco estresante y yo tenía que desmontar, cambiar horas de las casas donde iba a limpiar” [Empleada inmigrante 9:92 (978:998)]

amplia incidencia en el empleo del hogar de jornadas laborales de menor duración⁴², que responden sobre todo al “tipo de actividad” y no a una opción voluntaria de las trabajadoras.

Por otro lado, el tema de la jornada no se agota con la duración de ésta, sino que una cuestión fundamental para las trabajadoras es cómo se distribuye y cuáles son los horarios que la limitan. De ello dependerá, entre otras cosas, el tiempo libre real de que dispongan las trabajadoras para su vida personal y las posibilidades y restricciones para la conciliación con su vida familiar. En este sentido, cabe remarcar que los horarios varían en función de cuál sea el régimen de vinculación de la empleada con el hogar donde desarrollan su tarea. Pueden distinguirse, así, tres situaciones distintas:

- Internas: para estas trabajadoras no existe un horario delimitado. Aunque, en teoría, puedan existir unos márgenes de referencia –las horas de levantarse y acostarse– en la práctica, el hecho de residir en la propia vivienda donde trabajan hace que su disponibilidad sea total a cualquier hora. Así, no es su jornada la que se ajusta a su tiempo de descanso, sino a la inversa, de forma que si aquella se alarga más allá de lo habitual, éste disminuirá sin remedio. En el extremo, su jornada puede llegar a ser –por ejemplo, si se vincula al cuidado de personas mayores– de veinticuatro horas al día.

“De interna trabajaba hasta las 10 de la noche. Mira trabajaba los días de, por ejemplo, los viernes me acostaba a las 4 de la mañana y me levantaba a las 8 de la mañana (...). Hacían muchas fiestas en la piscina o a veces, en pleno invierno, hacían arriba, porque la casa era muy inmensa, los hijos hacían más fiestas” [Empleada inmigrante 2 (145:163)]

“Me levantaba de lunes a viernes a las 7 de la mañana, 6 y media, 7 de la mañana. Asearme un poquito, desayunar, un poco tranquila, 7 y media de la mañana y comenzaba (...). Era todo el día, desde que se levantaba uno, hasta las 12, 1, 2 de la mañana, porque cuando había cena, invitados a cenar también tenía que estar y atendía sólo a la cena, porque eran 10, 12 personas con los invitados” [Empleada inmigrante 6 (76:105)]

- Externas fijas: en el caso de estas trabajadoras, que realizan diariamente jornadas de duración media-larga en un solo domicilio aunque no residen en él, existen dos grandes

⁴² Recordemos, en este sentido, el dato de que sólo el 47,1 por 100 de las trabajadoras del sector realizan treinta o más horas semanales, mientras que para el total de ocupados dicho porcentaje se sitúa en el 81,4.

modelos de organización de su horario laboral. En primer lugar, el de jornada extensa, de mañana y tarde, que frecuentemente se alarga por espacio de unas doce horas (por ejemplo, de 8 a 20 o de 9 a 21). Un horario que normalmente coincide con el horario laboral de las empleadoras y que, por tanto, resuelve sus necesidades de atender el hogar y los hijos e hijas, pero que impide a las trabajadoras conciliarlo con su vida personal y familiar, tanto por su duración como por sus horas de inicio y finalización. No se trata sólo de que les quedan pocas horas para atender su propio hogar, sino que además tampoco pueden disponer de las franjas horarias concretas en que, por ejemplo, deberían llevar o recoger a sus propios hijos e hijas del colegio. De alguna manera, pueda decirse que aunque estas trabajadoras no son internas, estrictamente hablando, casi los son *de facto* puesto que disponen de muy poco tiempo para la vida propia. Mayoritariamente, son trabajadoras inmigrantes las que aceptan este horario, sobre todo si se trata de mujeres que sobreviven sólo con sus ingresos, ya que de esta forma consiguen algo más de salario.

“Era de 9 a 9. Fue que después llegaron otras colombianas y yo le dije: señora ¿por qué no me quita unas 2 horas menos porque es mucho tiempo? Entonces, dejamos de 9 a 7” [Empleada inmigrante 3 (71:78)]

“Es de 9 a 2 y media en la mañana y después dos días estoy también de 9 a 2 y media y de 16:30 a 20:30 y siempre son 15 minutos, cada vez 15 minutos más, cada vez; pero, bueno, no digo nada, hay poco trabajo también” [Empleada inmigrante 12 (305:315)]

“No puedo salir de mi casa a las 6 de la mañana, más no puedo, con tres niños no puedo. Hablé con ella: ¿puedes dejarme hasta las 9 horas? Y ella (me dijo que) no (...). No quería, quería que entrará a las 8” [Empleada inmigrante 23 (303:334)]

Dentro de este mismo grupo, se encuentran también las trabajadoras –normalmente dedicadas al cuidado de personas mayores– que realizan una jornada igualmente extensa, pero en horario nocturno o bien los fines de semana, de forma que vienen a complementar la jornada realizada por otra compañera durante el horario *normal*. Dado que se trata de horarios que dificultan más si cabe la conciliación con la vida familiar, suelen realizarlos trabajadoras sin familia o sin hijos o hijas en España.

“Ingresé a trabajar con una señora que tenía un niño. Tenía que ir de 5 de la tarde a 9 de la noche. Tenía que recoger al niño del colegio, llevármelo a casa, a ducharlo, atenderlo,

darle la cena y todo eso y limpiaba también el piso (...). Trabajé de lunes a domingo, pero yo decía no, porque en ese tiempo no estaban mis hijos todavía aquí y yo decía sábado y domingo me lo tomo yo, cosa que ella incluso se molestaba. Bueno, con ella si tuve unas cogidas, que bueno” [Empleada inmigrante 4 (157:174)]

“A veces trabajo hasta los domingos. Cuando se le ocurre a ella, me hace quedarme todo el sábado y recién el domingo a las 2, 3 de la tarde salgo.” [Empleada inmigrante 5 (311:334)]

En segundo lugar, encontramos aquellas trabajadoras que, aun manteniendo su dedicación exclusiva a una sola casa, realizan una jornada de menor duración, normalmente en horario sólo de mañana (a veces sólo de tarde). Este es el tipo de horario preferido, en general, por las trabajadoras españolas, sobre todo si no se trata de la fuente principal de ingresos en su familia, lo que les permite aceptar un menor salario. Pueden, así, conciliar mejor su jornada laboral con su vida familiar, lo que frecuentemente es para ellas una exigencia ineludible que incluso les lleva a rechazar empleos si no les posibilitan esta compatibilidad.

“Mi horario era de 9 y media a 2 y media, en ese sentido. Pero, en ese intervalo, cuántos días me había ido yo a las 12. Cuántos días me decían: es que estás cobrando poco. Vale, pero...” [Empleada española 36 (221:268)]

“A lo mejor hacías dos patios. Pues esos dos patios te tocaba levantarte a las 8 de la mañana o levantarte un pelín más pronto para que la gente luego no te pise. Y sí, estuve 3 años, hasta que dije que no porque yo tengo que tener en casa también los sábados y estar con mi hijo porque es lo que más pierdo con él” [Empleada española 26 (24:33)]

“Les dije que no porque además era de 6 y media de la mañana a 9 de la noche y yo estaba recién casada. Era casi interna” [Empleada española 27 (261:279)]

“En total cinco mañanas y tres tardes (...). Las tardes me las quiero dejar. Yo les he dicho que hasta el verano porque es que ahora, a mí por madrugar me da lo mismo la hora que sea, al mediodía a casa y por la tarde pues aquí, tu casa” [Empleada española 30 (861:891)]

Sólo en algunos casos estas trabajadoras españolas aceptan otros tipo de jornadas más extensas, por ejemplo completando los horarios de mañana con algunas tardes a la semana o con horarios continuados más amplios. Lógicamente, estos horarios resultan incompatibles con la atención por parte de las trabajadoras a sus propias obligaciones familiares por lo que son principalmente mujeres sin este tipo de cargas –jóvenes sin hijos o hijas o de edad avanzada con hijos e hijas ya mayores y con necesidad de aumentar los ingresos– las que aceptan este tipo de jornadas.

“Llegaba a las 6 y media allí. Tenía que levantarme a las 5 menos 10 y habían tardes que acababa a las 7 ó las 8 de la tarde y luego vuélvete a mi casa” [Empleada española 27 (321:340)]

“Sí, pero ella tenía vida, tenía horario escolar, por eso ella no me cogía el mediodía. Ella el comer sí que comía con ellos si podía, a no ser que algún día me dijera (...). Ya a las 5 de la tarde los recogía y estaba hasta las 5 y media, las 7” [Empleada española 32 (184:208)]

“Iba a ser de 8 y media a 1, o así, a 1 y algo, 1 y media, cuando los niños hubieran comido, los dos. Y luego de 5 a 7. Ellos ya llegaban a casa a comer, los niños ya se iban al colegio y hasta las 5 no salían del colegio y aunque ellos tienen horario también pueden adaptarlo. Pero era, yo estaba de 5 a 7. Luego han variado los horarios. Yo el viernes no trabajo, sólo trabajo hasta la hora de comer” [Empleada española 32 (483:608)]

- Externas por horas: estas trabajadoras, como en buena medida construyen su propia jornada laboral en base a las diferentes casas donde *echan horas*, organizan más autónomamente su propio horario. Habitualmente, lo hacen de forma que les permita la conciliación entre su vida laboral y familiar, haciéndolo, por ejemplo, compatible con los horarios escolares de sus hijos e hijas. En cualquier caso, su margen de libertad no es total porque, aunque acumulan pequeños fragmentos de horas sueltas, tienen a menudo restricciones impuestas por los horarios que convienen a las empleadoras.

“No tengo ningún problema y yo entro a la hora que quiero y salgo a la hora que quiero. Yo tengo tres horas. Si entro a las 10, pues salgo a la 1. Que entro a las 9, pues salgo a las 12” [Empleada española 28 (315:323)]

*“No pueden mirar horario, sino trabajar el máximo posible”
[Intermediaria II]*

Vacaciones sin derechos

El disfrute de vacaciones retribuidas, regulado tanto por la legislación como por la negociación colectiva, constituye uno de los derechos laborales básicos en cualquier forma de empleo normalizada. Este derecho, como otros muchos, presenta múltiples particularidades en una actividad con tan alto grado de informalidad laboral como es el empleo de hogar. Así, las vacaciones pagadas no son la norma en este caso, sino que, por el contrario, encontramos un buen número de peculiaridades en torno a esta cuestión. Los fenómenos más frecuentes que se dan en este ámbito son los siguientes:

a) Vacaciones no retribuidas, fundamentalmente en el caso de las trabajadoras externas por horas. Las *vacaciones*, de hecho, se producen más debido a que los hogares se vacían a causa de las vacaciones familiares que como un derecho al descanso por parte de las trabajadoras. En términos laborales convencionales se trataría más de una suspensión temporal del contrato –sin derecho al desempleo, por supuesto– que de unas vacaciones. Por esta razón, no siempre son vividas como algo positivo (el descanso) por parte de las trabajadoras, ya que suelen prevalecer sus efectos negativos (reducción de ingresos)

“No, vacaciones no. Cuando vas por horas, no te pagan vacaciones” [Empleada española 33 (511:535)]

“Cuando vas días enteros, toda la semana a la misma casa, sí te suelen pagar el mes de vacaciones, o por lo menos parte de ello, pero si vas por horas no” [Empleada española 28 (729:736)]

“Las casas en julio se me piran, una al chalet, la otra... bueno, total yo me veía que venía eso y decía, señor me quedo sin trabajo, sin un duro... No me dan nada, vacaciones a qué santo, nunca” [Empleada española 29 (456:501)]

b) Vacaciones retribuidas sólo parcialmente. Esta situación se produce fundamentalmente en el caso de algunas internas que si bien disfrutan de su periodo vacacional completo (normalmente un mes), no reciben por el mismo la totalidad de la retribución correspondiente. Así, suele darse, por ejemplo, el caso de recibir sólo la mitad de lo que sería una mensualidad normal.

c) Vacaciones plenamente disfrutadas y retribuidas, situación que se da sobre todo entre aquellas internas con una relación laboral más estabilizada, ya sea mediante contrato formal o a través de la consolidación de su situación con la familia empleadora.

Realidad distinta con respecto a las vacaciones es la que se produce entre un colectivo significativo de empleadas de hogar que reconocen no disfrutar de las mismas. Esta circunstancia obedece a dos lógicas de carácter bien distinto. Por un lado, encontramos el caso de aquellas trabajadoras que dada la naturaleza de su tarea –cuidado de personas dependientes, como personas mayores o niños y niñas– se ven obligadas a mantener, a solicitud de las empleadoras, su actividad laboral también durante el periodo vacacional. Es bastante frecuente que en estos casos se produzca no sólo el malestar derivado de no poder descansar de su trabajo, sino también el que es consecuencia de una intensificación del mismo durante las vacaciones familiares.

“Los meses de verano son un poco fastidiosos (...). Dicen te llevamos al pueblo, o si tienen una casa en la playa, a la playa” [Empleada inmigrante 16 (531:544)]

“Era más, era peor. Yo los llegué a odiar, los fines de semana, porque los fines de semana era horroroso, pues cuando ya vio que los chiquillos se adaptaban a mí ella incluso se iba de viaje y me dejaba todas las faenas a mí y a la chica que venía nos dejaba solas en la casa y tres niños y todos allí: que llévalos al parque, que a la piscina, vuelva a la casa, vuélvelos a bajar. Más trabajo” [Empleada inmigrante 6 (151:161)]

“Luego llegaba el verano, quería que me fuera a El Perelló con ella y digo pues yo no me voy al Perelló, porque por 40.000 pesetas que me tienes que dar, tengo que estar ahí en la playa con el chiquillo, mientras tú te estás bañando, lo que sea (...). Ella quería que me quedara interna allí y yo por 40.000 pesetas no me quedo, primero que yo tengo familia y tengo que irme de vacaciones con mi familia” [Empleada española 26 (902:910)]

Por otro lado, se da también el caso de trabajadoras que no disfrutaban de sus vacaciones porque *voluntariamente* deciden trabajar también durante ese periodo, ya sea en su empleo habitual, ya sea buscando otra casa durante ese mes. Entre las razones que explican este comportamiento, destaca sobre todo una: los ingresos adicionales que se derivan de ese trabajo extra. Este suplemento salarial contribuye a paliar parcialmente las dificultades económicas con

que frecuentemente se encuentran estas trabajadoras, dado el bajo nivel retributivo de estos empleos. Un caso particular en esta motivación es el de las trabajadoras inmigrantes para las cuales estos ingresos adquieren una especial importancia, por cuanto son dirigidos a enviar remesas a sus familias en el país de origen o a saldar las cuantiosas –y frecuentemente usureras– deudas que tuvieron que contraer para financiar su viaje migratorio. En el caso de estas trabajadoras, además, su tendencia a aceptar trabajo durante los periodos vacacionales se ve incrementada por el hecho de que la escasez de ingresos, el desconocimiento del país o la ausencia de familia cercana a quien visitar reducen sustancialmente sus posibilidades y deseos de disfrutar de vacaciones, excepto cuando tienen la posibilidad de viajar a su país de origen.

“Yo estoy deseando que llegue el mes de julio, porque ese mes es mío y con lo que me saco de ese mes, es lo que hago yo de extras y si me voy en agosto de vacaciones a algún lao, o si se me antoja algo para el invierno, eso a mi me encanta por eso. Ese mes de decir uy, cuanto voy a comprar. Si me tengo que comprar algo me espero a ese mes” [Empleada española 32 (663:757)]

“El mes de agosto me pagó porque otras veces yo me he ido a trabajar las vacaciones de agosto. Trabajaba de interna, de lunes a sábado” [Empleada inmigrante 7 (604:615)]

“He trabajado cuidando a un señor en vacaciones y tres años que me voy a cuidarle en las vacaciones porque la hijita se va de vacaciones y el señor se queda sólo y hago tres meses en agosto” [Empleada inmigrante 15 (383:408)]

Ahora bien, cabe subrayar que, a pesar de la escasa regulación del sector y de su alto grado de informalidad laboral que provoca una degradación del conjunto de condiciones laborales y entre ellas las vacaciones, no desaparece entre las trabajadoras la conciencia de que éste –como otros muchos– es un derecho que se aspira a conseguir. Así, a pesar de que frecuentemente no se reconozcan o sólo se hagan parcialmente, existe una amplia conciencia entre las trabajadoras –al menos entre las internas⁴³– de que se trata de un derecho.

“Las vacaciones que me corresponden me las pagan, me lo pagan como el doble” [Empleada inmigrante 10 (368:377)]

⁴³ Por el contrario, entre las trabajadoras externas por horas, está bastante extendida la idea de que para ellas las vacaciones retribuidas no son un derecho.

“Yo sólo le pedí las vacaciones que pienso que me corresponde. Le dije: yo quiero el mes de vacaciones” [Empleada española 33 (387:406)]

“Que los pedí yo porque querían pagarme menos y ya 60 euros para el trabajo, que es lo adecuado para que una se sienta también bien. Entonces, me dijo que bueno (...) las vacaciones y las dos pagas” [Empleada inmigrante 11 (604:609)]

2.2.6. La siempre difícil conciliación... aún más difícil

El principal problema de conciliación que se plantea a las empleadas de hogar es el del cuidado de sus propios hijos e hijas y las dificultades que puede suponer para ello su jornada laboral, tanto por su extensión, como por su coincidencia con las franjas horarias en que requieren más atención (entrada y salida del colegio, comidas...). En algunos casos, las trabajadoras no tienen con quien dejar a sus hijos e hijas y esto condicionará en gran manera sus posibilidades de acceder a un empleo o, al menos, de hacerlo en determinados horarios. Por tanto, estas trabajadoras tratarán de seleccionar –como entrada en el empleo de hogar o como mejora dentro de él– aquellas ofertas que les permitan cuidar a sus hijos e hijas . Así, el trabajo como internas será particularmente rechazado, dado que imposibilita totalmente la conciliación.

“Me ha dicho que le ha gustado eso, ahora veremos a ver el tema del niño porque, claro, es de 8 a 4 de la tarde, me ha dicho. O a ver si los sábados y domingos se entra de 9 a 5 de la tarde. y lo tengo duro, porque ¿con quién voy a dejar a mi hijo?” [Empleada inmigrante 2 (394:400)]

“Tendría que ser un trabajo que se adaptara más al horario (...) al horario del niño, del cole y también que me pagaran bien” [Empleada inmigrante 2 (405:409)]

“Yo quisiera encontrar un trabajo en un lugar, no sé qué lugar sería, no sé, en un lugar donde tuviera algún tiempo de trabajo y luego tener tiempo para mi hija, para recogerla” [Empleada inmigrante 9 (1261:1278)]

“Me gustaría un horario de 9 a 5, para poder coger a mi hijo y sábado y domingo en casa, que descansa.” [Empleada inmigrante 22 (1187:1227)]

“Una busca trabajo sólo para las noches, otra busca empezar a las 9,30 de la mañana porque a las 9 deja a los niños en el colegio, pero tiene que estar a las 2 en casa porque tiene que dar de comer a su marido (...). No todas las mujeres se acoplan” [Intermediaria I12]

“No, no, interna no porque yo con mi responsabilidad de la casa...” [Empleada inmigrante 3 (910:912)]

“Las chicas que tienen hijos es mucho más complicado, por el tema de los horarios. No pueden avisar a nadie y de internas ellas no quieren” [Intermediaria I10]

Las trabajadoras con responsabilidades familiares intentarán, por tanto, encontrar empleos que les permitan compatibilizarlos con las mismas. Buscarán, así, ofertas que les den un cierto margen de flexibilidad, que les dejen libres las franjas horarias que para ellas resultan más problemáticas o que les permitan algunos días libres. Con estos condicionantes, lógicamente, encontrar empleo resulta bastante complicado, sobre todo si lo que se busca es una cierta estabilidad. En este sentido, la opción del trabajo por horas puede permitir una mayor adaptación a las propias necesidades, pero resulta más irregular y estresante.

“Tampoco he buscado mucho, mucho porque tenía el nene pequeño (...). Me costó mucho (...) encontrar trabajo, por el nene, por el horario que yo pedía” [Empleada inmigrante 19 (125:137)]

“Yo a la casa de esta chica iba andando porque, total, me suponía diez o quince minutos andando, que tampoco era muy lejos (...) Me lo busqué por comodidad de mis hijos, porque eran pequeños aún y los tenía muy controlaos” [Empleada española 28 (153:166)]

“Yo, por ejemplo, mientras que mis hijos han sido pequeños, yo quería entrar y salir, porque yo tengo que ir a recoger a mis hijos” [Empleada española 36 (221:268)]

Sin embargo, esta conciliación a menudo no es posible, ya que no se les ofrecen esos empleos que les permitan compatibilizar las demandas de las empleadoras con sus necesidades. Cosa bastante lógica, por otra parte, si tenemos en cuenta que buena parte de las posibilidades de empleo se relacionan precisamente con el cuidado de niños y niñas, lo que inevitablemente

lleva a la coincidencia de horarios. Enfrentadas, pues, a esta disyuntiva, la solución recae sobre las propias trabajadoras: abandonando el empleo o buscando alternativas que resuelvan su conciliación. Las respuestas de las trabajadoras diferirán en función de factores como la necesidad de la obtención de ingresos y la posibilidad de acceder a empleos alternativos o la existencia de redes de apoyo que les ayuden a resolver sus cargas familiares. Así, las empleadas de hogar españolas, ante la necesidad de cuidar de sus hijos hijas, optarán frecuentemente por abandonar su empleo o por trabajar menos horas, siempre que tengan otros ingresos en la familia, ya que consideran que su salario no es básico, sino sólo una fuente complementaria de renta.

“Él no ha ido a la guardería, ni nada. Yo no empecé a trabajar hasta que él tuvo tres añitos (...). En esa época no trabajaba, ni tenía casas, ni nada. Prefiero ocuparme yo de él y luego más adelante, luego a los tres añitos ya empezó el colegio.”[Empleada española 26 (298:311)]

“Quería tener otro hijo y ya con dos, me venía muy ajustao de tiempo y tenía un poquito holgura económica y me lo dejé” [Empleada española 34 (31:65)]

“Yo lo prefiero el contrato de dos horas, por el niño. Yo si viera que a lo mejor me hiciera falta más dinero o lo que fuera pues sí (...). Por el momento, con lo que estoy ya estoy bastante. Cuando sea el chiquillo más mayor, pues de aquí allí pueden pasar muchas cosas, no se puede adivinar el futuro en un momento y yo por el momento pues me voy a quedar con esta faena” [Empleada española 26 (222:247)]

“Cuando tuve a mi hija, al año me tuve que ir a coger casitas sueltas, que está muy bien, pero no es igual. Pero las casas que hago sueltas tengo la ventaja que acoplaba el horario del trabajo a las necesidades de atender a mis hijos y a mi casa. Que antes también mi casa, pero mis hijos es el horario de guardería, el horario escolar, los llevaba, me iba a trabajar, me venía, los recogía, les daba de comer, surgía que estaban malitos, dejaba la faena aparcada, los llevaba al médico, los volvía a dejar y volvía a irme a trabajar” [Empleada española 34 (31:65)]

Ahora bien, cuando no resulta sencillo encontrar estos empleos que les permitan un mayor margen de flexibilidad, muchas trabajadoras se ven abocadas a dejar sus necesidades de conciliación en un segundo plano, sobre todo si el salario que obtienen es su único o principal ingreso.

“No, porque hablando en serio, lo lleva mal (su marido), económicamente no, porque estamos mejor, eso está claro, pero seguro de oír renegar siempre lo mismo, pues me imagino diga ¡ufj! (...). No se puede tener todo, tener la casa perfecta sin ayuda de nadie, dos niños en marcha, ¿entiendes? No se puede. Claro que reniega (...). Es como jugar a dos barajas: no tengo ni aquello ni hecho esto, pues entonces o te dedicas a una cosa, por lo menos aquello sé que está hecho” [Empleada española 36 (513:534)]

Pero, como es fácil suponer, esta opción no deja de tener costes importantes para las trabajadoras. Relegar a un segundo plano su vida familiar y, sobre todo, quitar tiempo al cuidado de los propios hijos e hijas, crea en ellas sentimientos de culpa. Aunque, por un lado, son conscientes –particularmente en el caso de las inmigrantes– de que el salario que ganan les permite sacar a los hijos e hijas adelante, por otro, se sienten mal por no poder atenderlos/as más o por haberse perdido su infancia.

“Es que verse sola, afrontar la vida sola, es muy duro (...). No deja de ser una la del servicio, es una persona ajena; pero hay que verlo el lado bueno de la vida: en este caso, gano, trabajo, gano, puedo llevar la vida de mis hijos, es muy duro y ellos están aquí pues también viéndolo, lo duro (...). Todo eso es frustraste, es muy duro y el trabajo que ya no estoy en la casa, antes pasaba todo el día y noche, sólo nos veíamos los fines de semanas, horas” [Empleada inmigrante 11 (707:723)]

“Reajustaría un poquito más el horario de mi trabajo, que me he dedicado mucho a trabajar para que no les faltara de nada (a sus hijos). Me dedicaría a ellos porque creía que les faltaban cosas y no les faltaban tantas cosas, les faltaba más tiempo por mi parte (...). Pienso que no debía de haber hecho, de dedicar doce horas al trabajo. Luego llegas a casa, no te da tiempo de todo, angustiada” [Empleada española 34 (514:536)]

Ante la necesidad de resolver simultáneamente la dedicación laboral y el cuidado de los hijos e hijas y otras tareas del propio hogar, las trabajadoras acuden a diversas soluciones. En primer lugar, a falta de otras alternativas, si no hay con quien dejar los hijos o hijas, los/as llevan con ellas al trabajo. Una *solución* que no acaba de resolver bien el cuidado de los hijos e hijas y que además puede generar, como veremos más adelante, conflictos con las empleadoras.

“La experiencia como interna, como interna a mí en lo personal me parece fatal, porque al menos yo lo sentía así, porque como iba con mi hija pequeña, me la llevaba. Empecé a trabajar ahí cuando ella tenía siete años, entonces estaba pequeña y bueno la quería llevar conmigo, así tampoco tenía con quien si voy a dejarla. De vez en cuando, un fin de semana con algunos de mis hermanos, pero muy poco. A veces con mi hija, pero muy poco (...). Me la llevaba y ella estaba muy agobiada ahí, entonces al estar ella agobiada yo también estaba” [Empleada inmigrante 9 (849:874)]

“Si a mis hijos les pasaba algo, mis hijos han estao enfermos, yo los he enrollao en una manta y me los he subido arriba y he ido haciendo la faena arriba, los he tenido tumbaditos en el sofá, ¿sabes? Y he controlao a mis hijos al mismo tiempo que hacía mi faena” [Empleada española 28 (158:183)]

“Me lo organizaba, porque me acuerdo que mis hijos eran pequeños. Entonces mi marido trabajaba de turno y yo tenía que mezclar, tenía que mirar las horas que él estuviera de turno, para llevar al colegio y a lo mejor a las 12 iba a por el pequeño y a lo mejor me lo llevaba a trabajar, a donde yo estaba terminando, o terminaba, depende de las casas que fueran” [Empleada española 31 (640:678)]

En segundo lugar, frecuentemente las empleadas de hogar han de resolver ellas mismas la doble atención a sus tareas laborales y a sus obligaciones familiares. Como tantas otras trabajadoras, la doble jornada es una realidad bien real para ellas, aunque en este caso con la particularidad de la identidad de tareas. Así, después de pasarse el día limpiando casas ajenas, deben limpiar la propia o tras cuidar a otros niños o niñas, llega el turno para los/as suyos/as. Y todo ello, evidentemente, ante la inhibición, en la mayor parte de los casos, de sus parejas o hijos/as y la asunción (obligada, por tanto) por ellas mismas del rol tradicional que les responsabiliza en exclusiva de las tareas domésticas..

“Lo hago yo todo, ¿tú no sabes que soy multiusos? (...) Mi marido no colabora nada (...). Por regla general, sábado y domingo la casa. Entre semana no puedo tampoco por una jornada de hasta casi las 5 prácticamente y más cansada, porque como vienes cansada de hacer una casa. Hay gente que sale de la oficina y se dedica a estar en la casa, pero como tú ya estás un poco saturada de hacer cristales y todo, como que corro la cortina y no he visto nada, así de claro” [Empleada española 36 (480:512)]

“Yo mis faenas de casa lo hago perfectamente. Si a lo mejor salgo de trabajar que a lo mejor a las 11, 11 y cuarto he terminao mi faena, ya me voy a casa, me arreglo, arreglo mi casa, me limpio el polvo, la comida me la dejo por la tarde, porque de un día para otro mi marido no viene a comer, entonces de un día para otro me tengo que dejar la comida hecha” [Empleada española 26 (246:272)]

“Siempre que me he ido, había dejao comida hecha para cuando él (su marido) saliera. Mi marido les daba de comer (a sus hijos), o comían ellos solos y se iban otra vez al colegio (...). Pero la comida pa cuando ellos llegaran, que tenían su horario de colegio, yo ya terminaba, hacía las camas, dejaba la comida y me iba a trabajar. Siempre estaba cerca de mi casa, ya, hombre, claro, yo largo no quería ir porque muchas veces iba a por el chico” [Empleada española 31 (640:678)]

“Es verdad, porque no puedo vivir con angustias y es que ellos (los hijos) no quieren, no es que no quieran es que se han acomodao a que la madre lo hacía todo y de 24 horas yo sacaba 36 para hacerlo todo(...). Que no sólo soy trabajadora, es que también soy madre y una madre muy de las de antes, muy tonta, que creo que sin mi no viven y sí que viven, eh, pero bueno, los chips de las madres tampoco se cambian de la noche a la mañana” [Empleada española 34 (447:482)]

Enfrentarse en soledad al trabajo reproductivo les hace priorizar las tareas referidas a los cuidados, dejando en un segundo plano las tareas del hogar para las que se vuelven menos exigentes:

“El fin de semana si tengo ganas limpio, si no tengo ganas lavo la cara a la casa” [Empleada española 34 (447:482)]

“Lo mío (su casa), bueno, como nadie va a pasarme el dedo, pues ya me lo pasaré yo” [Empleada española 36 (513:534)]

En tercer lugar, el cuidado de los hijos e hijas se resuelve gracias a la propia red afectiva. Familia, sobre todo, y amigas juegan aquí un papel esencial. En este sentido, existen diferencias significativas respecto a quién constituye esta red de apoyo para unas u otras trabajadoras. Así, para las españolas, la ayuda principal proviene de la propia familia, jugando un papel destacado nuevamente otras mujeres: las abuelas, las cuñadas, las hermanas... y en algunos casos también los propios hijos e hijas de las trabajadoras.

“Suelen tener niños pequeños, entonces están todo el día en el cole. Los dejan en el comedor, en las guarderías. Luego también en muchos casos don familias que no son nucleares: tienen el padre, la madre y los hijos, la hermana, el primo, la abuela...” [Intermediaria I4]

“Voy agobiada, agobiadísima (...). Si tuviera que pagar a una persona con el sueldo, me quedó en casa. Porque tengo ayuda, si no tuviese ayuda pues eso (...). Está mi madre y mi suegra y se lo van organizando, a lo mejor una semana una y otra semana otra, para no agobiar a las dos” [Empleada española 37 (202:244)]

“Antes de irme a trabajar ya me dejo la comida para ellos y dejo mi habitación. A veces dejo el lavavajillas para cosas, pa que terminen de limpiar ellos; pero les estoy intentando educar, porque quiero que mis hijos con las mujeres que se casen pues que sigan ayudando, que no sean como antes ha sido su padre” [Empleada española 25 (931:978)]

“Cuando antes tenía los patios y el niño no tenía colegio que estaba de vacaciones y todo, pues se lo quedaba mi cuñada porque tiene una chiquita de 17 años y se lleva muy bien con el nene (...). Se lo ha llevao pa arriba, pa bajo, pa aquí, pa allá (...). No he tenido ningún problema” [Empleada española 26 (278:301)]

En el caso de las trabajadoras inmigrantes, la red afectiva se compone fundamentalmente por la familia en el país de origen –habitualmente los hijos e hijas quedan allá al cuidado de familiares o vecindario, al menos al inicio del proceso migratorio de la madre– y por amigas (compatriotas) con las que establecen sistemas de ayuda mutua.

“Me dice (el marido): dame el niño para mi madre para que te lo críe, tú te vas a trabajar de interna, guardas dinero para que te compres un piso” [Empleada inmigrante 2 (279:288)]

“(Los hijos) se fueron a vivir a casa de mi mamá y con mis sobrinos” [Empleada inmigrante 4 (658:679)]

“Yo les dejé con él (en su país), porque el padre por irresponsable que sea, que es un ser muy irresponsable, los hijos tenían que quedarse con él, no con un tío, ni con una viejita, con él” [Empleada inmigrante 11 (652:671)]

“Tenemos hecho un plan de que, como nos reunimos los domingos, las personas que se reúnen unos limpian. A mí me toca el domingo: limpio el baño, los cristales, el comedor y la cocina. El otro domingo le toca a otra persona” [Empleada inmigrante 5 (591:602)]

“En una casa puede haber un montón de ecuatorianos, mayormente eso no se ha visto en otros países (...) y entre ellos se ayudan” [Intermediaria I6]

“Antes yo vivía en la casa de acogida de Cruz Roja y una amiga vivió conmigo de Rumania, juntas en un piso y ella cogía la niña por la mañana, coger a cuatro, yo cole para cuatro y yo cogí mi hija y su hija a las 9” [Empleada inmigrante 23 (591:613)]

Mención particular en este repaso a las estrategias de resolución de los problemas de conciliación merece el papel que juegan los maridos o parejas de las trabajadoras. En este caso, las experiencias son diversas. Así, en algunos casos las trabajadoras encuentran en ellos colaboración en las tareas domésticas, aunque muchas veces continua subyacente la idea de que la responsabilidad fundamental en este terreno es de ellas y que los maridos solamente *ayudan*.

“Tareas de hogar en mi casa, todas las tiene que hacer mi marido porque yo trabajo y él no. Para él es muy difícil, pero poco a poco bien. Antes el no sabía, por ejemplo, ir al mercado

y comprar pan, leche, él se le hacía muy difícil, pero ahora sabe todo[Empleada inmigrante 7 (597:608)]

“Mi marido sí, me ayuda, a veces me ayuda a lavar platos, a veces tiende la ropa, que yo hago algo a la cocina, él me ayuda (...) él siempre cansado, trabaja más que yo” [Empleada inmigrante 24 (338:357)]

“Las tareas domésticas (...) las compartimos entre los dos. Yo se lo dije a mi marido desde el primer momento. Yo estoy trabajando toda la semana y él también necesita un descanso igual que tú y nos repartimos. Suelo hacer yo más que él, desde luego, porque mi marido de tareas domésticas sabe poco, pero bueno poco a poco se le va enseñando. Ya hace más que al principio” [Empleada española 27 (810:816)]

Sin embargo, un grupo importante de empleadas de hogar encuentra poca o nula colaboración en sus parejas a la hora de realizar las tareas domésticas. Situación que, por razones culturales, se produce particularmente entre algunos colectivos de inmigrantes, aunque no sólo entre ellos siguen imperando los comportamientos tradicionales del machismo más rancio.

“Me decía que estoy cansado, que no sé qué, yo estoy en casa y que yo tengo que hacer todo” [Empleada inmigrante 19 (741:767)]

“¿Quién realiza las tareas de la casa?... yo... él es un hombre... para nosotros, el hombre no limpia nada... a mí me gusta limpiar sola... cocinar, todo, planchar ropa... el marido no...” [Empleada inmigrante 23 (804:823)]

“Estoy luchando, luchando para que mis hijos me ayuden, eh, porque ellos, pues han cogido el rol de su padre, que nunca, les decía que eso era, eso era de ellos, de las tareas que las tenía que hacer yo, que era mi obligación. Desde pequeños, yo les decía que me ayudaran y él (su padre) decía no le hagáis caso que eso es su obligación y no me han ayudado” [Empleada española 25 (225:235)]

En última instancia son las trabajadoras más vulnerables del sector y, por tanto, con menor poder social de negociación –especialmente las inmigrantes recién llegadas con sus familias en el país de origen– quienes deben asumir los trabajos que de ningún modo permiten la conciliación de la vida familiar-privada con los imperativos laborales. El caso más claro es el de las trabajadoras internas, sin vida propia y con horarios antisociales. Constituyen, por tanto, el último eslabón sobre el que recae un problema de carácter colectivo pendiente de resolver. De esta manera, las diferencias de clase se suman a las de etnia.

Una cuestión fundamental para determinar cómo se resuelven las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar de las empleadas de hogar es la actitud que ante las mismas adoptan las empleadoras. En este sentido, la respuesta que den a las solicitudes de cambio o flexibilización de la jornada laboral o a algunas soluciones utilizadas por las trabajadoras –como llevar a sus hijos e hijas con ellas– resultará clave para facilitar o dificultar dicha conciliación. En algunos casos las empleadoras adoptan una actitud relativamente flexible a partir del entendimiento de los problemas de conciliación de las trabajadoras:

“Durante cuatro años, ella (la empleadora) pidió (es directora de una empresa de cítricos) no trabajar para estar con sus hijos, entonces ha sido un poco de flexibilidad: (...) que tengo una tutoría, vale, que me dejo el cubo en medio, me voy, mientras que ha estado ella allí, o sea en ese sentido. Entonces, digo que no te puedo coger a los niños, que tengo a la niña mala, no te preocupes” [Empleada española 36 (221:268)]

“Yo no quiero dejar el trabajo que yo tengo. Es muy flexible y yo con los niños... Aunque, no sé, yo puedo traer a los niños ahí, necesito un día libre, necesito ir no sé dónde, me deja, tenemos una relación muy buena” [Empleada inmigrante 19 (644:681)]

Sin embargo, la solidaridad de género no siempre prevalece por encima de las diferencias de clase social. Así, algunas empleadoras adoptan actitudes negativas al respecto, demostrando escasa sensibilidad –o imposibilidad real– respecto a las necesidades de conciliación de sus empleadas. Lógicamente este conflicto se resuelve a favor de las empleadoras, la parte fuerte en la relación laboral, cuya conciliación deviene prioritaria.

“Ahora mismo no estoy trabajando. Hace 15 días llevé a mi niño al trabajo porque no tenía con quien dejarlo y cuando regresé al día siguiente ya la señora tenía otra chica” [Empleada inmigrante 2 (9:15)]

Finalmente, no deja de resultar curiosa –a la par que triste– la referencia que hacen las trabajadoras, entre la ironía y el sarcasmo, a la ausencia de posibilidades –o derechos– para resolver sus propios problemas de conciliación recurriendo a la externalización remunerada de sus tareas reproductivas. Ellas son el último eslabón de la cadena y se han quedado solas. Así, para las empleadas de hogar la conciliación no es un derecho, lo cual ilustra claramente las diferencias de clase y etnia pero también las diferencias intragénero

“Mi marido y eso, el hecho de que trabaje fuera (...) lo lleva muy mal (...). Dice que no puede ser, que va a meter alguien aquí para limpiar (risas)” [Empleada española 36 (513:534)]

“El fin de semana si tengo ganas limpio, si no tengo ganas lavo la cara a la casa y cuando pueda, contrato a una mujer que me lo haga, o un hombre (risas).” [Empleada española 34 (447:482)]

2.2.7. Un empleo mal retribuido

Los salarios, a la baja

Los niveles salariales del empleo del hogar se encuentran, como es lógico, fuertemente condicionados por las características de esta actividad, así como por las transformaciones que la misma ha experimentado durante los últimos años. En este sentido, resulta determinante el hecho de que estamos ante una actividad informal con escaso grado de organización, basada en relaciones muy individualizadas en las que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen en muchos casos de las características de la vida privada. Por tanto, como en el resto de condiciones de trabajo, la ausencia de convenio o de otras formas de negociación colectiva, lleva a una fijación individualizada del salario, el cual frecuentemente es propuesto/impuesto unilateralmente por la empleadora⁴⁴.

“Me pagó la muchacha (la empleadora): ¿ cuánto ponemos? tú verás. Yo no le quise poner tampoco precio. De verdad, que no soy exigente tampoco. Bueno, pues me da 1.000 pesetas. No dije na” [Empleada española 31 (804:897)]

⁴⁴ Una fijación del salario por parte de las empleadoras que, en ocasiones, incluso ellas mismas consideran como excesivamente descompensada a su favor, dado el escaso poder contractual de las trabajadoras.

“Me pagan bien, otras no pagan bien, la verdad. También es verdad que tampoco miro las horas. Yo no me voy a mi hora en punto, yo hasta que no hago mi faena no me voy. O sea que llevo muchos años con ellas. Yo nunca les pido que me suban. Ellas todos los años me suben y bien, me llevo muy bien con ellas” [Empleada española 28 (251:273)]

En cualquier caso, las condiciones salariales están bastante marcadas a priori por la práctica y la costumbre. Aquí no sirven, por tanto, las referencias habituales en otros sectores para la fijación de salarios (el salario mínimo interprofesional, la evolución del coste de la vida...), más allá de las indicaciones que dan algunas de las redes de intermediación. Existe, así, una cierta referencia –tanto para trabajadoras como para empleadoras– de lo que es “normal” y se asume que “es lo que hay”.

“Cuatro euros, tres euros, lo normal” [Empleada inmigrante 23 (633:643)]

“Las empleadoras fijan el precio en función de lo que les rodea” [Intermediaria I2]

Por otro lado, los niveles salariales se encuentran fuertemente condicionados por la transformación más importante que ha experimentado esta actividad. Si bien es cierto que ha crecido y se ha diversificado la demanda de empleadas de hogar, también lo es que la oferta de trabajadoras ha aumentado significativamente, por efecto de la inmigración sobre todo. El resultado de esta dinámica parece ser claramente que los salarios se han contenido e incluso han disminuido, ya que no sólo hay una abundancia de mano de obra, sino que buena parte de ésta (inmigrantes) frecuentemente está dispuesta a aceptar peores condiciones salariales. En este sentido, se constata que, en general, las inmigrantes sometidas a la doble tensión de obtener unos mayores ingresos (han de vivir aquí y mantener a su familia en el país de origen) y obtener un trabajo como única vía para regularizar su situación de residencia, optan mayoritariamente, con bastante lógica, por asegurar el empleo, sacrificando un posible salario superior (actitud que no deja de sorprender a las empleadoras). Así, este doble componente cuantitativo (mayor oferta laboral) y cualitativo (menores umbrales de exigencia) de la inmigración ha tenido, al menos hasta ahora, un efecto depresivo que es fuertemente criticado por las trabajadoras autóctonas, ya que lo ven como una fuente de competencia a menudo desleal.

“Ha habido una baja de precios absoluta (...). Las familias han percibido que hay más trabajadores dispuestos a trabajar y entonces directamente bajan el precio” [Intermediaria I2]

“Entiendo que vienen sin un duro porque vienen para darles de comer a sus hijos, porque es lo que me pasaría a mí, a lo mejor, si yo me fuera a su país. Y la verdad es que dices, vale, pero a veces lo piensas y es que nos están quitando el jornal [Empleada española 26 (1103:1129)]

“Yo antes tenía mucha facilidad para encontrar casas y mi compañera igual y ahora no se encuentra, porque ahí donde vas a una casa, una colombiana, una coreana” [Empleada española 26 (1103:1129)]

“Mira, yo, el otro día, aquí donde voy los lunes, antes de San José, llaman al teléfono, llaman de bajo: ¿quién es? oiga, ¿hay una señora que limpia en esa casa? Yo digo, sí, eso me paso a mí. ¿qué que es? Dice: mire, yo es que voy buscando trabajo, ¿usted es la señora? Digo: sí mire. Yo estoy buscando trabajo, por la mitad de lo que le dé a ella, por la mitad se lo hago yo. Usted si quiere me hace una prueba (...).Yo le dije: vete a tu pueblo a robar gallinas, que para eso estamos aquí nosotras, le dije” [Empleada española 30 (1627:1769)]

Situación de bajas demandas salariales que, además, resulta particularmente intensa entre determinados colectivos de inmigrantes –por ejemplo, las magrebíes o las procedentes de algunos países del Este de Europa– peor situadas en la escala de valoración de las empleadoras y con menores posibilidades, por tanto, de acceder a un puesto de trabajo o a unas retribuciones más satisfactorias.

“Ella me dijo: solamente es para que me trabajes 3 horitas, pero es que no te puedo pagar sino 500 pesetas (la hora). Entonces, yo le dije: sí señora, yo por la necesidad” [Empleada inmigrante 3 (247:250)]

“Es que la ecuatoriana, por ejemplo, se regala muchísimo, o sea si a uno le van a pagar aquí 5 euros, entonces ella le dice a la señora: págame 4 que yo vendré, que le trabajo por 4, o por 3. Son más baratas y no le dejan a uno pagar la hora como es justo, lo que es justo. Porque uno también trabaja lo que es justo” [Empleada inmigrante 3 (164:173)]

“Las de países del Este aceptan casi cualquier condición laboral” [Intermediaria I6]

La consecuencia de esta situación es clara: existe, en general, un alto grado de insatisfacción de las trabajadoras respecto de los salarios que reciben. Insatisfacción que va unida frecuentemente a una crítica bastante extendida sobre la actitud *tacaña* de las empleadoras. Valoraciones que, por cierto, comparten tanto españolas (más intensamente, claro) como inmigrantes.

“Me pagaban al mes, 40.000, 50.000 pesetas, una patata, una patata” [Empleada española 27 (96:131)]

“Me pagaban 30.000 pesetas, me pagaban los autobuses y todo. Pero, claro, empezó a decirte: es que no te puedo subir el sueldo, es que me estoy comprando un piso. Pero es que eso no es mi problema, tú tienes una chica y sabes qué es lo que tienes que hacer, te estás comprando un piso, también me puede pasar a mí” [Empleada española 26 (150:172)]

“Hay veces que alguna señora que contrata a alguien son conscientes y dicen vamos a pagar tanto, pero hay otros que no, que quieren pagar menos, que trabajen más y quieren pagar menos” [Empleada inmigrante 17 (885:910)]

“Cuando no tienes dinero vuelves a cualquier sitio, ¿sabes o no? (...). Todo el mundo así. No hacemos este trabajo por amor al arte, es por dinero” [Empleada española 27 (199:214)]

A la hora de analizar los salarios efectivamente pagados en el empleo de hogar, previamente, hemos de tener como punto de referencia cuál es la regulación legal de los mismos. En este sentido, la normativa que rige esta actividad (el RD 1424/85) establece respecto al salario que éste será acordado entre las partes, teniendo como único límite el Salario Mínimo Interprofesional. Para el año 2004, esto significa que, en el caso de trabajo por horas, dicho mínimo será de 3,83 €/hora, incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. En caso de relaciones a jornada de trabajo completo (40 horas semanales), el salario mínimo es de 16,36 €/día o 490,80 €/mes⁴⁵. La retribución anual no puede ser inferior a 6.871,20 € con jornada completa. Además, estas retribuciones deben incrementarse en un 3% por cada tres años de antigüedad con el mismo empleador, hasta cinco trienios.

Un punto de referencia adicional es el que nos aportan los niveles retributivos acordados en la negociación colectiva de sectores que, por la actividad que desarrollan, presentan similitudes con el empleo del hogar. Sirvan, en este sentido dos ejemplos. Por un lado, el *Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Valencia* establece para el año 2004 un salario mensual de 663,20 € para la categoría de peón especialista (equivalente a la anterior categoría de limpiadora). Por otro lado, el *Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio* fija durante 2004 para la categoría de auxiliar un salario mensual de 723,13 €

Como comprobaremos a continuación, los salarios que reciben las empleadas de hogar acostumbran a situarse ligeramente por encima de los mínimos legales, pero resultan inferiores a aquellos que resultan de la negociación colectiva. Así, por lo que respecta a los niveles salariales concretos, podemos establecer tres grandes categorías de trabajadoras:

a) Externas por horas:

En este caso, los niveles salariales *normales* se sitúan entre los seis y los ocho euros por hora, apareciendo como bastante frecuente la cifra de siete. En torno a esta franja, podemos encontrar también bastantes excepciones, tanto al alza (las menos) –por ejemplo, nueve euros– como (más frecuentemente) a la baja. En este segundo caso, claramente son las trabajadoras inmigrantes las peor retribuidas y, así, mientras que las españolas difícilmente aceptarán trabajar por menos de seis euros, ellas sí están cobrando cinco, cuatro e incluso tres euros a la hora.

“Sí, cobran más las españolas. Les pagan a 8 euros y a nosotras a 6” [Empleada inmigrante 3 (164:173)]

Este tipo de empleo es la única solución si se quiere obtener un salario por hora superior, pero entonces puede resultar difícil alcanzar un sueldo mensual comparable a las internas porque hay que coordinar más de una casa a lo largo de la semana. La opción, en este caso, para las trabajadoras está bastante clara: mayor inestabilidad, más problemas de organización de la jornada laboral y menor protección social a cambio de obtener mayores ingresos. Unos ingresos que, por otro lado, se intentan incrementar con la demanda de compensación adicional por los gastos de transporte, lo cual no siempre se consigue.

⁴⁵ Se prevén además dos pagas extraordinarias, de quince días de salario cada una, abonadas al final de cada uno de los semestres del año excepto si se cobra por horas.

“En este trabajo si trabajas por horas, por así decirlo, cobras más, que si trabajas a un sueldo fijo. Entonces comparativamente me llevaba más dinero [Empleada inmigrante 27 (241:260)]

“Esa es la ventaja de estar en casas con horas, a horas, pero claro las ventajas, cobraba más también, pero no estaba asegurada. He tenido mucha suerte que en las casas que he ido sueltas también me han tratao muy bien” [Empleada española 34 (55:91)]

“Si tú te aseguras y vas a hacer tres ó cuatro horas, un día a la semana, te aseguras, es que se te va el jornal en pagarte tu seguro o te pagan más barato. Entonces cuando una mujer, te lo digo por mi experiencia propia y por muchas mujeres que oigo hablar, cuando una mujer se pone a hacer horas es porque lo necesita para, porque va apurada” [Empleada española 34 (92:107)]

“No es lo mismo contratar a una persona por horas, que una persona al mes. Se saca más dinero por horas, pero también es verdad caes enferma, o el día que no vas, no puedes, no lo cobras” [Empleada española 37 (368:376)]

Además de los mayores ingresos, las trabajadoras también valoran que este modelo retributivo reduce la conflictividad respecto a la dialéctica jornada/salario les da mayor posibilidad de objetivar y, por tanto, cobrar el trabajo efectivamente realizado.

“A mí por horas: tantas horas, tantas horas. Porque empecé con un par de horas nada más y cada vez se va cogiendo más. Si yo tuviera un eso, un tanto a la semana, un tanto al mes, estaría siempre discutiendo” [Empleada española 3 (1441:1525)]

b) Internas:

En el caso de las trabajadoras internas (mayoritariamente inmigrantes) el abanico salarial es muy amplio, ya que se encuentra muy condicionado tanto por los factores generales ya mencionados (actitud de las empleadoras, nacionalidad de las trabajadoras, etc.) como por el carácter y diversidad de las tareas a realizar (limpieza, cuidado de niños, niñas o personas

mayores, etc.). En cualquier caso, el salario que puede considerarse *normal* se sitúa en torno a los 600-720 euros mensuales⁴⁶. También en este caso, existen algunas (pocas) excepciones al alza –como la que se refleja a continuación en una cita– y bastantes salarios situados por debajo o incluso muy por debajo –480 y hasta 300 euros– de este intervalo. Resulta significativo, en este sentido, que algunos intermediarios fijen el salario para este tipo de actividad en 540 euros, inferior al más habitual⁴⁷. El grado de insatisfacción de las trabajadoras respecto a estas retribuciones suele ser, lógicamente, bastante elevado.

“A una chica le había dado un trabajo y nos iba comentando y dijo que no le gustaba porque le pagaban 540 de interna y decía ella que le daban un día a la semana de descanso y sin papeles, ni nada (...). Es un sueldo que lo fija entre el Gil y la empleadora” [Empleada inmigrante 7 (885:910)]

“Tenías que estar dispuesta a todo y es muy esclavizante porque siempre estás las 24 horas. Da una vuelta, pero no tenés una hora en la tarde. Y un sueldo de más o menos de 1 euro la hora, porque si te pagan 100.000 pesetas, que resulta más o menos, 24 euros al día y sacarlo por horas” [Empleada inmigrante 12 (30:41)]

“Ahí estuve ganando 95.000 pesetas (...) Que quedara ahí, que no salga, que me quedé ahí, que no me moviera, pues nada. Como yo recién llegaba pues tenía que comunicar a mi país que he llegado, traje un dinero que me prestaron para pasar aquí” [Empleada inmigrante 11 (69:74)]

“En interna, al menos, 600 € al mes, que lo hemos tenido que bajar, que mucho daño nos hizo, porque al principio era 720 €; pero, claro, entonces no cogíamos ninguna oferta” [Intermediaria I2]

⁴⁶ Lógicamente, qué se considere *normal* depende bastante de la óptica con que se mire. Aquí hemos hecho referencia a la *normalidad* de los salarios más habitualmente pagados, aunque, como nos señalaban en una asociación que trabaja con empleadas de hogar inmigrantes, no se renuncia a conseguir una condiciones homologables con las de otros sectores económicos: “*condiciones laborales normales como las de cualquier trabajador, con vacaciones, con día y medio libre a la semana, con un sueldo que nosotros no vemos que baje de las 130.000 ptas. más Seguridad Social*” [Intermediaria I8]

⁴⁷ Sin embargo, la mayor parte de organizaciones sin ánimo de lucro que actúan como intermediarias en la ciudad de Valencia, establecen como *norma* para este tipo de empleo salarios situados en la parte alta de la franja citada. Proponen, así como referencia salarios del orden de los 750, 780 e incluso 900 €, más Seguridad Social.

Evidentemente, algunas veces, podemos encontrar excepciones al alza a la regla de bajos salarios.

“220.000 pesetas, donde yo pude hacer muchas cosas. Donde agradezco a esta familia porque es una manera de darme la mano. Con mi trabajo pude traer a todo mi hogar. Yo traje a mis hijos, a todos mi hijos, a mis nueras y a mi nieto, con mi plata” [Empleada inmigrante 15 (109:199)]

c) Externas fijas:

Este grupo de trabajadoras es el que presenta una dispersión más grande en cuanto a sus retribuciones, puesto que éstas dependen, además de los factores ya mencionados, de la duración de la jornada laboral, que puede ir desde unas pocas (dos o tres) horas diarias hasta las diez o doce, pasando por los bastante habituales horarios de mañana. Así, resulta muy difícil establecer cuál es la *norma* en este caso, aunque el entorno de los 500-600 euros por las jornadas de mañana y tarde y de los 300 euros por la media jornada, suelen ser bastante frecuentes, con las habituales excepciones y el menor nivel retributivo para las inmigrantes.

“Gano 500 euros. No es para nada alto, es muy bajo (...). Yo veo que en la escalera hay personas que están de servicio las mismas horas y están pagando a 100, otras más o menos como yo” [Empleada española 25 (291:312)]

Respecto a la forma de pago de los salarios, existe una diversidad de periodicidades y procedimientos. Por lo que respecta al periodo de paga de los salarios, se dan fundamentalmente tres tipos de sistemas de pago: diariamente –sobre todo en el caso de las externas por horas–, semanalmente y mensualmente. Sólo en algunos casos aislados hemos podido constatar la existencia de sistemas de pago más discrecionales y con un ritmo temporal irregular, normalmente aceptados por la propia trabajadora.

“Yo le digo el día que necesito, ella me da y sino yo lo ahorro para mandar, para usarlo para el fin de semana y mandar a mis hijos a mi país” [Empleada inmigrante 1 (75:84)]

La forma en que se efectúan estos pagos también presentan diversas modalidades, aunque la predominante es la del pago en efectivo –lógico, dada la informalidad laboral predominante en esta actividad– y entrega en mano a la trabajadora por parte de la

empleadora⁴⁸. Sin embargo, en ocasiones el pago se produce por otros procedimientos que pueden ir desde el pago a través de otras personas a la utilización de sistemas más formalizados como las transferencias o los cheques.

“Me envían el dinero por medio de familiares de ellos, igual me lo depositan a mi cuenta y todo eso. No tengo problemas por eso” [Empleada inmigrante 4 (77:91)]

Si el salario no alcanza, quizá haya otros incentivos

Una característica bastante extendida en las prácticas retributivas que se dan en esta actividad es la concesión de determinados incentivos, adicionales al salario habitual. Incentivos que se presentan tanto mediante pagos monetarios como bajo la forma de determinadas ventajas o mejora de condiciones laborales. Las formas más frecuentes que presentan estos incentivos son las siguientes:

Incrementos salariales, decididos discrecionalmente por las empleadoras, habitualmente más ligados a elementos valorativos sobre el trabajo o el comportamiento de las trabajadoras que a factores objetivos estandarizados (evolución del coste de la vida, antigüedad, etc.).

“Cuando vieron que la gente estaba muy contenta por mi trabajo y que era muy bien (qué chica, no has dormido en toda la noche, que se ha desvelado, entonces muy bien su trabajo, me decían) entonces los llamaban a ellos que me necesitaban. Entonces ellos vieron eso y ya cuando yo estaba en el hospital, ellos llegaron y me dijeron que mira que te vamos a pagar a 12 euros. Entonces, yo dije Dios mío” [Empleada inmigrante 1 (141:145)]

“Te vamos a aumentar, me dijo, porque sé que tú de verdad lo mereces, porque es que ni siquiera te quejas. No, no me quejaba, porque, decía, el trabajo es así” [Empleada inmigrante 16 (1397:1431)]

⁴⁸ Esta entrega “en mano” en muchas ocasiones no se produce de forma literal, puesto que el dinero es depositado en la vivienda para que la propia trabajadora lo recoja, dada la ausencia de los empleadores durante su jornada laboral.

“La señora donde yo estoy ahora dice que en mayo quiere pagar más, porque yo muy buena trabajadora” [Empleada inmigrante 21 (312:330)]

“Luego vieron que era competente y me aumentaron bastante el sueldo el primer año” [Empleada española 27 (436:446)]

Otra forma monetaria a través de la que se producen estos incentivos la constituye el pago discrecional de algunas pagas extraordinarias o cantidades suplementarias de dinero.

“Inclusive me dio una propinita la señora. Sí, porque es muy buena, muy buena ella conmigo,(...) y me dio los billetes y me dijo toma esto es para ti. Bueno, sirvió para el pasaje” [Empleada inmigrante 16 (864:886)]

“A lo mejor aprovechaba que ella se iba y le arreglaba algún armario y no le decía nada. Al día siguiente: toma esto. ¿Y esto?, Hombre el armario que me has arreglado, tú sabes que guay me lo has dejado” [Empleada española 26 (1232:1244)]

Los incentivos también pueden adoptar la forma de días libres o concesión discrecional de periodos vacacionales retribuidos, lo que, dada la problemática existente en esta actividad respecto al reconocimiento efectivo del derecho a las vacaciones, es valorado muy positivamente por las trabajadoras.

“Como también a raíz de esto, ya les había demostrado mi trabajo, mi forma de ser, pues ya, me suben el sueldo y me dan por lo menos una, o dos horas al mediodía de descanso” [Empleada inmigrante 6 (184:186)]

“Esta familia, desde luego, se están portando muy bien conmigo. Incluso me dieron quince días para mi boda y me los pagaron. Que yo conozco a chicas que les han dado cinco días justos, una semana y no se los han pagao. Por eso que comparativamente..” [Empleada española 27 (663:694)]

Los préstamos realizados por las empleadoras a las trabajadoras o la concesión de condiciones favorables en algunas transacciones (alquiler de vivienda, por ejemplo) constituyen también mecanismos de incentivación y de “premio” al esfuerzo realizado por estas empleadas de hogar. La cuestión de los préstamos adquiere, lógicamente, particular

importancia si contribuye a resolver graves problemas familiares y constituye, a su vez, una forma de solidaridad por parte de las empleadoras.

“Doy gracias a Dios, a M^a Carmen y a toda su familia, porque me prestaban dinero cuando yo lo necesitaba. (...) El último grupo que traje que me prestó M^a Carmen 1.216.000 pesetas, que eso no lo hace nadie, sino porque me conocía quien era. Porque eso me lo gané, no porque ella hubiera cogido y hubiera dado, pero me conocía lo responsable y la gente que era y me hizo la fineza de prestar, que ya le acabé de pagar en enero del año anterior, porque después me salí y terminé de pagar. Y le traje a mi hija con ese dinero. A mi hija, sus cuatro hijos y a mi marido. Son seis pasajes que compré con ese dinero” [Empleada inmigrante 15 (200:264)]

“Me prestó dinero. No cantidades grandes tampoco y, bueno, se las he ido descontando semana a semana con lo que he ido trabajando y gracias a Dios he salido de uno, o sea de los tres que vinieron juntos, de mis hijos” [Empleada inmigrante 4(203:211)]

“A mi hijito Álex le arrendó una casita de 2 habitaciones y una sala comedor, (...) en El Romani, en 12.000 pesetas. Era un regalo de Dios. Yo reconozco todas esas cosas” [Empleada inmigrante 15 (109:199)]

Es frecuente también la utilización de mecanismos no monetarios de incentivación, como pueden ser los regalos, particularmente en festividades señaladas, lo que trata de reforzar aparentemente la integración de las empleadas de hogar como “alguien más de la familia”, obviando su relación laboral y manteniendo vivas las tradicionales relaciones de servidumbre.

“Ahí me incluyen a mí también. Me regala la señora, el hermano de ella también me regala dinerito para las estrenas, algo voluntario de ellos. Y de ahí, luego para reyes también hacen la comida, hacen otra comida y hay regalos para todos” [Empleada inmigrante 10 (505:521)]

“A lo mejor llegaba mi cumpleaños me regalaba, o venía Navidad y también me hacía mi cesta, o me daba paga. Venía a lo mejor su madre de allí de Salamanca y decía: Puri no hace falta que vengas más pronto, si quieres venir más tarde y yo

pues vale. (...) Lo mismo me pagaba las 40.000 pesetas”
[Empleada española 26 (694:740)]

Entre los incentivos no monetarios, algunos cobran particular relevancia. Resulta, en este sentido, destacable el hecho de que aquello que debería ser normal (la formalización del contrato de trabajo) se convierta en algo excepcional y discrecionalmente “concedido” por la empleadora como un premio al esfuerzo y motivación de las trabajadoras. Tal como vimos anteriormente, de esta manera se el contrato se configura como el resultado de un favor y no como un derecho. Esta forma de incentivación cobra particular relevancia en el caso de las trabajadoras inmigrantes, pues abre la posibilidad no sólo de regularizar la situación laboral sino, sobre todo, de conseguir el ansiado permiso de residencia.

“Entonces, como las personas estas se habían acostumbrado a mi trabajo, les había gustado, hicieron todo, pues, los trámites para hacer una verdadera oferta de trabajo y me salieron los papeles” [Empleada inmigrante 6 (59:68)]

“Me gustaba ser responsable en el trabajo. Una señora muy amable y la hija. Nos fuimos conociendo y había un entendimiento bueno. Ella con mucho gusto me ayudaba con lo del contrato de trabajo y así fue” [Empleada inmigrante 10 (214:235)]

Todo este conjunto de incentivos constituye frecuentemente la alternativa, decidida exclusivamente por las empleadoras, a la introducción de mejoras salariales o en otras condiciones de trabajo. Así la negociación y acuerdo de dichas condiciones entre las partes es sustituida por la concesión discrecional de algunas cantidades de dinero o de otras mejoras. Mecanismos dirigidos sobre todo a compensar –muy parcialmente, por cierto– los bajos niveles salariales del sector⁴⁹. Todo ello constituye una muestra más de la peculiaridad de las relaciones laborales de una actividad en la que los mecanismos habituales (regulación legal, negociación colectiva o acuerdos individuales) son sustituidos por la discrecionalidad de las empleadoras, habitualmente ligada, además, a criterios subjetivos como la confianza o el *buen comportamiento*.

“Me dijeron que cuando fueron a verme al hospital me pagarían esos días. Bueno, me dieron a entender que me darían por lo que he entendido yo el mes entero, ¿sabes? Aunque no

he trabajado el mes entero, que me van a pagar el mes entero pues en vistas de, por el agradecimiento y por eso. De todas formas, estas son las fechas... [Empleada española 35 (361:378)]

A pesar del alto grado de incertidumbre existente respecto a la percepción de estos incentivos, de su inestabilidad y de la aleatoriedad de su concesión, algunas trabajadoras los valoran muy positivamente. Valoración que se deriva no sólo de los beneficios materiales obtenidos, sino también –y, en ocasiones, fundamentalmente– del aprecio sentimental de los *detalles* que con ellas tienen las empleadoras. De alguna manera, podría decirse que los mismos juegan también el papel de mejorar la autoestima de algunas trabajadoras respecto de su tarea, de forma que los valoran principalmente por el reconocimiento que suponen del trabajo bien hecho. Actitudes que vienen a evidenciar la pervivencia aún hoy en día de algunos rasgos del carácter de servidumbre que tradicionalmente había caracterizado esta relación laboral, tanto por lo que respecta a la generosidad de la empleadora como al agradecimiento sumiso de la trabajadora.

“Detalles conmigo ha tenido muchos, la verdad es que sí. Yo no me he podido quejar y en ninguna casa tampoco, en todas han tenido detalles” [Empleada española 26 (694:740)]

“El señor muy bueno. Yo creo que por el señor aguantaba, de verdad, porque el señor era muy bueno y me decía: cualquier cosa que me diga que le pueda ayudar, si te falta algo, si te falta dinero, o sea cualquier cosa. Era muy bueno el señor” [Empleada inmigrante 17 (605:617)]

Estas actitudes contrastan, sin embargo, con la valoración más próxima a un reconocimiento exigible de derechos que realizan muchas trabajadoras. Para éstas, las retribuciones extraordinarias u otros incentivos no serían más que la contraprestación lógica por el trabajo realizado, en particular cuando existen esfuerzos o tareas extraordinarios que van más allá de lo inicialmente pactado. No se trataría, por tanto, de una concesión discrecional y magnánima por parte de la empleadora, sino de un derecho que se tiene bien merecido. En estos casos, lógicamente, la no retribución del trabajo realizado es valorado muy negativamente por las empleadas, considerándolo incluso como una reivindicación no satisfecha.

⁴⁹ Cabe recordar en este sentido, como algunas empleadoras manifiestan que utilizan estos incentivos sobre todo para compensar la menor retribución salarial que reciben las internas en relación a las que trabajan por horas.

“Porque a mí me han dicho las hijas que me he ganao el cielo. Me dicen, te has ganao el cielo. Además que están muy agradecidas de cara a cuando estuve en el hospital. La gente, de todas formas, lo agradece mucho, pero luego es de boquilla, ¿sabes? Que luego no tuvieron un gran detalle para decir toma te lo has merecido” [Empleada española 35 (290:327)]

“Me hizo sentir mal un día, que yo la llamé que me faltaba un dinero todavía y le digo, la llamé y todo y le dije: mire me está pasando esto. Y me dice: ¿qué te pasa? y le dije: me falta esta cantidad de dinero, no es mucho, son 300 euros, lo digo para mis hijos. Ahora ¿qué van a decir? Y me dice: ay, tienes que tratarlos de conseguir. Le digo: sí, precisamente quería ver si usted me los prestaba y me lo va descontando de mi sueldo, como lo hacen todos. Me dice: mira, sinceramente, no te lo puedo prestar (...). Pero está bien que me haya dicho eso, yo la entendía, todos no pueden tener la misma facilidad. Pero lo que no me gustó que me dijo: si yo te presto ese dinero, yo te lo estoy regalando (...). Yo hasta que te vaya descontando semana a semana dinero, yo lo veo regalado, dinero perdido. Le digo: o sea ¿que mi trabajo no le vale? (...). A la casa no le fui más, ya no le fui más” [Empleada inmigrante 4(479:536)]

Y, a veces, no pagan

Dada la escasa regulación de este sector y su elevado grado de informalidad laboral, los problemas de impagos suelen plantearse con cierta frecuencia, tanto por lo que respecta al incumplimiento abierto de sus compromisos por parte de las empleadoras, como por lo que se deriva de discrepancias en la interpretación respecto a lo (verbalmente) acordado. Entre los conflictos más habituales en el pago de salarios, cabe destacar los siguientes:

El conflicto más frecuente en torno a los impagos deriva del no reconocimiento –y, por tanto, no retribución– de horas extraordinarias o tareas adicionales realizadas por las trabajadoras.

“Muchas veces llegaba 3 de la mañana, 4 de la mañana, 2 de la mañana, yo muerta de sueño...no llegaba y bueno yo decía no me importa, porque igual a fin de mes me lo va a reconocer. Llegaba fin de mes, porque ella me pagaba mensual, y no me lo

reconocía, así que fatal, lo tuve que dejar, porque no me pagaba ni taxis, abusaba” [Empleada inmigrante 4 (170:194)]

“Yo no puedo en 3 horas. No, va, va, haz lo que puedas. Entonces, claro, fui haciendo, haciendo y traté de hacerlo. Hice en cuatro horas y le planché inclusive cuatro camisas y me quiso pagar por el precio de tres horas. Que no me quería pagar la otra hora y me regalaba una bolsa de ropa (...) y un plato de comida, un arroz. Y me dijo: pero si te estoy dando de comer y te estoy dando ropa y quieres todavía que te pague cuatro horas. Le dije, señora yo ni le pedí comida, ni le pedí ropa, si usted me dio comida, sí que me la comí, yo le agradezco y la ropa a mí me da igual si usted me la da, además a lo mejor ni me queda su ropa a mí (...). Y le dije, yo no le he pedido, yo lo que he venido es a trabajar, he trabajado cuatro horas y quiero el dinero de las cuatro horas” [Empleada inmigrante 9 (317:332)]

“Uno entra a una casa a trabajar y le dicen no, yo quiero solamente que lo veas a mi madre y para la limpieza, pero después resulta que hay muchas cosas más que hacer que ellos no lo dicen (...) Y cuando uno dice, pues mire sabe que si usted me ha contratado para esto y me está pagando un precio, pues si quiere usted para hacerlo eso me tendrá que pagar algo más, ah, bueno entonces no, no, así no” [Empleada inmigrante 16 (1080:1124)]

“Las señoras, como eran solteras, tenían buen dinero, pero lo que yo le decía que sí yo me tengo que quedar un festivo, al menos que me reconozca. Pero ella hablaba con la señorita que se iba a quedar con su piso y le decía: ¿por qué le vas a pagar? Bueno, pues entonces si no me van a pagar, pues yo me voy, el día libre lo tengo que aprovechar” [Empleada inmigrante 16 (1273:1295)]

La no retribución se extiende incluso a algunas de las tareas habituales realizadas, dejando, por tanto, impagado el trabajo previamente acordado. Aunque esta práctica no se encuentre muy extendida, sí que es posible constatar la existencia de algunos comportamientos claramente desaprensivos a este respecto.

“Y ese día le dije que me pagaré, por esos días, y dijo que no que no tenía dinero, que le llamara para pagarme (...), pero, toma, se me fue. Sí quiero que a este hombre le corrijan y esta señora era una española, porque los dos parece que abusan así de las personas que contratan. Entonces a mí me dolió y me afectó, me hizo feo y yo pasé muy mal con eso. Son experiencias que a uno le afectan y a mí me gustaría denunciar la situación” [Empleada inmigrante 11 (396:409)]

El impago de gastos extraordinarios derivados de su actividad laboral (comida, productos de limpieza, etc.) asumidos directamente por la trabajadora y que posteriormente no le son compensados.

“El abuelito se infartó dos veces (...). Iba al hospital militar, porque él era militar retirado y ni siquiera me daban para un café. Eso sí, son unos sinvergüenzas, no me daban nada, yo me lo tenía que pagar y después pasarles el ticket para que luego me dieran el dinero. Pero me tenían, por ejemplo, desde las 8 de la mañana a las 10 de la noche ahí. O me llevaba un termo con comida, que se enfriaba. Inhumanos totalmente (...). Te vamos a arreglar, te vamos a arreglar, pero nunca te arreglan nada, ni de dinero, ni de comida, ni de nada” [Empleada inmigrante 12 (107:135)]

En ocasiones, incentivos que venían pagándose habitualmente o incluso las pagas extraordinarias dejan de abonarse por decisión unilateral de la empleadora.

“El primer año me dio caja, luego me dio dinero, porque entendía que yo necesitaba más el dinero que los chocolates y luego este año no me dio nada, ni caja ni dinero. Entonces, claro, a mí me hacía falta el dinero porque yo contaba con eso y se lo dije y me dijo no te puedo dar más, porque no me alcanza para pagarte más, si quieres así bien y si no puede dejar el trabajo. En realidad yo no soy de aquellas que deja el trabajo así a primeras, yo me lo pienso bien porque no está muy fácil conseguir. Pero tampoco estoy de acuerdo en que por eso voy a estar trabajando sin reclamar lo que tengo que percibir, que es lo que yo venía recibiendo en una época, que luego me lo cambien no hay por qué, porque mi trabajo no ha cambiado” [Empleada inmigrante 9 (31:51)]

En algunos casos, aunque no se produzcan estrictamente incumplimientos en cuanto al pago de las cantidades adeudadas, sí que aparecen retrasos en el abono de las mismas, tanto por lo que respecta a la percepción del salario corriente, como en cantidades que puedan haber quedado pendientes (finiquitos, deudas por trabajos no pagados, etc.), lo que genera lógicamente incertidumbre en las trabajadoras..

“No nos pagan rápido, eso es lo malo. Lo buenísimo fuera que nos pagarán cada mes (...) Eso da mucho agobio, de verdad, al menos a mí que llevo una situación. Algunas decían a mí me da igual, porque a lo mejor tienen el marido acá y pueden estar, tienen sueldo con que contar, pero yo no, yo contaba con ese sueldo” [Empleada inmigrante 9 (932:948)]

“Siempre llorando por el dinero para pagarte, siempre llorando por el dinero (...), Cuando me tenían que pagar(...), me hacía problemas: que no tenía, que no le había aumentado el Gobierno, y qué sé yo. Y mira yo qué culpa tengo. Yo tengo que cobrar, ahí está” [Empleada inmigrante 12 (179:192)]

“Ella me pagaba a final de mes. A parte una de ellas el mes se le hacía casi el otro mes para pagarme. Ay, lo llevo en el bolso, lo llevo en el bolso, pero no se acordaba de dejármelo, que yo decía, joroba, pues yo me acuerdo de venir todos los días” [Empleada española 35 (328:360)]

“El fin de semana pasao no me han llamao y, bueno, sé que me lo van a pagar, porque al final de todo son buenas personas y legales, pero que no se le pase el alma por el cuerpo, como se suele decir” [Empleada española 35 (361:378)]

Todo este conjunto de incumplimientos en cuanto a los pagos generan claros efectos negativos sobre las trabajadoras⁵⁰, más intensos evidentemente cuando las cantidades adeudadas no llegan a ser satisfechas nunca. Situación que afecta particularmente a aquellas trabajadoras en situación más vulnerable, sobre todo en los casos en que se trata de la única fuente de ingresos para su familia. Una vez más, una parte del colectivo de inmigrantes – aquellas mujeres que aportan el único ingreso familiar y que deben mantener a su familia en el

⁵⁰ Estos impagos tienen consecuencias directas sobre la vida cotidiana de las trabajadoras, derivadas de la pérdida de ingresos, pero también generan en sentimientos de escasa consideración o de maltrato hacia ellas.

país de origen e incluso pagar la deuda generada por su viaje– resulta afectado con más intensidad por estas prácticas. Prácticas que además tienen frecuentemente una solución difícil dada la elevada informalidad laboral del sector, lo que dificulta e incluso impide la utilización de las vías de reclamación habituales en el mundo del trabajo (denuncias a la Inspección de Trabajo, reclamaciones por la vía judicial, etc.). Estas dificultades no son, sin embargo, óbice para que entre las trabajadoras esté plenamente asentada la conciencia sobre sus derechos y que planteen, por tanto, sus reivindicaciones.

“Yo quisiera al señor llamarle y decirle que reconozca, que no sea descarado. Sé que no me ha de pagar, pero, por lo menos,(decirle) mira lo que estás haciendo, estafando a una persona. Por lo menos los autobuses, ya que es tan sinvergüenza que no me ha pagado. Es un caradura. A veces digo para lo que me ha de pagar, pues, es más lo que pierdo llamando y oyendo el contestador porque como es tan sinvergüenza no sirve para nada. De un mala gente no se espera nada bueno” [Empleada inmigrante 11 (410:422)]

2.2.8. Los riesgos para la salud

Aunque entre algunas empleadas de hogar no existe una conciencia clara de que su actividad laboral suponga problemas de salud, especialmente en el caso de las mujeres jóvenes, un trabajo de estas características que requiere a menudo de importantes esfuerzos físicos y de un trato constante con personas deja inevitablemente su rastro sobre las condiciones físicas y psicológicas de las trabajadoras. En este sentido, resulta revelador que, al ser entrevistadas, muchas trabajadoras no reconozcan de inicialmente que su actividad laboral comporte riesgos para la salud. Sin embargo, al preguntarles si sufren algún tipo de problema concreto, surgen inmediatamente las referencias a los problemas de espalda, el cansancio físico o el estrés. Así, es muy sintomática de la conciencia no muy clara, pero en todo caso latente, que estas trabajadoras tienen respecto de los efectos que sobre su salud tiene el trabajo que desarrollan la siguiente reflexión que nos hacía una de ellas:

“Riesgos para la salud yo creo que ninguno (...). Dolores sí, en los brazos, incluso a veces me suben hasta el cuello (...); también por mi delgadez, me ha dicho el médico que es un sobreesfuerzo que hago pero que puedo con él, aunque me machaca más que a otra persona” [Empleada española 38 (125:187)]

Entre los problemas físicos más frecuentes, se encuentran aquellos relacionados con la necesidad que tienen en su trabajo de desplazar cargas u objetos pesados, lo que afecta sobre todo a la espalda de las trabajadoras y ocasiona otras lesiones óseas o musculares.

“Allí me enfermé, porque a ella le tienen en una silla de rueda demasiado pesada. Entonces, allí me saqué las cervicales y me saqué lo de la espalda, que me imagino yo y también de trabajar, pero la silla era demasiado pesada” [Empleada inmigrante 3 (799:830)]

“Cuando tiene una persona que se mueva todo, pues claro uno, pues todo eso el estrés y todo eso, y las manos se duermen, porque le da a uno tendinitis y de todo eso. A mí me sacaron ya el examen de las manos y me dijo el médico que tenía tendinitis, que también me tenía que operar de las manos” [Empleada inmigrante 3 (799:830)]

“Tengo dolores de espalda porque era levantarle a la mañana (...). Quería que yo la llevase aquí, allá. Todo eso conlleva las circunstancias de este trabajo. No es quejarse, sino que el trabajo lo requiere (...). A veces amanecía dolorida de todo, de todo” [Empleada inmigrante 11 (253:270)]

“Yo sentía más dolor en la espalda porque cuando yo me iba a casa, me metía en la ducha y yo caía rendida en la cama, porque el peso que tenía de alzarlo, me lo alzaba a lo bestia como se dice de la cama y encima él no ayudaba nada, más bien se ponía duro” [Empleada inmigrante 16 (1314:1353)]

“Tengo desgaste de hueso en una cadera, todo por culpa del mocho porque tú fuerzas el músculo por la fuerza del mocho porque la escoba haces así y ya está. Pero la fuerza del mocho sí, la espalda a veces se me resiente un montón” [Empleada española 26 (114:136)]

“La espalda yo la tengo mal. Ya me han hecho una resonancia y to. Tengo una hernia y casi tres, dos pequeñitas, pequeñitas (...). Debería de llevar faja. La llevo según días. Cuando me encuentro mal, mal, me la pongo, pero se trabaja muy mal con ellas. Ya lo sé que no me tengo que agachar así es de la otra manera. Lo que pasa es que, claro, el día que me encuentro mal

lo hago, pero el día que me encuentro bien no, porque haciendo todas esas cosas no cunde la faena” [Empleada española 28 (537:545)]

“He trabajado mucho. Mucha artrosis y ahora me han salido estos últimos análisis un poco de reuma. La artrosis tengo muchísima”. [Empleada española 30 (1615:1626)]

Además de los problemas concretos, la dureza del trabajo que se realiza se refleja frecuentemente en patologías generales del organismo, de forma que las trabajadoras se ven afectadas por situaciones de agotamiento, pérdida de peso, etc.

“De dos meses a acá tengo la espalda fatal, de verdad que sí (...). Siempre estoy cansada [Empleada inmigrante 9 (253:259)]

“Quisiera un trabajo fijo. Estoy bien, pero todas las andadas que tengo, de ir de casa en casa y el trajín que tengo en los trabajos y más el de mi casa, he bajado una cantidad de peso que tengo 12 kilos menos” [Empleada inmigrante 4 (902:919)]

“Que yo me he dejao las casas que iba por falta de tiempo para mi casa. Por falta de tiempo y de salud porque doce horas no se puede estar fregando todos los días. Todos los días del año, eh, que yo trabajaba cuatro horas todos los días por la mañana y las siete de la tarde (...) con mopas y mochos grandes. Eso castiga mucho, a parte que ya no soy una chica de 20 años y sí se nota, se nota mucho” [Empleada española 34 (605:620)]

Todo este conjunto de problemas para la salud derivados del esfuerzo físico se ven especialmente agudizados cuando las tareas a realizar incluyen además funciones de cuidado de personas (niños, niñas o personas mayores) que exigen un esfuerzo adicional.

“Cansancio físico, te cansas bastante. Cargar con este niño para arriba y para abajo” [Empleada española 27 (524:550)]

“El trabajo era muy pesado porque la abuelita ya estaba, primero no tenía silla de ruedas hasta que logre que los hijos le trajeran una silla de rueda. Y después era muy agresiva. Al principio, se le ponía en la cabeza que me iba yo a bailar con el marido o que estaba con el marido yo. Y, bueno, después se

hacia encima. Totalmente pesado el trabajo” [Empleada inmigrante 12 (13:39)]

“Con la abuelita, me dolía la espalda. Sí, de cargarla. Ahora el bebé, pero es chiquito todavía” [Empleada inmigrante 12 (30:41)]

Otro conjunto de problemas físicos son los que se derivan del uso de productos de limpieza y de los efectos de sus componentes químicos sobre la piel y otras afecciones. Problemas que en ocasiones pueden agudizarse si las trabajadoras, por desconocimiento de los productos, los manipulan indebidamente.

“Yo he tenido problemas aquí por los productos de limpieza, con el amoníaco y el sulfamán. Creo que son muy fuertes. Yo les tenía terror al principio (...). Una alergia, a mí que me daba a la nariz, así, a mí al percibir, pero bueno con el paso del tiempo...” [Empleada inmigrante 9 (291:304)]

“Las manos me las he destrozado una barbaridad. Una porque no me gusta hacer las cosas con guantes, directamente con las manos, y los líquidos que utilizo me han dañado las manos. Tengo que estar a base de cremas y cremas, poniéndome y me dicen: son los líquidos” [Empleada inmigrante 4 (902:919)]

“A veces que tengo las manos un poco estropeadas y eso por si gasto mucho amoníaco o cosas de esas, pero me suelo poner guantes y en dos, tres días se me arreglan las cosas” [Empleada española 28 (343:361)]

“Me quemé con los líquidos. Eso no se me irá en mi vida. Ya no se me irá en mi vida el vapor que subía. se me ponía por ahí y me abrasaba (...). Desde entonces tengo tos” [Empleada española 29 (412:435)]

“Hice una mezcla enorme, yo soy muy animal, con el amoníaco, la lejía y no sé que más (...). Empecé mal, muy mal, muy mal. No podía ni respirar. Después de eso me dio un costipao. Yo no sé si era de eso. Me he tomo antibiótico y aún llevo, llevo to el mes arrastrando, que hay veces que me acuesto y no puedo respirar” [Empleada inmigrante 29 (456:501)]

Pero, junto a los problemas físicos, las empleadas de hogar también presentan frecuentemente toda una serie de problemas de carácter psicológico que afectan a su salud. Problemas que tienen que ver tanto con las tareas que desarrollan, como con las condiciones en que las desarrollan y, más aún, con las exigencias derivadas de la organización de jornadas laborales muy complejas –particularmente en el caso de las externas por horas– y de la necesidad de conciliarlas con su propia vida familiar. Así, las patologías de estrés y ansiedad tienen una incidencia significativa entre estas trabajadoras.

“Tienen sobre todo problemas psicológicos. Muchas veces no se encuentran bien de ánimo, están muy cansadas. Pero no es un cansancio solamente físico, que evidentemente también lo es (...). Están agotadas psicológicamente, porque la gran mayoría para estar en el trabajo a las 9,30 tienen que levantarse a las seis de la mañana y cuando vienen de trabajar tienen que recoger a los niños del colegio, ir con los niños a comprar, llegar a casa y preparar la cena y la comida del día siguiente, están constantemente en movimiento y muchas veces no tienen apoyo de sus parejas” [Intermediaria I12]

“Llegué a tomarme nueve pastillas y salí con un estrés terrible y los nervios muy alterados, muy alterados, donde yo me puse mal. Mi hermanito vivía en Elda, me llamó: ven, porque te vas morir, ven, te vas a morir” [Empleada inmigrante 15 (158:200)]

“No he podido trabajar con esta señora, estaba siempre nerviosa con ella” [Empleada española 24 (286:290)]

“Yo lo he pasado muy mal. Llevo muchos años con el Tranquimazin. Lo dejé y me he vuelto a reenganchar otra vez y muy mal, porque yo me he caído por la calle, me he desmayado y me quedao. Lo he pasado muy mal, momentos de angustia, momentos de ansiedad, muy mal” [Empleada española 29 (565:646)]

Son frecuentes también los problemas psicológicos derivados del trato que reciben las trabajadoras, así como de las condiciones en que deben desarrollar su trabajo.

“Hasta las lágrimas se me salen porque yo digo, Dios mío (...). Hay días que de verdad que se pasan y así mismo hay días que los cojo y les pego sus insultadas, no sé si le picará la oreja o

no, pero la cosa es esa. Yo lo digo: Dios mío, uno es pobre, pero no, de verdad que hay veces que yo digo unas cosas, yo misma, a mí, no se lo digo a nadie, que yo sola me pongo a hablar como loca” [Empleada inmigrante 4 (241:270)]

“Está casa me producía una depresión, me producía depresión. Además, la mujer me tomaba a mí como si fuera su psicóloga. A parte, todos los sitios que he ido, la psicóloga de la gente porque incluso la abuela ésta, me decía a mi cosas: ay, no se lo digas a mis hijas, he estao de psicóloga, ¿sabes? (...). La mujer como siempre me estaba contando problemas. Una mujer que económicamente estaba bien, los hijos muy bien también. Entonces decir: esta mujer se queja y estoy yo aquí que estoy peor que ella y tengo que estar aquí aguantando los líos. Una sensación de tristeza, de depresión” [Empleada española 35 (224:243)]

Una problemática particular es la que presentan las trabajadoras dedicadas fundamentalmente al cuidado de niños y niñas, ya que resulta bastante habitual que alcancen un alto grado de implicación con los mismos y que, en consecuencia, acaben asumiendo como propios los problemas y conflictos que se plantean con ellos y con el entorno en que se mueven, lo que llega a afectarles psicológicamente. Ello es, una vez más, un claro reflejo de la ambigüedad en que frecuentemente se mueve la relación laboral/personal de estas trabajadoras, en la que resulta frecuente la confusión de roles.

“Estaba muy bien, pero, muy bien económicamente. Psicológicamente me implica demasiao. Yo creo que es lo peor de este trabajo” [Empleada española 32 (125:183)]

“Me limitaría a seguir en una casa limpiando o hacer la comida, pero sin nanos. Pero muchas veces a lo mejor por agobiao o algo me hubiese ido de la casa porque yo tengo mis nanos, pero es que estoy muy pillada (...). Tienes una realidad con quien estoy sufriendo, por su hijo, el mío y yo qué, así de claro. Por eso te he dicho que yo pillaría, pero la casa sin nada, en ese sentido. Pero luego, claro, los niños luego se hacen mayores y todo, pero que esté uno más sufres también. Entonces, estás sufriendo por los míos, por los suyos, por todo el mundo, pareces Teresa de Calcuta, la verdad” [Empleada española 36 (596:621)]

“Por ir con los niños bajas la forma de hablar, te pones a hablar como ellos, aunque yo he intentao hablar todo muy natural; pero no es lo mismo, no hablan de los mismos temas, ni utilizan el mismo vocabulario (...). Aunque salgas muy cansada, siempre intento o quedar con alguien o hablar con alguien. Hay cuidadoras, que llegas a las 5 al parque y te ponen la cabeza así. La hora del parque es hora de hablar, hablar y hablar, porque, claro, son muchas horas con niños”
[Empleada española 32 (1560:1574)]

Los problemas psicológicos derivados de la fuerte implicación personal de las trabajadoras cuando realizan tareas de cuidado y de la ambigüedad del papel que han de jugar en esos casos, son frecuentes también en los casos de atención a personas ancianas.

“Entonces, viendo que él estaba muy agresivo, le dije al hijo que ya no podía estar ahí. Le digo: porque el señor está muy mal. Me dice: sí, mujer, yo también me he dado cuenta de eso, una de estás te vaya a matar. Llega hoy, tú le esquivas, pero si usted llega un momento que le vaya a matar, yo me voy a ver en problemas” [Empleada inmigrante 14 (77:107)]

“Como le tomé tanto cariño a esta familia, me enfermé. Tremendo, tuve un bajón tremendo que me llevaron hasta el hospital y yo salí como una magdalena. Lloraba la señora, llorábamos, es que llorábamos las dos, nos abrazamos”
[Empleada inmigrante 8 (668:677)]

Las trabajadoras internas, por su parte, pueden acabar mostrando los efectos de la soledad y el aislamiento social en el que desarrollan su trabajo, con un espacio vital y de relaciones muy reducido o nulo.

“De interna te encierras y eso a nivel psicológico o de relaciones (...) te acaba, te acaba psicológicamente. De relaciones sociales, pues nada. El día que yo salía, lo que iba me tumbaba en una cama y me pasaba durmiendo todo el día, o sea iba a recuperar fuerzas” [Empleada inmigrante 6 (196:210)]

“Anímicamente te afecta, dado a las circunstancias a como se está en el trabajo ubicada porque obviamente es un trabajo con

una persona mayor, que ya se sabe que es una persona mayor y tiene las consecuencias como cualquier otro trabajo que lo exige. Entonces, pues le digo por las condiciones que es estar ahí de interna, tantas horas ahí afecta anímicamente” [Empleada inmigrante 11 (109:119)]

“Yo sí sufro bastantes. A veces me siento con todos aquí, pero me siento solitaria. Gracias a Dios, la energía que tengo. Yo, por ejemplo, me trato de comprar el bonobús mensual, muchas veces compró el de 45 y cojo el bus y a donde me lleve y no conozco a donde me va a llevar. Cojo el tranvía, me voy por otro lado. O sea, un bocadillo, un trozo de fruta, me siento en el parque, me siento en la playa miro y me pongo a pensar porque estoy sola” [Empleada inmigrante 15 (767:796)]

“Es un descanso cambiar de las cuatro paredes, con la abuela. Yo ya tenía dolor de cabeza, me sentía agobiada, no podía ya ni moverme, ya caminaba y yo ya no puedo caminar” [Empleada inmigrante 11 (724:731)]

Los problemas de salud de las empleadas de hogar derivan en algunos momentos en situaciones que les impiden –o habrían de impedirles– desarrollar su trabajo. Sin embargo, como en tantos otros aspectos, en caso de enfermedad también hay diferencias sustanciales entre estas trabajadoras y las de otros sectores. Lo que en condiciones laborales *normales* sería una simple baja laboral por enfermedad adquiere tintes muy diferentes para las empleadas de hogar. Así, frecuentemente las enfermedades son vividas por estas como doblemente problemáticas: por la enfermedad en si y, sobre todo, por el riesgo de pérdida del empleo que puede conllevar. La no existencia de contrato y, sobre todo, la necesidad –especialmente si se trata de cuidar niños, niñas o personas mayores– que las empleadoras tienen de sus servicios hacen que frecuentemente estar enfermas durante un tiempo les suponga ser sustituidas y, por tanto, perder el empleo. Por otro lado, incluso en caso de tener contrato, su situación resulta particularmente vulnerable en caso de enfermedad ya que no tienen derecho a prestación por incapacidad transitoria a no ser que ésta se dilate en el tiempo y, además, dado que los contratos tienen en general muy corta antigüedad.

“Estoy en nada, en nada. Lo he tenido que dejar por la operación. He tenido que dejarlo porque, claro, es una cosa... Muchas chicas decían: bueno, me puedo esperar a que quedes bien. También iba a casa de una persona que dice: yo tengo que buscármelo, con dolor de mi alma, buscarme a alguien

porque yo no puedo pasar. Puedo pasarme una semana, pero dos no y más un mes como estoy yo desde la operación, no puede ser [Empleada española 35 (176:198)]

Este contexto adverso a que se ven sometidas las trabajadoras en caso de enfermedad puede verse agudizado si, además, la actitud de las empleadoras resulta hostil. Así, en ocasiones, las empleadoras manifiestan incomprensión ante la situación de enfermedad y –muy probablemente porque también dependen de ellas– obligan a las trabajadoras a continuar con sus tareas habituales.

“Fue una etapa, muy de desgaste físico, emotivo y de todo. Ya no podía más y me llegué a enfermar y, bueno, casi la señora me dice: mire yo no tengo la culpa, así palabras textuales, de que hayan ricos y pobres, tiene que estar la pobre y la rica, usted tiene que espabilarse y continuar, dice, el trabajo. No podía tener el lujo de enfermarme, así que alce la cabeza y que siguiera delante” [Empleada inmigrante 6 (102:122)]

“Dijeron: no podemos prescindir de usted. Yo les decía que por salud yo debo descansar, que como llevo ese ritmo de trabajo era muy fuerte y me repercute. Yo estaba ya inactiva.” [Empleada inmigrante 11 (253:270)]

“Hubo alguna vez una señora que no me quedé con ella. Trabajé una sola vez porque quería que fuera con la botella de amoníaco y el trapo y sin guantes, ni nada. Y yo le dije que yo no podía eso porque a mí me caía fatal, que yo me siento muy mal, que me mareo cuando tengo el amoníaco así directamente y que las manos también. Pero no, es que la otra chica así lo hacía. Pero yo no puedo señora, no puedo. Entonces, piénsatelo bien. No, no se preocupe que no volveré más. Y de hecho no volví más [Empleada inmigrante 9 (305:332)]

Ante esta situación, muchas trabajadoras reconocen que *no pueden permitirse enfermar*, pues el coste de su enfermedad no sería sólo la pérdida de unos días de salario, sino muy probablemente la pérdida del empleo. Así, enfrentadas a la disyuntiva de optar entre su salud y su puesto de trabajo, las trabajadoras deciden frecuentemente continuar trabajando aun enfermas o, alternativamente, buscar ellas mismas otra persona que les reemplace en su trabajo ya que no pueden permitirse el *lujo* de enfermar.

“Tuve inclusive en la mano, tuve un esguince, de verdad que sí. Inclusive me pusieron escayola y todo, pero yo no la soporte ni un día porque no podía trabajar y en aquel momento yo había traído a mi hijo y una chica que vino con él. Entonces, yo tenía que pagar dos billetes de viajes y yo dije: yo con la mano alzada yo cómo voy a trabajar. Yo llegué a casa y creo que me estuve dos horas con eso y cogí un cuchillo y unas tijeras y me lo saqué” [Empleada inmigrante 9 (218:231)]

“A mí se me dormían las manos (...). Lo primero que me dijo la médica es que lo primero que tienes que hacer es dejar de trabajar. Eso es muy bonito, dejar de trabajar ¿tú me vas a dar de comer a mí, a mi hijo y mi marido? Vale, mi marido trabaja, pero el sueldo que tiene tampoco es” [Empleada española 26 (82:97)]

“Me sabe mal porque sé que tiene que hacer auténticos malabarismos para poder dejar a los chiquillos. Me sabe bastante mal, pero si estoy medianamente bien que me puedo levantar sí que me levanto, aunque sea con unas décimas de fiebre, y he venido a trabajar con fiebre” [Empleada española 27 (579:648)]

“Fui el primer día, empecé a hablar, ta, ta, ta, y no sé empezó a recetarme ahí, me hizo un folio con cinco o seis medicamentos y yo le dije: oiga, yo tengo que trabajar; esto es pa quedarse to el día tumbao en la cama o en el sofá, yo no puedo” [Empleada española 29 (565:646)]

“No he ido a trabajar porque estoy enferma, pero le mando reemplazo” [Empleada inmigrante 3 (71:78)]

6. LAS EMPLEADORAS Y EL RECURSO AL EMPLEO DE HOGAR

1. EL MARCO EN EL QUE SE GENERA LA DEMANDA: LOS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN DE LAS EMPLEADORAS

El marco en el que se inscribe el discurso de las mujeres empleadoras sobre las trabajadoras de hogar es el de un problema colectivo que sigue sin estar resuelto, incluso ni siquiera correctamente planteado, en el plano social. Ésta es también la percepción de las mujeres empleadoras que han participado en la investigación. En los dos grupos de discusión realizados se ha llegado, con un consenso absoluto, a este diagnóstico de la situación actual. En ella inscriben la interpretación de sus vivencias así como la descripción y explicación de sus problemas cotidianos y del papel que juegan en ellos las empleadas de hogar. En su análisis, que desarrollan de un modo extraordinariamente rico a lo largo de los debates, parten de la presentación de sus problemas en el ámbito privado-familiar, lo que les lleva a introducir el factor de las relaciones sociales de género como clave principal de interpretación, y desde ahí llegan a plantear la dimensión colectiva del problema y las posibles vías de solución.

En la dinámica de los grupos se pone de manifiesto que cuentan con representaciones ampliamente compartidas y elaboradas. Cuando hablan de estos temas se establece un claro ambiente de complicidad, basado en experiencias comunes, que se refleja en la rápida comprensión de lo que cada una dice más allá de lo que dice y que queda expresada no sólo por el propio discurso, sino también por las risas colectivas, las ironías y los sentimientos.

Tanto la dimensión de género en la configuración del problema, como su carácter irresuelto en el plano colectivo emergen de forma condensada en un momento de la reunión al elaborar un metadiscurso (que incluye situación del grupo de discusión y el contenido de la discusión) en el que lo identifican en la práctica como un problema de mujeres, que preocupa a las mujeres y que se resuelve a través de ellas.

“...lo tenemos crudo de todas maneras, me estoy dando cuenta también, aquí estamos hablando de empleadas de hogar, las mujeres...

... perquè es un problema de dones, que solucionen les dones...

-Todas: sí (risas)...” [Clase Social Media-Media Baja (605:632)].

La conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es, en las condiciones actuales, un asunto difícil, al tiempo necesario e imposible. Constituye un auténtico “reto” en la vida cotidiana, pero afecta sólo a las mujeres. Los hombres ni se lo plantean y las mujeres lo asumen. Esto encierra la situación en un círculo vicioso del que, de momento, no se consigue salir.

“- pero es complicao..., para las mujeres compaginarlo todo... si yo pienso en alguna actividad, soy yo la que tengo que buscarme las vueltas y llamar a una señora, porque él en principio sí, apoya y todo lo que tú quieras, pero su trabajo es su trabajo y el mío es el mío, pero a parte muchas otras más cosas, con lo cual cuando yo quiero hacer una cosa, esta tarde, por ejemplo, pues tengo que llamar a alguien que venga, porque él no sé que, no sé cuanto y es una cosa que aceptas, porque él en el fondo pues te compensa tener una vida familiar con una vida laboral, pero es complicao, yo creo que a los hombres ese reto no se les plantea...” [Clase Social Media Alta (148:156)].

La situación actual es resultado de un proceso de cambio social en el que sólo han tomado parte las mujeres. La incorporación al mercado laboral ha conllevado una transformación en los principales ejes de configuración de la identidad femenina. Por un lado, las mujeres como colectivo han ido consolidando su “rol laboral” a través de un proceso ya dilatado en el tiempo y que se representa como “sin retorno”. Por otro lado, la mayoría no han querido renunciar a la vida familiar y ésta es la causa principal por la que las mujeres siguen “asumiendo” y los hombres se resisten a cambiar. Pero la concepción de su rol familiar ha cambiado profundamente en las mujeres, y viven con malestar e indignación una desigualdad de género que se ha hecho ahora mucho más evidente. Su concepción de cómo deberían ser las cosas es la de una vida familiar compartida con su pareja y apoyada desde las instancias sociales. Nada más lejos de la realidad. La actitud de los hombres no ha variado de modo realmente significativo.

“...Yo antes no trabajaba y no me ayudaba y ahora trabajo y tampoco...” [Clase Social Media-Media Baja (850:851)].

“-...no trobe que per eixe camí avancem en lo que deuríem d’avançar (...), es una assumptió de responsabilitat sempre de

la dona, eixa parcel·la de la casa, encara que els dos treballen, la tens que solventar tu, al igual que solventen el tema del fills, el tema de educació, el tema de la sanitat, dels metges i de altres coses y clar, es un cercle, perquè no ix de això i sempre estàs...” [Clase Social Media-Media Baja (618:632)].

En el mejor de los casos lo máximo que se consigue es la colaboración de la pareja. Pero aunque los hombres lleguen a realizar muchas tareas, persisten en su “actitud de peón”: ejecutan órdenes o responden indicaciones, pero siguen sin tomar la iniciativa. Esto irrita a las mujeres en su relación concreta, pero, como además se lo representan como algo profundamente arraigado en la “mentalidad masculina”, cunde el desánimo ante el futuro.

“...he discutido cantidad de veces con mi pareja, con mi marido, es que tú te levantas, cualquier hombre, te levantas, te duchas y te vas, yo también me levanto, me ducho y me voy, pero no me voy igual, me voy con el tarro de otra manera...” [Clase Social Media-Media Baja (723:728)].

Se percibe como un bloqueo de género que imposibilita el “paso decisivo”. Las esperanzas que pudieron albergar pensando que las cosas irían a mejor, que era una cuestión de tiempo, y que la evidencia de lo que es justo acabaría imponiéndose se desvanecen.

- *“lo que me doy cuenta es que pasan los años y no se soluciona...”*
- *es igual...*
- *pensaba yo que era algo de mi generación, pero me doy cuenta de que no, que a lo mejor estamos transmitiendo un rol equivocado...*
- *es en todas las generaciones...” [Clase Social Media-Media Baja (1258:1265)].*

El diagnóstico, absolutamente compartido, es el de “ceguera masculina” ante las necesidades cotidianas del entorno familiar. Una ceguera interesada y que tiene mucho que ver no sólo con su proceso concreto de socialización, sino también y sobre todo con el estancamiento del código de género masculino. Son incapaces de “ver” otras necesidades que no sean las suyas, no están programados para “pensar” en ello y por eso no les “surge” tomar iniciativas.

“...ellos se levantan y son sus prioridades, se levantan, se duchan, desayunan, hacen lo que tengan que hacer y se van, ni si se tienen que levantar los niños, ni si hay que poner almuerzos, ni si luego hay que llevar al médico...

- no surge, es algo que surge...

- si tienen que pasar una revisión, pues está su madre, ya se ocupará ella de pedir fecha, si tú no le dices hay que pedir fecha para llevar al niño a un reconocimiento, no se les ocurre en la vida, al dentista, al oculista, a pasear al parque, no lo piensan...

- es una necesidad...

- es que no lo piensan...” [Clase Social Media-Media Baja (748:760)].

El hecho de que las mujeres hayan podido incorporar el rol laboral sin perder su capacidad de atender y gestionar sus necesidades y las de su entorno es valorado muy positivamente como signo de una mayor evolución, en comparación con los hombres y con la sociedad en general. Inicialmente se representa con cierta ambigüedad, derivada de la carga cotidiana que conlleva y de la clara relación que establecen entre su disposición y la incapacidad de sus parejas. En algunos momentos se plantea incluso en términos de culpa o responsabilidad de las mujeres en el “la ceguera” de los hombres, pero este análisis es rápidamente contestado y la ambigüedad disuelta al percibir que la solución no pasa por que las mujeres “hagan como los hombres”, sino justamente todo lo contrario.

“- yo como has dicho antes la sensación es de que las personas de mi generación, más o menos nos hemos equivocado, porque hemos asumido doble trabajo, el de mi casa y el de fuera...

- yo no creo que me haya equivocado, creo que se han equivocado ellos...

Todas: (risas)...

- hemos jugado con unas cartas horribles...

- yo pienso también que la mujer ha evolucionado mucho más que el hombre, el hombre se ha quedado atascado totalmente, por eso la mujer avanzamos más...

- en poco tiempo mucho...

- por eso de la sociedad que no avanza como nosotras hemos ido avanzando...” [Clase Social Media-Media Baja (1856:1815)].

En cualquier caso están solas y, como se dice literalmente en la cita anterior, jugando con “*unas cartas horribles*”. Son más organizadas y eficaces que los hombres y ello se traduce también en el plano laboral aunque no se reconozca. En el plano familiar su disposición les comporta sobrecarga, tanto física como emocional y el problema no es sólo que su pareja no las comparta sino que además suele pasar a formar parte de la misma. Las metáforas de las cargas familiares son enormemente ilustrativas. Reflejan una autoimagen de identidad ampliada, que incluye a los otros con los que están vinculados afectivamente: mujeres con “*apéndices*” o mujeres con una “*mochilita*” a cuestas. Los otros forman parte de ellas y actúan como lastre en la vivencia del tiempo cotidiano y también en su progresión laboral.

“-...yo siempre decía ya sé que sois tres, tengo dos hijos, pero ya sé que sois tres, para todo...

- los apéndices... “ [Clase Social Media-Media Baja (777:780)].

“-...para hacer una carrera administrativa, o una carrera, necesitan pues estar fuera del lugar donde viven, que él lo tiene clarísimo si se tiene que marchar y tú no lo tienes tan claro, porque no puedes, porque tienes la mochilita ahí con uno, dos, tres, equis niños y luego...

- te sale la oportunidad, pero no puedes...” [Clase Social Media-Media Baja (1295:1302)].

En este contexto, las empleadas de hogar ocupan un lugar importante, casi central, en el sistema de representaciones. Por un lado, porque la posibilidad de disponer de ellas es considerada como condición indispensable para poder desempeñar una actividad laboral. Por otro lado, porque al identificarlas como mujeres, y como tales, sometidas a las mismas condiciones que ellas aunque en peor situación y con menos recursos, emerge con mayor fuerza aún la percepción como problema colectivo que demanda soluciones sociales.

La relación con la empleada de hogar la establecen, por supuesto, ellas. Tanto a la hora de buscarla como posteriormente a la hora de gestionar el desempeño de su actividad. Esto forma parte del panorama descrito en el que los hombres no asumen la toma de iniciativas. La empleada de hogar responde a una necesidad familiar; su coste es asumido por la pareja, pero la decisión final o por lo menos la iniciativa a la hora de establecer el contacto recae sobre la mujer.

“...el problema de buscar una empleada nos afecta a los dos, la pagamos entre los dos, pero la tengo que buscar yo, no he oído todavía que mi marido diga a ver he entontrao un teléfono, voy a llamar a ver si localizo, dan por hecho que tú lo resuelves...”
[Clase Social Media-Media Baja (658:663)].

La aportación de la empleada a los problemas de conciliación de las empleadoras es más valorada, en términos relativos, por las mujeres que se plantean el recurrir a ella como una necesidad y que no cuentan con una tradición familiar de servicio doméstico. Las mujeres de posición social más elevada ni siquiera se plantean la posibilidad de no tenerla, lo dan por descontado. Ello contribuye a que minimicen, en cierto modo, su importancia. En su análisis de los problemas de la vida cotidiana destacan más la desigualdad de género que distancia su situación de la de sus parejas, y subyace la comparación con las mujeres de su posición en generaciones anteriores. Ellas trabajan fuera de casa y tienen que asumir la responsabilidad de la gestión doméstica y, aunque cuenten con muchos recursos, no acaban de resolver su verdadero problema: el tener que aceptar una asignación obligada por el hecho de ser mujeres.

“...yo le decía ayer a mi marido que tenía una pequeña crisis, una pequeña no, una gran crisis, porque por mucho que nos queramos engañar, que tengas una chica fija, interna veinticuatro horas y que tu marido, como es el caso del mío, como él dice yo colaboro al cincuenta % en mi casa, me parece fenomenal... pero cuando llegue yo tendré que volver a poner en marcha la maquinaria... ese paso de responsabilidad final, yo creo que no ha llegado, seguimos teniéndola nosotras. Es que tenemos simplemente la programación de comida, aunque te la haga la asistente, aunque te la haga...” [Clase Social Media Alta (160:170)].

Desde esta posición, la disponibilidad de recursos a su alcance actúa como un premio de consolación, permite aliviar la situación, pero sólo en apariencia. La carga física puede que sea más ligera, pero se insiste en la permanencia de la *carga mental* derivada de la responsabilidad.

“-...la solución no es que digas haz la maleta, es decir hay que hacerla y ahí que dejar a la niña, con quién y qué día y es toda una estrategia, que mentalmente, a mí he llegado a la conclusión que tener dos chicas, como tengo, no me alivia mucho el problema...”

- no, porque al final toda la responsabilidad mental es tuya, si es que el problema viene, yo colaboro, no es que colabores, es que tomes la iniciativa...” [Clase Social Media Alta (176:183)].

El problema de conciliación es, como se decía al principio, sólo de las mujeres, y la situación, en términos colectivos, insostenible. Las mujeres no van a soportar indefinidamente la doble carga y, como su identidad laboral está cada vez más afirmada, la tendencia puede ser la del ajuste por el lado de la vida familiar.

“...al final la casa se caerá...” [Clase Social Media-Media Baja (2000)].

Incluso se plantea el “riesgo” de que los cambios en la mentalidad femenina en materia de afirmación personal más allá de la actividad laboral, de reivindicación del derecho a la individualidad (sin “apéndices”) y al tiempo propio, con los que ellas ya se identifican en parte, emprenda en las generaciones más jóvenes un camino decidido y sin retorno.

“-... bueno, yo quiero decir que yo tengo mogollón de compañeras mucho más jóvenes que yo, de, yo creo que ya dos generaciones por lo menos por encima de mí, que no están dispuestas a asumir estos problemas, que se siguen manteniendo, y que incluso les llega a horrorizar el vivir con una persona...

- y el tener hijos...

- y el tener hijos... porque les corta, su progresión...

- yo creo que ya no es sólo por la progresión profesional, sino es personal, bueno es que yo no quiero tener todas esas cargas...

- independencia...

- es la libertad...

- es la independencia, que incluso hoy teniendo mis hijas, que es la mayor satisfacción del mundo, hay días que digo quiero tener dos horas para mí para leer, pero que me dejen la cabeza libre...

- yo para estudiar música...” [Clase Social Media Alta (1652:1670)]

En su análisis llegan a la conclusión de que la verdadera solución sólo puede venir de medidas sociales amplias y decididas. Por un lado, medidas que contribuyan a un cambio global de mentalidad, no sólo de los hombres, sino también de todas las instancias sociales, incluidas las empresas:

- La socialización de niños y niñas en la igualdad debería ser asumida no sólo por la familia sino también por la escuela.

“-...la educación de igualdades, de igualdad de trato en todo, de género, que debería de ser una asignatura en el colegio...

- ya no sólo en casa, porque en casa si que dices oye, tú quitas la mesa y tú también, niño, niña...” [Clase Social Media-Media Baja (1275: 1280)].

- La eliminación de las desigualdades de género en el ámbito laboral requiere una reeducación de una mentalidad empresarial que en la actualidad continúa descontando a las mujeres su dedicación familiar.

“...yo a veces incluso me he planteo que le permiso de maternidad debería darle obligatoriamente al padre tres semanas, vaya obligatorias, que luego ya cuando las empresas se acostumbren a que el padre pueda faltar igual que la madre, pues igual nos pagaban más, igual nos contrataban a la vez...” [Clase Social Media Alta (366:371)].

Por otro lado medidas consistentes en la asignación de recursos para la creación de servicios públicos como “guarderías con amplio horario”, “centros de día” para personas enfermas y mayores, residencias, ayuda a domicilio, etc. Las mejores soluciones actualmente disponibles pasan siempre por el mercado, por pagar empleadas de hogar y/o servicios privados. Su propia experiencia muestra que son insuficientes y presentan, además el problema, de que no están al alcance de muchas mujeres, y el ejemplo paradigmático son sus propias empleadas de hogar.

“...por lo menos yo puedo pagar a una señora que venga a las siete hasta las diez, que lo lave, que lo lleve al cole, pero mi asistenta probablemente no y por lo menos no puede hipotecar a su madre con ochenta años y que tenga un sitio público, donde lo pueda meter a las siete y media...” [Clase Social Media Alta (1050:1057)].

La solución mediante la utilización de empleadas de hogar significa encerrar el problema de conciliación en un círculo femenino y deja a un eslabón de la cadena (las empleadas) sin solución alguna.

“...nosotras tenemos unas situaciones económicas, cuanto menos estables y podemos tener una asistenta, podemos disponer, con mejor, o peor suerte, o dependiendo de épocas, de gente que venga a casa, que se haga cargo de nuestros hijos y que es la garantía de que nosotras podamos salir a trabajar, así de claro, pero continua habiendo muchísima gente, que está en otra situación social, que tiene las mismas necesidades de salir a trabajar...” [Clase Social Media Alta (864:875)].

Ellas, con todos sus problemas, se reconocen privilegiadas y plantean la necesidad de abordar el problema en términos colectivos, con medidas sociales públicas, al alcance de todas las personas.

“...¿por qué tenemos que estar siempre pensando en pagar?, ¿por qué no se puede pensar en que hay situaciones que se tienen que aliviar de manera, en un ámbito social para el que tiene y para el que no tiene?...” [Clase Social Media Alta (1438:1443)].

2. EL RECURSO A LAS EMPLEADAS DE HOGAR

La ayuda doméstica remunerada es una de las principales estrategias que ponen en marcha las mujeres valencianas que se lo pueden permitir para hacer frente a las dificultades de compaginar la vida familiar con la actividad laboral. El grado de intensidad con el que viven la conveniencia o la “necesidad” de recurrir a ellas están estrechamente relacionados con la etapa del ciclo vital en la que se encuentran y también con la posición social.

2.1. LAS DIFERENCIAS SOCIALES ENTRE LAS EMPLEADORAS

Conviene diferenciar a los segmentos sociales más elevados, de las posiciones media o media baja. Las mujeres de clase alta provienen con frecuencia de familias que han contado tradicionalmente con servicio doméstico, o bien, al acceder a esta posición han incorporado rápidamente lo que es en ella una práctica generalizada. Para ellas se da por descontado el

empleo de ayuda doméstica remunerada y su cuantía y tipología está asociada a las necesidades que se les plantean en cada etapa de su vida, pero sobre una base de ayuda permanente.

“...las hay buenas y las hay malas, pero siempre tienen, yo antes de tener niños, tenía una señora que me ayudaba en las tareas, un par de días, pero desde que tengo niños, el dinero mejor invertido de todo es el de la asistente, sin duda, porque venir de trabajar y tener toda la casa arreglada, incluso tu niño ya bañado o comido, o con la siesta dormida, es que eso calidad de vida, porque es que a todo no se llega...” [Clase Social Media Alta (591:595)].

En las otras posiciones sociales la utilización del recurso puede ser no permanente y puede además variar según el momento, la urgencia de las necesidades, y la coyuntura económica de la familia. Aunque cada vez está más generalizada la búsqueda de ayuda para la realización de las tareas de la casa, ésta se considera en cierto modo prescindible. Su representación puede oscilar entre ser un lujo y un derecho, merecido o tolerable, dada su condición de trabajadoras y la falta de implicación de sus parejas. Insisten en la racionalidad de su decisión, ya que lo presentan como el establecimiento de un orden de prioridades y, aunque tengan que hacer auténticos malabarismos con la economía familiar, se apresuran a afirmar que lo consideran “el dinero mejor gastado”.

*“...me organicé yo, en cuestión de prioridades de gastarme en eso y quitar de otros sitios...
- quitarte de un sitio, pero eso es orden de prioridad...
- los gastos son fijos, exacto son gastos fijos, estamos a otro nivel...
- eso lo tengo clarísimo, si tengo que hacer una paella con alas de pollo en vez de con pechugas la haré, pero la señora de la limpieza no se va, lo tengo clarísimo...
- imposible...” [Clase Social Media-Media Baja(1038:1058)].*

La necesidad se vuelve urgente y la ayuda imprescindible cuando hay niños y niñas pequeñas. De hecho son muchas las que comienzan a utilizar el servicio doméstico en este momento de su vida. En un marco en el que los servicios sociales son escasos e insuficientes y los abuelos y abuelas o no están disponibles o se considera en cierto modo ilegítimo y censurable el volcar en ellos toda la carga, consideran que, a poco que se lo puedan permitir, es el mejor recurso que pueden utilizar. Con todo, no hay nada comparable al panorama que se les viene encima cuando sus padres comienzan a requerir cuidados, iniciando un rápido proceso

hacia la dependencia total. Incluso las mujeres que consiguieron superar la etapa de crianza de los niños y niñas sin ayuda remunerada, incluso las mujeres que no desempeñan una actividad laboral o ésta no es muy exigente en tiempo y dedicación, se ven abocadas con angustia a la búsqueda de soluciones.

2.2. LAS DISTINTAS TAREAS Y LOS PERFILES DE LAS EMPLEADAS

2.2.1. Las tareas de la casa

Como se decía hace un momento, las mujeres que ocupan una posición social elevada siempre han contado con empleadas de hogar y, por ello no entran a dar motivos que lo justifiquen y menos aún cuando se refieren a las tareas de la casa. Las únicas alusiones se expresan en términos de mínimos de *calidad de vida*. Las mujeres de clase media o media baja sí, y con cierta profusión, puesto que lo consideran relativamente prescindible. Todos los motivos y razones se apoyan en su condición de trabajadoras y, como tales, en su “derecho” a descargarse aunque sea parcialmente de la ejecución de este tipo de tareas, haciendo de la vida cotidiana un tiempo-espacio más habitable.

“...es que eso no es vida...”[Clase Social Media-Media Baja (994)].

Dentro de este sector se pueden encontrar algunas diferencias de matiz que adquieren importancia cualitativa desde el punto de vista del sistema de representaciones en el que se inscriben. Las más “moderadas”, por decirlo así, aluden a la posibilidad de pasar más tiempo con la familia, diariamente, y sobre todo los fines de semana, al poder evitar mediante el trabajo de la empleada las “palizas” de limpieza de los sábados.

“...porque llegabas, por ejemplo: el fin de semana que es cuando lo tienes para poder estar con tu pareja, tu familia y automáticamente, te pegabas una paliza el sábado de limpiar impresionante, más ir ha hacer la compra... ... entonces automáticamente con el trabajo, pues ya se coloca, dijimos oye nos lo podemos permitir sin problemas... y así el fin de semana está para nosotros exclusivamente, no tenías que ponerte a preocuparte de la casa... “ [Clase Social Media-Media Baja (986:102)].

Un pequeño paso más implica la alusión a la posibilidad de llevar una vida personal. Aunque se refiere también a la vida en pareja, traza el eslabón con el paso siguiente. Introduce la distinción entre tiempo público y tiempo privado.

“...no podíamos llevar ese estrés, no se puede, el horario que teníamos, no había tiempo para tener una vida personal, por decirlo de alguna forma...” [Clase Social Media-Media Baja (982:984)].

Se establece desde aquí la conexión con la imagen de reapropiación del tiempo personal en términos individuales. Un tiempo sobre el que se puede decidir y que resulta indispensable para preservar la individualidad en la relación de pareja.

“...yo, por ejemplo: estoy matriculada en inglés, entonces necesito tiempo, si encima tuviera que llegar a casa y ponerme a hacer algo pues me saca siempre una hora, u hora y media que me tengo que sacar pa estudiar, es que la necesito, claro... y no, bueno si no tuviera a alguien me habría divorciado otra vez, yo que sé, habríamos acabado fatal...” [Clase Social Media-Media Baja (1633:1639)].

Y se llega a establecer el derecho al tiempo propio con independencia de si se tienen o no cargas familiares. En la cita siguiente puede observarse cómo a través del discurso grupal se construye la posición en la que se desvincula el tiempo del terreno de la necesidad para pasar al del derecho, un derecho que debería ser generalizado, pero que, dadas las circunstancias actuales, es un privilegio al que sólo se accede desde determinadas disposiciones mentales, y sobre todo, desde determinadas posiciones socioeconómicas.

“...yo la verdad que vivo sola yo podría limpiar, pero mi calidad de vida...”

- que no es una cuestión de necesidad, yo creo que es otro tema...

- sí claro, que yo no tengo una incompatibilidad de horario con tal, lo que pasa es que yo mi tiempo libre...

- lo quieres para ti, evidentemente...

- y como tengo la suerte de que puedo hacerlo, pues, soy consciente de que es una suerte, el poder tener a una persona que hace un trabajo que yo no quiero hacer...

- esto no debería ser suerte, eso me parece justo...

- *sí, pero es una suerte que yo pueda permitírmelo...* [Clase Social Media-Media Baja (1943:1947)].

Por otro lado, la valoración del trabajo de la empleada y la actitud que mantienen hacia ella es, dicen, positiva y flexible. Valoran sobre todo la eficacia de las que se dedican exclusivamente a las tareas de la casa, considerándolas casi profesionales en algunos casos y, en particular cuando se refieren a las inmigrantes, destacan detalles sorprendentes.

“...se dedica a limpiar, entonces no viene sólo a mi casa, sino que hace recorrido, entonces se le nota, porque limpia francamente bien, por eso digo que las que han pasao por mi casa no me puedo quejar, en cuanto que son súper eficientes...

- que profesionalmente son buenas...

- tienen muchas ideas, porque a mí me han ordenao hasta las toallas, organizadas por colores, cosas de esas que dices madre mía yo en la vida lo he hecho esto y ésta llega hasta esos extremos, bueno esto ya es una caña. [Clase Social Media-Media Baja (327:337)].

El grado de exigencia es menor y la actitud más abierta en la realización de las tareas cuando además la empleada se dedica a tareas de cuidado. El poner por delante la atención en el orden de prioridad se convierte en un lugar común. A pesar de ello, en estas situaciones puede haber un cierto margen para el conflicto ya que aunque le dicen a la empleada qué deben poner el primer lugar, esperan que realice las tareas domésticas y el grado de exigencia depende de la valoración que las empleadoras hacen de las necesidades de atención y de los tiempos que deben emplear. Así las cosas, se crea una situación (no reconocida por las empleadoras) en la que es objetivamente difícil para la empleada el punto justo, puesto que si realizan con eficacia las tareas de la casa, se puede pensar que desatienden a las personas a las que deben cuidar, y si no lo hacen pueden llevar a pensar que se “escaquean”.

En cuanto a la dedicación de la empleada a la que se le encomiendan las tareas de limpieza, varía en las distintas posiciones sociales. En las de clase media y media baja predominan las contratadas por horas, frecuentemente sólo algunos días a la semana. La ocupación diaria a tiempo parcial o a tiempo completo se produce cuando se encargan además de los niños y niñas y, en ocasiones, de las personas mayores. La figura de la interna se utiliza tan sólo en este último caso.

En las posiciones más elevadas es inusual la contratación por horas. Predomina la dedicación a tiempo completo. En algunos casos, se encomienda a la empleada además la

realización de tareas de cuidado. En otros se dispone de más de una empleada. Incluso es relativamente frecuente (de hecho o en potencia) el recurso a la empleada interna dedicada básicamente a las tareas domésticas. Entre las mujeres de clase alta que trabajan fuera de casa y no disponen de empleada interna emerge una posición atrapada en la ambivalencia. En ella el talante y la mentalidad contienen serios prejuicios ante la figura tradicional de la interna vinculada a la relación de servidumbre. Pero, por otro lado en su vida cotidiana viven la carga que representa para ellas el hecho de no tenerla, y que las sobrecarga en comparación con la generación de sus madres. Éstas no trabajaban fuera de casa y disponían de un servicio doméstico que las dispensaba de lo más pesado de la responsabilidad doméstica. Las tareas de gestión y organización eran desempeñadas desde su posición de “señoras de la casa”. Y justamente ellas que realizan una actividad laboral, con frecuencia absorbente, no disponen de la misma cobertura en el ámbito familiar.

“-... pues yo os digo una cosa, a mí me hace mucha gracia, no me hace ninguna, me produce un gran cabreo todos los fines de semana, porque resulta que yo tengo una persona en casa de lunes a viernes y bueno me hace las labores de la casa, pero es que yo mientras no me estoy tocando las narices, estoy trabajando, entonces cuando llega el fin de semana y se supone que yo voy a descansar, resulta que no descanso, porque entonces no hay nadie en casa y tienes que hacerlo tú, total que yo hay veces, cuando llevo dos semanas de vacaciones lo que tengo ganas es de irme a trabajar... eso es una cosa...” [Clase Social Media Alta (2124:2166)].

Al entrar en contacto con otra posición presente en el grupo en la que existen menos reparos se plantea un interesante debate en el que se ponen de manifiesto los enlaces que harían posible el paso de una a otra. Dichos conectores emergen de la discusión sobre los motivos por los que personas que pueden permitírselo no disponen de una o varias empleadas internas. Se discuten razones de tipo técnico y razones de tipo moral y actitudinal y ambas se entrelazan. Por un lado se argumenta que “las casas ya no son como antes” y tampoco el trato y el modo de relación con la interna.

“...yo creo que incluso, salvo a lo mejor en situaciones sociales muy, muy altas, que tengan mucho espacio... nosotros hemos tenido interna en casa cuando hemos sido pequeñas, pues porque, quiero decir y llega un momento en el que vas creciendo y entonces cambió la historia por una externa, precisamente porque, o sea pero que yo lo he vivido y sin embargo yo no lo haría, primero porque no tengo la casa de

mis padres, pero sobre todo es que veo que los funcionamientos son de otra manera hoy en día y el tema, por ejemplo, de la intimidad...” [Clase Social Media Alta (2025:2051)].

Los cambios en la manera correcta de tratar al servicio obligan a matizar las condiciones que deben darse para que la presencia de la interna no interfiera en la intimidad de la vida familiar. Lo ideal es que la casa sea lo suficientemente grande para que la persona de servicio disponga de su espacio y no se haga omnipresente. La referencia a la habitación de servicio se plantea con cierta reticencia porque se percibe que puede ser indicador de discriminación hacia la empleada. Un espacio en el que se la recluye. Plantear una clara separación de espacios resulta casi inaceptable desde las posiciones de trato actuales, pero integrarla como uno más en la vida familiar tampoco es la solución. Por mucho que la interna sepa cual es su sitio y cómo se debe comportar genera incomodidad por la ambigüedad de la relación. Es un trabajo como otro, pero es un trabajo de servicio, de estar a disposición de... La solución a este “problema” viene de la mano de presentar las ventajas que para la propia empleada supone, en términos de intimidad, el disponer de su espacio propio.

“...si me siento a tomar un café con mi marido, no me apetece absolutamente nada tener otra señora al lado y tampoco soy capaz de tenerla recluida en un garito, como tengo una amiga de dos por dos... si que estoy en casa, a lo mejor trabajando y ellas están paseando para arriba y pa abajo, eso si que no, pero si que hay un momento de intimidad, que si tú tienes una casa, donde tienes un espacio para ella, que tenga su intimidad...” [Clase Social Media Alta (1989:2004)].

También se aducen motivos de tipo económico intentando situar ahí la verdadera causa y eludiendo los prejuicios de otro tipo. Éste es el verdadero motivo, dicen, porque por lo demás todo son ventajas.

“- pero hay una cosa clarísima, ahí personalmente creo que el coste de tener una interna hace 20 años a hoy es totalmente distinto...”

- no tiene nada que ver...

- por supuesto no tiene nada que ver...

- yo creo que esa es la primera premisa que hoy en día gente que tiene las habitaciones de servicio cerradas no la tiene, porque es muy cómodo que llegue el fin de semana y que digas prepara una paella para 5, que invito a mis amigos y todo...

- claro...
- estupendo...
- *la prueba está en que gente que tiene la casa y la habitación y no quiere chica de servicio es porque hoy, antes estaban a cuenta de la cama, la comida y poco más...*
- *por suerte, las cosas han cambiado, evidentemente...*” [Clase Social Media Alta (2115:2135)].

Tal y como queda reflejado en la cita anterior, algunas mujeres reaccionan negando la validez del argumento, puesto que para su posición el motivo deriva de un talante más igualitario al que le cuesta aceptar una relación de servicio tradicional. El contraataque de que es objeto reviste cierta malicia, ya que la enfrenta con su experiencia y le presenta la posibilidad de escapar de ella.

- “- ...sí, con sesenta mil pesetas tuvieras una chica interna...
- ...la tendrías hasta en agosto...
- ...hay internas que te las llevas de vacaciones...
- sí, por eso, por eso...” [Clase Social Media Alta (2160:2165)].

Lo cierto es que parece que en este sector social la falta de otras soluciones para escapar por completo de la carga doméstica genera lo que podríamos llamar la “añoranza de la interna”, y que la llegada de las mujeres inmigrantes que aceptan este tipo de trabajo puede convertir en vulnerables las posiciones más reticentes, por lo que puede preverse un aumento de este tipo de empleos y no necesariamente vinculado al cuidado de personas mayores, sino a las tareas domésticas en general.

- “-...porque además viene más gente, los niños, los amigos, los padres, los suegros y to Dios y resulta que tú tu mes de vacaciones estás currando como un gilipollas y dices por favor, por favor...
- la tendrías hasta en agosto...” [Clase Social Media Alta (2170:2175)].

2.2.2. El cuidado de los niños y niñas

La ayuda doméstica remunerada resulta imprescindible para el cuidado de los niños y niñas cuando las personas adultas de la unidad familiar desempeñan una actividad laboral. En los grupos realizados existe un claro consenso al respecto. Por eso, la contratación de una

empleada no necesita, en este caso, justificación alguna por parte de ningún sector. Quienes no recurren a ella es, es su opinión, porque no se lo pueden permitir en términos económicos. Se considera el recurso más eficaz, incluso el más neutral de los disponibles. En un contexto caracterizado no sólo por la ausencia de recursos públicos sino también por la indiferencia institucional, otras “opciones” como las redes familiares (en particular las abuelas) siguen siendo fundamentales, sobre todo para quienes no pueden disponer de ayuda remunerada. En su caso las sitúan como complemento, y no como recurso principal, válido para situaciones de emergencia.

“...yo tenía una chica de ocho de la mañana a diez de la noche, pero como era toda la semana que yo me marchaba, si coincidía, pues sólo en esas situaciones puntuales venían mis padres...” [Clase Social Media Alta (277:282)].

Consideran que el panorama social ha llevado a “abusar” de las personas mayores para el cuidado de los niños y niñas y cuestionan su “legitimidad” cuando la posición económica permite, aunque sea con esfuerzo, contratar una empleada.

“...la generación de nuestros padres, salvo excepciones que tengan muy claro que no quieren seguir hipotecando su vejez, porque ya han criado y porque además tengas un respaldo económico que te permita hacer eso, que no los necesites, porque eso es fácil decirlo, ha habido mucha gente que no les gusta sobre cargar a sus padres y no les queda más remedio...” [Clase Social Media Alta (954:960)].

El problema fundamental que plantean los hijos e hijas es que, aunque con diferente intensidad según la edad, necesitan “en condiciones normales” una atención que los padres que trabajan los les pueden prestar, pero además los imprevistos y las situaciones extraordinarias son, paradójicamente, habituales.

“...Todo eso yendo normal, que luego ya tienes la sorpresa de las enfermedades, claro, que de repente estás con el bolso puesto, toca la fiebre, a ver qué hago y vamos, eso forma parte de la vida cotidiana...”

- el tema de, cuando tienes niños sobre todo, de tener una empleada de hogar todos los días te puede solventar mucho, con la edad de los míos estoy en esa etapa de riesgo...

- factor sorpresa...

- luego llega una edad que si se quedan solos en la casa no pasa nada...” [Clase Social Media Media-Baja (1172:1185)].

La situación más grave se plantea cuando son muy pequeños. La empleada de hogar resulta fundamental, aún en el caso de que se les lleve a una guardería. Algunas mujeres no consideran adecuado el llevarlos a estas instituciones cuando son muy pequeños, pero incluso las que si lo hacen, señalan el problema de los horarios laborales, que por lo general obligan a tener que sacar al niño de casa excesivamente temprano. A este problema se suma el de las enfermedades, moneda corriente en las primeras experiencias de escolarización. Las empleadas de hogar son el recurso que permite cubrir estas situaciones.

“...a mí lo que me parece terrible es los niños, porque lo veo, que a las siete de la mañana, tengas que sacarlos de una casa a otra casa, yo siempre he dicho que el sueldo pagado a la señora, que he tenido durante años, es el sueldo mejor pagado...

- aunque lo cambie...

- es verdad...

- la seguridad con la que yo me iba de mi casa a las siete y media de la mañana, diciendo tengo aquí a la señora...

- quien tenga dinero que lo pague...

- a vecinas que a los niños con el eso, a las siete de la mañana dormidos....” [Clase Social Media Alta (1013:1020)].

Aunque el mejor, es un recurso precario. Si la empleada tiene alguna incidencia como, por ejemplo, estar enferma, o tener sus propios problemas de conciliación, se le plantea a la empleadora un serio problema al que cómo no, suelen responder ellas y no sus parejas.

“-...yo he estao a las ocho de la mañana sin saber que hacer con mis hijos, porque la señora se ha puesto mala y tenía una cita a las nueve de la mañana ineludible, eh, o sea yo las he pasao así..

- yo me las he llevao al notario, a firmar escrituras...” [Clase Social Media Alta (280:286)].

A partir de la edad en que normalmente ya están escolarizados el problema disminuye en cierta medida, pero se hace más evidente el desajuste entre horario y calendario escolar y horario y calendario laboral. A las emergencias derivadas de las enfermedades que impiden llevar a los niños y niñas a la escuela se unen los periodos “extra” establecidos por el

calendario escolar. Para estos últimos recurren a varias estrategias: abuelos/as, tíos/as o incluso vecinos/as con los mismos problemas y con los que “se organizan”, o la de programar sus vacaciones contando con ello. Pero cuando no tienen la posibilidad de adoptar alguna de ellas, la única solución es, de nuevo, la empleada de hogar.

“...la semana blanca, pues mi hijo va a comer a tu casa, o sea que ella me recoge, ya quedamos, nos ayudándonos y yo pues igual en Navidad que yo me cojo unos días, pues igual tengo a comer a cuatro en mi casa, porque a la otra le ha tocado guardia y así vamos, pero como las semanas blancas sí que te las dan, o sea ahora en septiembre ya sabremos lo de todo el año, encima ésa es otra las vacaciones, yo me las programo en arreglo a...

- tus hijos, a las vacaciones escolares, lógico...” [Clase Social Media Media-Baja (1153:1160)].

Los distintos perfiles de dedicación de las empleadas varían según la edad de los niños y niñas y la posición social de la empleadora. Las contratadas a tiempo completo se restringen en las posiciones media y media baja a los primeros años. Una vez los niños y niñas están escolarizados/as la dedicación es menor, incluso se toma como un recurso puntual. En posiciones más elevadas es mucho más frecuente que la empleada a tiempo completo permanezca durante años. En algunos casos y cuando los niños y niñas son mayores se les pide una mayor dedicación a las tareas domésticas, aunque en otros se dispone de otra empleada para este tipo de tareas.

En cuanto a los requisitos que piden a las empleadas, se declaran más exigentes que cuando buscan tan sólo dedicación a tareas de limpieza. Van a tener que depositar en ellas una confianza mayor, ya que les “dejan a sus hijos”. La garantía, siempre precaria, de permanencia y cumplimiento es también más valorada. Las características que conforman el tipo ideal de persona dedicada al cuidado de los niños y niñas son: mujer, joven y abierta, mejor si tiene una cierta formación, cariñosa y con capacidad para ponerse a la altura de los niños y niñas (sobre todo cuando ya no son bebés).

“...y para los niños era un encanto, era una chica que se ponía al nivel de ellos que jugaba...” [Clase Social Media Alta (1164:11166)].

Insisten en que les importa más que se acoplen a sus hijos e hijas que el que sepan desempeñar tareas domésticas. Incluso llegan a plantear que puede considerarse un mérito el

hecho de que no respondan al “perfil de las empleadas” y que no les gusten las tareas domésticas. Esta apreciación se queda, en los sectores sociales medio o medio bajo, en el terreno de lo que “debería ser”, pero que por lo general no se pueden permitir.

“- tiene sentido, niños pues una atención...

- a parte yo siempre he procurado buscar a una estudiante que tenga así sus horas tal...

- yo creo que para jugar con los niños va bien una persona joven, o estudiante, o una persona que no quiere ser empleada de hogar, pero si tú quieres alguien que te haga la casa...

- las dos cosas no puede ser...” [Clase Social Media Media-Baja (1795:1801)].

La solución más común que adoptan estos sectores consiste en contratar una empleada quizá menos idónea para el cuidado de los hijos e hijas, aunque dejándoles muy clara cual es la prioridad. En cualquier caso el “problema de los hijos” no puede ser resuelto adecuadamente. Incluso las que se sienten en una posición social privilegiada perciben una mala resolución.

“...yo personalmente la situación que tengo en casa, que en la casa lo tengo fenomenalmente controlado, cuando llega el tema de los niños ahí lo hemos fastidiado...” [Clase Social Media Alta (779:781)].

A los problemas de recursos y de organización, se unen los costes emocionales sobre todo cuando los niños y niñas son pequeños/as. Estos costes tienen mucho que ver: en el plano general, con la dimensión social del problema que no ofrece respuestas adecuadas; y en el plano privado con las asignaciones de género que hace que ellas asuman la implicación en el problema solas o de un modo distinto a como lo hacen sus parejas.

“...pero toda esa carga física, que estáis comentando, ¿y la carga emocional?, es que es muy duro lo que estáis comentando, que te dejes al niño con fiebre y que te vayas a trabajar y te vas con tu compañero, en mi caso porque trabajamos los dos en el mismo sitio, pero quién llama a las dos de la tarde para ver cómo está, quién es, eres tú, no es él, entonces todo eso es lo que te hace, ponerte, incluso cuestionarte...” [Clase Social Media Alta (306:312)].

2.2.3. El cuidado de las personas mayores dependientes

Cuando los padres se hacen mayores y necesitan atención se configura la que describen como la etapa más dura de la vida de las mujeres. Tanto en el aspecto físico como en el emocional. Se desarrolla un proceso en el que los que han sido, en muchas ocasiones, prestadores de cuidados (con los nietos/as) pasan a convertirse en demandantes de los mismos. Inicialmente pueden requerir tan sólo ayuda en las tareas de la casa y esta necesidad puede satisfacerse con la contratación por horas de una empleada. A medida que la dependencia va siendo mayor, la necesidad de atención aumenta y las familias que se lo pueden permitir (en muchos casos son los/as hijos/as los que se hacen cargo total o parcialmente del coste), buscan una empleada externa a tiempo completo. Pero llega un momento en el que resulta imprescindible la atención permanente.

“...ma mare es molt major, jo visc en un poble, i venen dos dones, una ve de vesprà i altra ve de matí a cuidar a ma mare, però clar, pensant que s’ha fet molt major, pues segurament tindrè que posar una persona per la nit i tot interna, perquè a nit mateixa se va alçar i se va caure un bac, jo treballe de nit i a les hores...” [Clase Social Media-Media Baja. (518:527)].

Ni el modo de vida privado ni la organización social crean las condiciones mínimas para hacer frente a este problema. Las soluciones adoptadas son:

a) Los familiares, sobre todo las hijas, intentan completar el tiempo que no cubre la empleada, por ejemplo, visitándolos diariamente, y haciéndose cargo de ellos en la casa de sus padres o en la suya durante los fines de semana. Es una solución que requiere mucho dinero, tiempo y energía, y es dura de mantener durante mucho tiempo.

b) Trasladar a los padres a vivir con los hijos e hijas, de forma rotatoria si es posible. Esta solución genera, como veremos, muchos problemas y, además en el caso de que las mujeres trabajen fuera de casa debe ser complementada con la ayuda de una empleada de hogar.

c) Intentar mantenerlos en su propia casa proporcionándoles el servicio de una interna. Durante los fines de semana, o durante los periodos libres de ésta, la atención es cubierta por los hijos e hijas y/o por una segunda empleada. Esta opción es costosa en términos económicos y hasta hace poco tiempo casi inviable ante la escasez de mujeres disponibles para trabajar como internas. La presencia de mujeres inmigrantes ha hecho posible que en la actualidad pueda ser vista como un recurso viable, adoptado cada vez más por muchas familias, pero que comporta, tal y como se analiza en otro punto de este informe: el riesgo de generar situaciones de

sobreexplotación de la empleada; o por lo menos dificultades en la definición de la relación laboral y las condiciones de trabajo.

“...yo estoy en la misma situación que tú, entonces llego el viernes, a lo mejor que he viajao y que me apetece pasar el fin de semana, irme a por ahí y resulta que ese fin de semana me toca a mi suegro, perdonar que lo diga así, pero es que me toca sinceramente, porque es que ya es la gotita, que desborda el vaso del agotamiento de toda la semana, estar pendiente de una persona, que no la puedes dejar sola, porque se puede caer, que es peor todavía... entonces de lunes a viernes está con esta chica en su casa...” [Clase Social Media Alta (903:912)].

d) Llevar al/los/as mayor/es a vivir a una residencia. Esta opción cuenta con muchas resistencias por parte de las mujeres participantes en los grupos de discusión. De hecho en el grupo de clase media, media baja ni se menciona, y en el de clase media alta se plantea, por un lado los problemas de desarraigo familiar que supone y la carga moral que tiene para los hijos e hijas ; por otro lado la insuficiencia de residencias públicas y la enorme carestía de las privadas. Es un medio que queda fuera del alcance de la mayoría por motivos económicos, pero además, que tampoco resulta satisfactorio para quien se lo puede permitir por sus implicaciones morales y afectivas.

La disponibilidad de centros de día u otros recursos sociales públicos todavía se percibe como escasa, insuficiente o remota, si bien se cree que es un medio de atención que deberá crecer en el futuro y sobre el que la sociedad debe ir mentalizándose.

“...igual que hemos asumido hace mucho tiempo escolarizar a los niños a los meses y a los años tendremos que ir poco a poco asumiendo que a los adultos también se les tiene que escolarizar en centros de día y ocupar, porque nuestra vida laboral, hablo de la de las mujeres que cada día es mayor...” [Clase Social Media Alta (1056:1063)].

Un ejemplo de los problemas que se derivan de trasladar a los padres a vivir con los hijos e hijas, dadas las actuales condiciones de vida, puede verse reflejada en la cita siguiente:

“...mi padre tiene ochenta y cuatro años, con una media alzheimer, o medio demencia, bueno y mi madre es una persona que está de la cabeza está bien, pero ha tenido dos caídas, con dos fracturas, con unas prótesis en el hombro y está prácticamente de los brazos inmovilizada, entonces tengo (...).

Para mí es la situación más dura de todas las que he tenido hasta ahora (...), es una de las peores épocas de mi vida en este momento, me estoy encontrando con un panorama familiar, donde en una vivienda normal, una casa, un piso normal, no pequeño, ni excesivamente grande, una casa normal ciento treinta, ciento cuarenta metros, estamos un niño de once, un adolescente de dieciocho, mi marido, yo y dos personas de ochenta y cuatro y ochenta años y os puedo asegurar que es la situación más dura, nada que ver cuando los niños son pequeños” [Clase Social Media Alta (442:457)].

En casos como éste, se recrea un panorama familiar inusitado. La familia nuclear que ha ido haciendo frente a los problemas del cuidado de los niños y niñas hasta que llegan a ser menos dependientes, se convierte en familia extensa en la que deben convivir tres generaciones en un ambiente marcado por la precariedad y la dependencia de las personas mayores. La convivencia es difícil dada la heterogeneidad de intereses, necesidades y expectativas. Y como la atención de los padres requiere, necesariamente, de la ayuda de una empleada, la "familia extensa" que se configura ante esta nueva situación incluye no sólo tres generaciones, sino también la presencia de alguien ajeno a la familia: la empleada. Su contexto vital se desdibuja haciéndola sentir una extraña en su propia casa. La presencia de la empleada es un eslabón más en la cadena de extrañamiento y agobio que la situación les genera y que se vive desde una clara ambivalencia emocional.

“...a mí me gratifica, hay momentos en que me gratifica que estén mis padres en casa, que estén atendidos, tengo una persona que me ayuda, por supuesto, además eso es otra en mi caso ha aumentao de momento, entonces somos además de cuatro, los cuatro que éramos ya, pues mis padres, más una persona que está hasta las cinco de la tarde, o las siete, según las necesidades, luego llega el fin de semana que es mío, que buscar a una persona para que venga a casa para que cubra el fin de semana para mí es agobiante, porque yo me siento extraña en mi casa...” [Clase Social Media Alta (495:501)].

Además, la carga que supone se vive de un modo muy distinto a como se hacía en la etapa del cuidado de los hijos e hijas. No hay recursos mentales y anímicos para hacer frente a situación de un modo positivo. La inversión de dedicación y afecto en el cuidado de los hijos e hijas forma parte un proyecto vital que se abre hacia el futuro. Hay una proyección positiva en los hijos e hijas, en ayudarles a crecer... Pero con los padres lo que se vive es un proceso de

deterioro progresivo y sin retorno. Es un ir a peor en el que se desencadenan fuertes ambigüedades emocionales. La incertidumbre respecto a cómo la sociedad irá haciendo frente a estos problemas tanto en el plano privado como colectivo contribuye aún más a dibujar un panorama tenso, difícil y triste.

“...comparado con lo que yo había vivido hasta ahora, el estrés de los niños pequeños, lo que hemos pasao todos, el marido viajando fuera, las noches que salías con un niño con fiebre a las cuatro de la mañana con cuarenta de fiebre y el otro no sabías que hacer, esa situación y esas cosas no tienen, porque además una situación que produce una sensación de tristeza, eso no va a llevar nunca a un punto bueno, va a acabar pues como va a acabar, de verdad...” [Clase Social Media Alta (511:527)].

El modelo anterior en el que los padres (la mujer) cuidaban primero de sus hijos e hijas y luego de sus nietos, nietas y de sus padres ya no se va a repetir, pero no existe un nuevo modelo claro y mínimamente satisfactorio. Ellas han asumido el ocuparse de sus hijos e hijas, haciendo frente con desiguales recursos a la situación, pero creen que ya no se ocuparán de sus nietos/as como lo hicieron sus padres y madres. Y creen también que sus hijos e hijas no van a ocuparse de ellas cuando sean ancianas. Múltiples y contradictorias proyecciones se entrecruzan dibujando un panorama incierto y desesperanzado. A ello se añade la incertidumbre respecto a cómo la sociedad irá haciendo frente a estos problemas tanto en el plano privado como colectivo.

*“- yo cada vez que veo en la tele, que se ha muerto una persona y los vecinos a la semana se han enterao, es muy fuerte, eh...
- si yo cuando hablo del tema social, lo que estoy intentando, porque a veces me he dao cuenta, es que en nuestro caso, nuestra generación es la que va a tener que cambiar el panorama, hasta ahora nuestros padres han cuidao de los hijos y de los abuelos y nosotros ya no, nosotros probablemente nuestros hijos ya lo tengan resuelto” [Clase Social Media Alta (1500:1515)].*

Manifiestan el sentimiento de que les ha tocado vivir en un momento de transición entre el antiguo modelo de atención a las personas mayores y el nuevo que las soluciones están aún por definir tanto en el plano de los recursos como en el de las mentalidades. Viven con

cierto fatalismo la sensación de pertenecer a una generación pionera que está siendo víctima directa de los problemas sociales no resueltos.

“...- como padres antiguos que nos exigen, en este momento lo que ellos hicieron a sus padres, nos están machacando por todos los laos...”

-...lo que pasa es que llegan a una edad que se asustan...

- y te hacen chantaje emocional, te hacen chantaje por muy independientes...

- es que es eso chantaje emocional...

- yo no sé si es chantaje, o tienen miedo...

- tienen miedo y te echan cosas en cara, que nunca te habían echado porque todos éramos independientes...” [Clase Social Media Alta (1515:1530)].

La posibilidad de vivir el cuidado de las personas mayores como una experiencia gratificante está ciertamente negada. No sólo por la carga que supone y la ausencia de recursos sociales que faciliten la atención, sino también porque no hay recursos ideológicos, culturales y mentales para vivir la etapa final de la vida de modo normalizado y positivo. Junto a la tristeza aparece la culpa. Se sienten atrapadas en un laberinto emocional. La asignación de género que las obliga como mujeres a asumir un papel principal en estas tareas genera reacciones negativas hacia personas con las que están vinculadas afectivamente y no disponen de elaboraciones culturales para hacer frente a esta situación.

“...en algún momento te sientes un poco machacada por tus padres, inconscientemente, porque ellos están esperando de ti que hagas eso... lo que pasa que ha sido una situación, están un año conmigo, se ha ido complicando por una serie de cosas, mi madre se ha caído, la fractura del hombro, la prótesis, el otro hombro, son una serie de circunstancias que han ido, no una decisión de decir no, os venís conmigo a mi casa, unas cosas que te ves metida en una situaciones...”

- atrapada...

- y que te caen y te han caído y además te sientes culpable...”

[Clase Social Media Alta (538:548)]

“Yo creo que tampoco es un chantaje...”

- es vulnerabilidad...

- lo que pasa es que si nosotros, yo creo que si nosotros cedemos y eso, yo creo que llega un momento en que, yo llega un momento en que la demanda era siempre a mí, a mí, entonces yo llega un momento que yo tenía que defenderme y yo te digo que he tenido, bueno tengo cuatro hermanos, que han respondido todos, pero ella siempre demandaba...

- la primera llamada era a ti, ¿no?...

- sí, yo me rebelaba, porque yo decía pero si acabas de estar con mi hermano y toda la tarde y a las nueve de la noche, cuando se iba mi hermano, me llamaba por teléfono y me decía que se me ha roto el grifo y yo...

- muy cultural...

- me indignaba ...” [Clase Social Media Alta (1539:1569)].

En el cuidado de las personas mayores, las empleadas de hogar son percibidas de nuevo como indispensables, esta vez con mayor énfasis si cabe. Como hemos visto, en cada circunstancia el tipo de empleada puede variar aunque siempre se desemboca en la figura de la interna. En general todas las mujeres comparten la idea de que éste es el trabajo para el que resulta más difícil conseguir empleadas españolas. No sólo en los casos en los que se busca una interna, sino también en los de tiempo parcial o tiempo completo.

“...la persona que tenía antes para cuidar a los niños y hacerme las faenas, cuando vio a mis padres en casa, era un viernes y dijo que el lunes no volvía, la tenía once años...” [Clase Social Media Alta (566:570)].

“ - en estos momentos para estar interna en una casa, no encuentras ninguna persona española...

- ninguna...

- ninguna y no estoy hablando tanto del cuidado de niños, sino del cuidado de tercera edad...

- de mayores...

- que cada vez va a más...” [Clase Social Media Alta (1324:1368)].

Cuando el desarrollo discursivo las enfrenta a algo parecido a un balance entre los aspectos negativos (principalmente derivados de las diferentes costumbres y mentalidades, y los positivos que comporta el hecho de tener que recurrir a trabajadoras extranjeras) el resultado es abrumador. Reconocen el importantísimo papel social que están jugando. No es

sólo que por su situación se vean obligadas a ocupar los empleos que las españolas no quieren, es que, además los desempeñan bien. Las diferencias culturales se convierten en una ventaja. Por cultura y tradición, opinan las españolas empleadoras, respetan más a las personas mayores. Su expresividad afectiva, su paciencia, las cualifica especialmente para este tipo de tareas.

“- quan estem parlant de cuidar a un pare, o de cuidar al teu fill, ja es la afectivitat més que lo altre, la qualitat...

- que són encantadores, se duen molt bé en ma mare, xarren molt en ella...” [Clase Social Media-Media Baja (563:570)].

2.3. MIRANDO A “LAS OTRAS”: IMÁGENES Y ESTEREOTIPOS

En los últimos años se ha producido un cambio radical en el panorama de las empleadas de hogar debido a la creciente presencia de mujeres extranjeras. Las españolas están en franco declive en el sector. Su presencia se percibe como residual y la posibilidad de conseguir una se vuelve cada vez más remota, es una cuestión de "suerte". Suerte por acceder a algo escaso y suerte por permanecer en "lo conocido". Con todo, el proceso se percibe como algo imparables. La sociedad española y ellas en particular se están adaptando rápidamente y, en general, creen que se están venciendo las resistencias a contratar extranjeras que pudo haber en los primeros momentos. El imaginario social se va poblando de representaciones y estereotipos acerca de las nuevas empleadas de hogar y del proceso mediante el cual han ido ocupando el espacio laboral cedido por las autóctonas.

“- Mi consideración particular es que se empieza a vencer la resistencia de contratar, o de coger a personas extranjeras, pero dentro de los extranjeros todo el mundo no es...

- igual...

- exacto...” [Clase Social Media Alta (1826:1845)].

El marco legal en el que se inscribe el trabajo de las empleadas de hogar y el elevado índice de informalidad en la contratación lo convierte en uno trabajos más precarios. Por eso, las mujeres españolas han ido abandonando este sector a medida que van pudiendo acceder a otros empleos mejor regulados y que les dan acceso a mayores prestaciones sociales. Las empleadoras dicen que las españolas "no lo consideran un verdadero trabajo". Quienes lo desempeñan son o bien mujeres que no se han planteado el acceso al mercado formal y recurren a él como un medio para obtener ingresos "aprovechando" las "ventajas" de la

informalidad, o bien mujeres que si que se orientan hacia otros empleos y lo consideran una ocupación transitoria, flexible y subordinada, hasta que encuentren algo mejor.

“Yo creo que las españolas no lo sienten como trabajo importante. Yo he vivido la situación con la primera que tuve, que una chica encantadora y de mucha confianza, pero como tenía los niños en el colegio, un horario flexible, que no íbamos a comer a casa, a las doce o así se iba, pues mira que es que a las diez llamaba, mira es que me voy que tengo una entrevista de trabajo, para ella el trabajo de empleada de hogar en mi casa, que nunca quiso estar contratada, nunca quiso, ella prefería tener, estar por horas y hacer su marcha, para ella eso no lo consideraba un trabajo, no asumía una responsabilidad, que el ir a limpiar, pero que si un día no podía, pues no iba.... Sin embargo, esas personas, si que pienso, las extranjeras si que consideran que es un trabajo y creo que lo valoran y además, por lo menos la que yo tengo, lo realiza con gusto... son más profesionales...” [Clase Social Media Alta (1734:1752)].

“... yo estoy de acuerdo contigo, porque yo todas las que he tenido españolas, las he tenido en situación de hacerme un favor a mí y siempre provisional, porque en el momento en que me aparezca otro... yo he tenido una chiquita... que ha preferido irse de barrendera...

- pero eso tiene mucho que ver con los tipos de contrato...

- el paro...

- cotizan a la seguridad social pero por cuenta ajena y luego tienen prestación por desempleo...

- sí, yo estoy de acuerdo con ella, las condiciones laborales...

- son mejores...” [Clase Social Media Alta (1761:1802)].

Para las inmigrantes, sobre todo cuando acaban de llegar y no tienen los papeles en regla es una oportunidad de empleo segura y, aunque las condiciones de trabajo no son siempre favorables, no corren los riesgos (sobreexplotación, inspecciones laborales, etc.) a los que estarían expuestas en otras actividades.

La oferta es creciente y la imagen de la empleada de hogar que se está normalizando es la de “una mujer extranjera”. Tras esa primera división que estructura la percepción de las

empleadas en “españolas” y extranjeras”, se va configurando una representación cada vez más compleja y matizada de las diferencias entre las extranjeras que las mujeres participantes en los grupos reconstruyen sobre la base de sus propias experiencias y también sobre los estereotipos que circulan en su entorno. Las experiencias positivas priman sobre las negativas en términos generales, y los atributos considerados cualidades valiosas sobre los rasgos problemáticos o denostados. La identificación como extranjeras comporta automáticamente la atribución de diferencias (más que barreras) culturales: de costumbre, hábitos y mentalidad, con respecto a ellas (las empleadoras). Se habla recurrentemente del proceso de adaptación que han tenido que seguir unas y otras, si bien, como veremos, su dificultad e importancia guarda relación con el tipo de tareas a realizar. Así, por ejemplo, se minimizan las dificultades cuando se trata de tareas del hogar, sobre todo cuando se establece la comparación con las tareas de cuidados de mayores dependientes, caso en el que la necesidad de lograr que “se acoplen” es máxima.

“La que cuida mi madre es sudamericana y ahora nos hemos acoplao, pero han pasao muchas, yo creo que es el problema de la cultura, poner mucho de nuestra parte, encima hay que poner mucho, cuesta mucho adaptarnos mutuamente, tanto las chicas como nosotros, estamos acostumbrados a la filosofía española y ellas son muy distintas...” [Clase Social Media-Media Baja (95:99)].

A la hora de describir las diferencias entre las extranjeras y sus cualidades los criterios que organizan el esquema son: por un lado la zona de procedencia y por otro, el tipo de tarea al que se dedican dentro del hogar. Según el primer criterio distinguen básicamente tres grandes grupos: las latinoamericanas, las “del Este”, y “las musulmanas”, identificando a esta últimas como las que proceden del Magreb o del África Subsahariana. En las tareas diferencian: la casa, el cuidado de los niños y niñas y el cuidado de las personas mayores.

Existe unanimidad en considerar a “las musulmanas” como las más alejadas de su universo cultural. Ninguna de las participantes ha tenido una experiencia directa con ellas, si bien una de las mujeres relata el caso de su hermana, que ocupa una árabe en el cuidado de sus hijos y dice “estar encantada”.

“...ahora al final tiene una chica, que es árabe, que es muy lenta, muy eso, pero muy maja con los niños, eh, bueno, mi hermana no trabaja, ella está en casa y está encantada con ella...” [Clase Social Media Alta (824:828)].

Reconocen que en general es hacia este colectivo donde se dirigen las mayores resistencias. No mencionan los motivos concretos aunque los dejan entrever como algo ya sabido y que remite al actual contexto internacional. Vislumbran la presencia de prejuicios bajo esta actitud generalizada, pero no entran a discutirlos, ni siquiera a exponerlos.

Las latinoamericanas y las “del este” gozan de mayor aceptación. En el desempeño de las tareas domésticas las consideran eficaces y competentes. Algunas son consideradas “auténticas profesionales” y las que no lo son tanto mantienen una actitud abierta y receptiva hacia las maneras de hacer de las empleadoras, superando de este modo las diferencias en los hábitos de higiene y limpieza, que existen, sobre todo, en el caso de las latinoamericanas.

“Ahora tengo una que toco madera, porque lleva tres años en España, legal y se dedica a limpiar, entonces no viene sólo a mi casa, sino que hace recorrido, entonces se le nota, porque limpia francamente bien, por eso digo que las que han pasado por mi casa no me puedo quejar, en cuanto que son súper eficientes...” [Clase Social Media-Media Baja. (325:331)].

De todos modos y por lo general, las empleadoras manifiestan ser menos exigentes en la realización de las tareas de la casa que en las de atención, sobre todo cuando la misma persona debe hacerse cargo de ambas.

Las latinoamericanas son indudablemente las que consideran más cercanas, aunque esta apreciación presenta algunos rasgos ambivalentes. Por un lado, el idioma facilita la comunicación y el entendimiento, rasgos considerados indispensables cuando deben ocuparse de los niños y niñas o las personas mayores. El vínculo histórico las aproxima inicialmente en términos culturales, aunque su manera de ser se considera muy distinta a la de las españolas. Hay aspectos enormemente positivos en estas diferencias: son dulces, cariñosas, tranquilas, pacientes y encantadoras, lo que las convierte en las candidatas idóneas para ocuparse de las personas mayores y también, aunque lo subrayan con menor énfasis, de los niños y niñas. Son “buenísimas”, dicen con admiración, mucho mejor que las españolas.

“...para el cuidado de gente mayor son buenísimas, porque son muy tranquilas y claro la gente mayor a veces resulta pesada, pero también tienen alguna pega, pero son las mejores, yo creo, porque hoy en día quién encuentras que te cuide a tu madre, muy complicado, son muy dulces, muy cariñosas...” [Clase Social Media-Media Baja (1778:1781)].

“...pero yo, por ejemplo, el caso de gente mayor, yo de todas las amigas que tengo, que están con padres con problemas, te podría decir casi todas, casi no, todas, gente sudamericana...”
[Clase Social Media Alta (841:853)].

Pero, por otro lado, algunos rasgos de carácter y culturales, su “filosofía”, su manera de ver la vida y de establecer las prioridades que guían sus acciones, molestan y/o desorientan a las mujeres que las emplean. No hay unanimidad en la importancia concedida a estas apreciaciones, aunque sí un cierto asentimiento por parte de todas. Se trata, por ejemplo, de la actitud hacia las personas para las que trabajan, una actitud calificada de “servilista” y que incomoda profundamente a las empleadoras, sobre todo a aquellas que son las primeras en la historia familiar que disponen de servicio doméstico.

“...son muy servilistas, como se consideran inferiores, eso lo primero señora, no te miran normalmente a la cara, ¿no?, o sea que eso es una cosa que te impresiona también, oye yo te tuteo, tutéame...” [Clase Social Media-Media Baja (101:103)]

La “filosofía” de vivir al día, pensando en el corto plazo, tomando decisiones que ellas consideran poco razonables es otro de los aspectos que las aleja.

“...en el caso de las sudamericanas, vale, yo por ejemplo las que tengo en estos momentos, ya la tengo tres años, es alucinante el tema su concepto, tampoco quiere estar asegurada, volviendo al tema, está viniendo a mi casa y a otra casa, a una casa va cuatro horas diarias y a la mía tres... es decir, llega a su casa a las cinco de la tarde y no quiere estar asegurada, pero en cambio es imprescindible que su marido sea clavario de Rocafort. El ser clavario no sabes la pasta que vale, tía, pero un montón y lo he hablado cantidad de veces con ella y dice: ahora hago unas horas más, porque le voy a comprar la cadena de oro, la cadena es el cordón, el oro así. ¿Y la nena? pues si va bien fenomenal y si no a los catorce años a trabajar, lo tiene asumidísimo...” [Clase Social Media-Media Baja (1559:1568)].

El elevado nivel cultural de muchas de las mujeres procedentes “del Este” es quizá la característica que centra la construcción de su diferencia respecto al resto. Precisamente este factor es el que hace que algunas de las mujeres las “prefieran” a las sudamericanas y las

sientan más cercanas a pesar de las diferencias idiomáticas y culturales. La distancia por el tipo de cultura se ve compensada por la cercanía en el nivel cultural. Presentan en mucha menor medida la actitud subordinada y servil y se sitúan en una posición más igualitaria en la relación con la empleadora, lo que hace más agradable su trato. Destacan también su facilidad para aprender el idioma con lo que recortan la ventaja de partida que las latinoamericanas les llevan en este sentido.

“Yo tengo una rumana que es licenciada, es filóloga, además habla perfectamente alemán y perfectamente inglés, llego aquí a España hace cuatro meses y al mes habla perfectamente castellano, pero es una cosa impresionante... y no la ves con la sumisión que yo veo a la sudamericana, es que yo las veo con mucho más, no sé, a lo mejor es también por la cultura, porque te pueden hablar de tú a tú de cualquier cosa, entonces a lo mejor a mí me agrada más tener una persona con otros recursos, no sé, con más recursos, las sudamericanas, pues prefiero las del este, la verdad... es cultural claro...” [Clase Social Media Alta (1877:1884)].

Frente a rumores y prejuicios que en general circulan sobre el riesgo de “meter a alguien extraño en tu casa” y que la mayoría de las mujeres participantes en los grupos mencionan como algo presente en el ambiente y que las podía preocupar antes de tener una experiencia directa con trabajadoras extranjeras, afirman con rotundidad la honradez con la que se suelen comportar las empleadas, nunca han sido objeto de robos o sisas. Pero, al tiempo, plantean que sí que hay personas que “mienten”, que no les dicen la verdad, si bien las disculpan en cierto modo al decir que lo hacen desde una posición de debilidad generada por las duras circunstancias en las que viven y trabajan, sobre todo las que no tienen papeles. Mienten porque tienen miedo, porque quieren darte lástima, dicen las empleadoras. Este tipo de comportamiento tiene que ver con la actitud servil antes aludida y que tanto les incomoda. Frente a ella reivindican una relación más profesional, sin chantajes ni vínculos emocionales ambiguos.

“...y cuando llegué un día sin avisar, pues tenía a toda la parentela, hasta primos, sobrinos, que no sé si serían primos, dejarían de ser, se lo comenté, me digo que no volvería a pasar, por lo menos avísame y si tienes algún problema dímelo y es lo que tú decías señora, señora, a mí no me digas señora, yo no me llamo señora y tú tienes un trabajo, que yo te lo pago, igual que a mí me pagan, o sea el trabajo se paga, aquí somos iguales y me dijo que no, que no pasaría, bueno una película

que me contó y llegó un momento que me planteé que no, no, ahora actualmente tengo una española y es lo que tú comentabas antes son muy diferentes culturas, porque esta chica no era una inculta, no era una inculta en su país, la forma de pensar es diferente, pienso, son culturas distintas, aquí piensa que el trabajo se pagan... “ [Clase Social Media-Media Baja (293:302)].

“- no, robar no...

- pero no te dicen la verdad a lo mejor, van tarde y no te dicen pues me he retrasao, porque he estao con mi novio...

- por ejemplo...

- tienen que contarte algo desagradable, o que les han robao, o que, quieren dar lástima y yo creo que tampoco es eso, porque al fin de cuentas están trabajando, que no...” [Clase Social Media-Media Baja (314:317)].

3. LA RELACIÓN LABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

3.1. RAZONES PARA LA CONTRATACIÓN FORMAL O INFORMAL

El grado de conocimiento del marco legal que regula las condiciones de empleo en el hogar es desigual entre las empleadoras. Las mejor informadas son aquellas que o bien ya han tenido una experiencia de contratación formal o bien la conocen por su actividad profesional o por su formación. La mayoría tienen alguna noción aunque a menudo confusa. En cualquier caso, queda claro que representan el empleo de hogar inscrito en un marco de informalidad. Resulta curioso observar cómo perciben la evolución que se está produciendo en el sector como un proceso de conversión de lo que hasta ahora no era un “verdadero trabajo”, y como tal se movía por unos cauces informales, en una actividad laboral normalizada que reclamaría por ello un ajuste en términos legales.

“...- la verdad es que lo que es, se está convirtiendo en una profesión, deberían de reglarla incluso, porque hoy en día todas las mujeres prácticamente trabajamos fuera de casa...”

- y ellas también...

- *está reglado, yo he tenido una persona 18 años, como empleada de hogar...* [Clase Social Media-Media Baja (177:183)].

En general plantean una actitud abierta de aceptación del derecho de las trabajadoras a formalizar legalmente su situación laboral, aunque reconocen que la mayoría las contrata por vía informal por varias razones, unas veces vinculadas a las empleadoras y otras a las demandas de las propias empleadas.

Algunas empleadoras argumentan que sus posibilidades económicas se encuentran al límite al contratar a la empleada y que no podrían asumir el gasto adicional que creen les supondría facilitar la inscripción en cauces formales. No obstante reconocen no haber llegado a plantearse la situación aceptando implícitamente la comodidad que supone para ellas seguir en el marco de informalidad que tradicionalmente ha caracterizado al sector en la práctica.

“...no la tenía asegurada, porque yo a las empleadas de hogar, pues el sueldo mío no me da para pagar...

- seguridad social...

- y a lo mejor también por ignorancia, porque tampoco me lo he planteado, que a lo mejor miras un sistema de cobertura y no es tan, no te resulta tan caro, como todo eso, no me lo he planteado sinceramente” [Clase Social Media-Media Baja (140:149)].

Esta consideración está relacionada con la percepción de que aunque sea la empleada la que cotice en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, se les podría reclamar a ellas y se sentirían moralmente obligadas a aumentarle el salario para cubrir ese gasto.

“Aunque cobren ese dinero que se supone que un sueldo limpio y toda la historia tampoco les vas a quitar del sueldo, que sabes que necesita para pagar la seguridad social, entonces te grava todavía muchísimo más el querer hacer las cosas un poco bien, de ayudarle...” [Clase Social Media Alta (1268:1276)].

El principal motivo reconocido por las empleadoras para mantener la relación en la informalidad es, pues, de tipo económico. El resto los atribuyen a las circunstancias y a la voluntad y/o conveniencia de la empleada y también se resumen en términos económicos. Son los siguientes y pueden darse de forma combinada:

a) Cuando las trabajadoras son inmigrantes sin papeles y las empleadoras no conocen los trámites que pueden llevar a cabo para ayudarles a regularizar su situación. Este podría considerarse en cierto modo un caso particular del que se expone a continuación.

b) Algunas empleadas no plantean ningún tipo de exigencia al respecto y la empleadora no toma la iniciativa, bien porque piensa abiertamente que eso va a repercutir en el sentido económico antes mencionado, bien porque cree que es responsabilidad y decisión de la empleada.

c) Otras empleadas rechazan la formalización porque sencillamente pierden dinero. Existe una cierta confusión por parte de las empleadoras al respecto. Parece que se refieren a la posibilidad de que las trabajadoras puedan decidir su dedicación laboral combinando el trabajo en varias casas, acordando el salario con la empleadora o cobrando por horas sin tener que verse constreñidas por la definición de trabajo a tiempo parcial o completo y el salario estipulado que se asocia a ellas.

“...por contrato hay un salario estipulado, sin contrato tú pactas lo que quieras, entonces por contrato creo que el salario base a jornada completa, hablo a groso modo, está en 80.000 pesetas, o sea un poco más que el salario mínimo interprofesional, lo cual significa que media jornada pues son 40 y tantas, si no está por convenio y tú pagas, está cobrando más..” [Clase Social Media-Media Baja (339:356)].

d) Se señala que al legalizar su situación las empleadas adquieren obligaciones, como hacer la declaración de la renta, mientras que algunos de los beneficios sociales como la sanidad o la escolarización de sus hijos e hijas ya los tienen aunque no formalicen su situación laboral, por lo que no les interesa la formalización.

“...las empleadas de hogar por horas si que tienen una especie de autónomo, o como régimen agrario, o alguna cosa, que en vez de tener a tu nombre, pues es un régimen especial...

- se lo pagan ellas...

- se lo pagan ellas, pero si ellas pagan la seguridad social ese dinero no lo ingresan...

- claro...

- claro, por otro lado el derecho a todo lo demás que tú has nombrado lo tiene exactamente igual, sea legal, o sea ilegal

- la sanidad...

- *medicamentos...*
- *claro, ahí caí luego...*
- *si es legal puede que tenga que hacer declaración de la renta y tiene que pagar impuestos y así ingresa, o puede mandar menos, o tiene menos ingresos, eso es vamos...*
- *evidentemente...*
- *...porque claro yo le insistía, estaba preocupadísima, se lo decía a mi marido, es que ahora esta mujer tiene un problema, se cae, incluso me puede denunciar a mí, mil historias y luego tenía beca escolar, beca de comedor, claro cuándo te dan una beca de comedor, tienes que presentar la renta, si presentas un certificado de que no tienes renta está claro, pero no sé si lo verá ella, que aunque ganes menos dinero ahora tú estás generando una pensión que luego no vas a generar, pero... en su país, ellos viven al día...* [Clase Social Media-Media Baja (369:408)].

Esta situación refleja, en el caso de las trabajadoras inmigrantes, la adopción de una perspectiva centrada en el “corto plazo”, en la que anteponen el acceso a ciertos recursos sociales de validez inmediata (sanidad, educación) y la posibilidad de no reducir sus ingresos actuales (por la vía contributiva) a las ventajas que les ofrecería el legalizar su situación.

Las empleadoras que expresan una clara voluntad de realizar una contratación formal argumentan como razones principales la de “hacer bien las cosas”, la de sentirse protegidas ante cualquier incidencia y la de actuar beneficiando a la empleada y sus intereses a largo plazo. Pero dicen chocar reiteradamente con la realidad, las situaciones precarias, las necesidades económicas y las miras puestas en presente inmediato.

“después tuve una chica, a la que yo le ofrecí el contrato, con las horas que estuviese y tal y al principio muy bien, pero el motivo, estuvo año y medio, 2 años, pero se fue, porque económicamente no le compensaba tener contrato, entonces o era sin contrato, o no, entonces bueno yo dije pues nada... y la que tengo ahora tampoco quiere contrato...” [Clase Social Media Alta (1238:1276)].

3.2. UNA RELACIÓN LABORAL PECULIAR

La relación entre empleadora y empleada es una relación entre mujeres, resultado de la división sexual del trabajo. El carácter peculiar que adquiere deriva del marco de informalidad en el que se inscribe la actividad, del hecho de desarrollarse en el ámbito privado-

familiar, y de las demandas a las que responde el trabajo de las empleadas de hogar. Todo ello repercute directamente en las condiciones de trabajo de las empleadas y ayuda también a entender algunos de los principales problemas que preocupan a las empleadoras.

3.2.1 Principales problemas

Inestabilidad y rotación

Uno de los rasgos que caracteriza la situación actual es la inestabilidad en su puesto de trabajo y la permanente rotación que lleva aparejada. Para las empleadoras constituye un verdadero problema, es casi “el Problema”, y rebaja la importancia de otros, como se comentará más adelante. La percepción de las empleadoras sobre el mercado de trabajo de las empleadas de hogar es la de que hoy en día, en comparación con el pasado, éste es más dinámico e inestable: hay mayor demanda de empleadas de hogar puesto que son cada vez más las mujeres españolas que recurren a ellas para dar salida a sus problemas de conciliación; hay mayor oferta ante la llegada "masiva" de inmigrantes. Una de las participantes describe muy gráficamente su experiencia hablando de “un auténtico desfile”, incluyendo en esta imagen tanto la abundancia cuantitativa como cualitativa (nacionalidad de las empleadas).

“...automáticamente he tenido un desfile, porque no se puede decir de otra forma, de empleadas de hogar no porque yo no las quiera sino que ellas mismas se han ido...desde búlgaras, rumanas, ecuatorianas, colombianas, qué más, ahora no lo recuerdo ya, pero bueno, y eso considero que sí que es un problema bastante grave, por lo menos mi caso, no sé si a la mayoría le pasa lo mismo que a mí...” [Clase Social Media-Media Baja (85:93)].

Son las empleadas las que toman la iniciativa, las que se van, y las empleadoras comprenden sus motivos. Las causas se derivan de la incertidumbre de su situación, la informalidad que caracteriza al trabajo y el hecho de que el empleo de hogar sea la vía principal de acceso al empleo para las inmigrantes. Es frecuente (lo normal) que se vayan si ellas encuentran algo mejor, o si las oportunidades de trabajo de sus parejas así lo requiere.

“se tienen que buscar la vida cómo sea... se tienen que mover, porque el marido no tiene un trabajo fijo, o no le dan un contrato indefinido...” [Clase Social Media-Media Baja (158:161)].

Puede influir la idiosincrasia de cada persona, el que sea más o menos responsable, "buena" o "mala", pero en última instancia la explicación incuestionable, prácticamente

imposible de rebatir es la del derecho que tienen a buscar mejores oportunidades y aprovecharlas.

“...de todas maneras hay de todo, o sea hay gente que es muy buena y gente que es muy mala. Yo, mi hermana ahora tiene una niña de 5, una de 3 y ahora estaba embarazada, bueno te puedo decir que ha venido gente que le ha dicho que empezaba el día siguiente a las 8 de la mañana y no se han presentao, así se ha tirao 3 meses y no ha conseguido encontrar a nadie, porque en cuanto veían el panorama de niños, la casa, todo, decían que sí y luego no aparecían...” [Clase Social Media Alta (819:824)].

Tanto más cuanto se reconoce lo precario de su situación y los abusos de los que son objeto en muchos casos precisamente por su situación ilegal. Es algo normal, lógico, lo que haría cualquiera, incluidas ellas mismas.

“-...yo es que creo que el problema de estas chicas lo tienen más en cuando no tienen papeles, se les hacen 24 horas, 6 días a la semana, pues en cuanto encuentran...

- se van...

- es que tú lo harías...

- eso es normal...

- es muy lógico... “ [Clase Social Media Alta (830:839)].

Ante el problema de la falta de seguridad en la permanencia, otros problemas como la imposibilidad de saber si las empleadas realmente cumplen el horario establecido, la calidad del trabajo realizado o los problemas de adaptación mutua (por las diferencias culturales), pierden importancia.

“...y ya pueden hacer y deshacer en mi casa lo que quieran..., pero el problema no es ése...no es tanto de acoplamiento, no creo que sea de acoplamiento...” [Clase Social Media-Media Baja (113:121)].

“...yo tengo una persona que la tengo hace tiempo, de cuando mis hijos eran pequeños, primero que no falla nunca, con lo cual sé que tengo ahí... Y yo le paso que la casa realmente, pues a lo mejor me siento en un sillón y miro al lado y jo, hago así y digo tiene un dedo de polvo, pero no lo veo, te lo juro que

no lo veo, porque yo sé que me voy, que mis hijos están tranquilos...” [Clase Social Media Alta (605:616)].

La inestabilidad acarrea consecuencias particularmente graves cuando lo que se contrata son tareas de cuidado: de niños y niñas o personas mayores. En estos casos, la necesidad de atención es ineludible. Si les “falla” la empleada el problema es inmediato, pero, además el cambio de persona comporta en estos casos dificultades añadidas. En las tareas de la casa el único inconveniente es tener que volver a dar las instrucciones y tener que volver a depositar la confianza en una persona distinta. Pero en definitiva, a la casa le puede dar igual quien la limpie. El trato con personas convierte las tareas de cuidado en algo distinto. Por muy mercantil que sea la relación, es relación humana y por ello particular.

Una cierta salida se entrevé en los agentes de intermediación, ya que permiten algo parecido a la contratación de un servicio, o tienen localizadas muchas personas, de manera que si una falla o se va, rápidamente te pueden proporcionar otra.

“-...mi cuñada concretamente ha llegado a esa situación también, ahora tiene una niña pequeñita, entonces lo que ha hecho es irse a una agencia de contrato, o sea que tienen empleadas, igual le mandan a una que le mandan a otra, porque ella contrata un servicio, claro dices, analizando oye que me compensa, me sale un poquito más caro, evidentemente, pero yo sé que a mí no me va a fallar nadie, con una niña pequeña no puedo tener otra opción y que pasa...

-... per viure en un poble que a lo millor tindria jo més facilitat de trobar algú del poble, que fóra, bueno a mi ni m'importa d'on siga, però clar vull un poc de seguretat, que jo me tinc que anar a treballar” [Clase Social Media-Media Baja (545:554)].

Éste es uno de los aspectos más valorados de estas instancias, ya que otros posibles como las referencias que puedan dar de la empleada son percibidos con cierta duda o escepticismo. En cualquier caso tan sólo resuelven una parte (la principal) del problema, ya que persisten los inconvenientes de la adaptación de la nueva persona.

La percepción de que cuando alguien les dura y no les falla están disfrutando de algo excepcional y sin garantías de que continúe así indefinidamente, genera una especie de angustia permanente ante la pérdida que acecha.

“Pero siempre, creo que es una lotería, a no ser que sea una persona muy cercana que tengas muchas referencias, es una lotería que lo pasas, la angustia de los cambios de señora... - es fatal..” [Clase Social Media Alta (1176:1183)].

Ante este panorama el conseguir a alguien que responda a las demandas y además permanezca, se considera una auténtica "suerte". Juegan obligadamente a "una lotería" infernal en la que el premio que casi siempre toca es negativo (tarde o temprano se van).

La confianza

El ámbito privado-familiar en el que se desarrolla la actividad contextualiza y explica la emergencia de otro de los grandes problemas que preocupan a las empleadoras. La contratación de una empleada de hogar implica la entrada de otra persona en el espacio propio. Una persona a la que en la mayoría de ocasiones no conocen o de la que tienen pocas referencias. Se ven obligadas a depositar en ella su confianza prácticamente desde el primer momento ya que no van a estar presentes durante la mayor parte del tiempo en el que la empleada va a desempeñar su trabajo. Este depósito se condensa significativamente en la expresión *“es que le doy mis llaves”*. No es que les dé las llaves de su casa sino que, en cierto modo, le da su "lugar". Su espacio se cede junto con su manera de hacer las cosas, sus manías y preferencias y, en el caso de las tareas de cuidado, la relación con sus hijos/as y/o con sus padres. En definitiva, supone una irrupción en su vida privada y en su espacio de intimidad.

*“lo más importante es que tenga referencias, que tú sepas de dónde viene y que tengas un poco de confianza, porque claro no puedes meter a una extraña en tu casa, que no sabes ni de dónde viene, ni dónde ha trabajado, ni yo qué sé, por lo menos un mínimo que alguien te diga algo, si esa persona se puede quedar en tu casa, con tus llaves, con tus niños...
- sobre todo con tus niños...
- con tus llaves, con tus niños, con tus padres, me da igual...”*
[Clase Social Media Alta (1126:1142)].

Las referencias se vuelven fundamentales para aliviar este problema, ya que proporciona alguna base sobre la que asentar la confianza. La percepción de la situación actual del mercado de trabajo del hogar que hemos comentado en el punto anterior, la movilidad e inestabilidad que la caracteriza, dificulta el proceso. Se establece una clara distinción entre “antes” y “ahora”. Idealizando quizá un poco el pasado, ya que hablan desde su problema

presente, evocan una situación en la que la confianza en la empleada estaba casi garantizada por la cercanía en distintos grados (mujeres del barrio, del pueblo, españolas).

“...yo he vivido en un pueblo, donde hasta ahora era relativamente fácil encontrar una mujer de servicio y con confianza, que la conocías, era fulana, sotana...” [Clase Social Media Alta (669:671)].

“...yo conocí una señora en Benimaclet, que se dedicaba a gestionar señoras... eran todas del barrio, eran todas conocidas, eran todas españolas, entonces te iba enviando gente, que no te gusta ésta, pues te mando otra y siempre tenía señoras, era fantástico...” [Clase Social Media Alta (1144:1152)].

La sustitución de las españolas por las extranjeras en la representación central de quienes son ahora las empleadas de hogar, y la gran movilidad antes mencionada, ha hecho que el problema de la confianza cobre importancia. El hecho de que sean extranjeras las aleja en términos culturales, y la sensación de meter una extraña en su casa aumenta. Además la percepción de la precariedad en la que se encuentran las personas inmigrantes complica aún más la relación. Por un lado la empleadora se ve obligada a confiar en la empleada ya que normalmente está ausente por motivos de trabajo.

*“...la gente que no se lo puede permitir, si que veo que cierra los ojos y dice que sea lo que Dios quiera...
- si tú tienes que fichar a las ocho de la mañana y pon un funcionario que tiene que ir y fichar, pues tienes que salir de casa...
- pues eso te digo que no te quedan más narices, pero que a veces no es fácil...” [Clase Social Media Alta (695:702)].*

Por otro lado, el buen comportamiento de la empleada requiere del ejercicio de una especie de autocontrol. Las inmigrantes suelen tener muchos problemas (por su situación y entorno) y disponen de un margen de maniobra en lo cotidiano realmente muy grande (sin supervisión ni control directo). Ella debe poner sus límites guiada por su buen criterio y su sentido de lo correcto, lo que en caso de situaciones problemáticas puede ser realmente difícil. A continuación reproducimos una extensa cita en la que una empleadora describe su experiencia de “traición” de la confianza que había depositado en la empleada. Resulta muy interesante puesto que muestra con bastante claridad la importancia que reviste la informalidad

y la particularidad que rige las relaciones laborales en este sector y los problemas que acarrea en situaciones de conflicto.

“Entonces empezó a contar una película que yo casi me muero, le dije que nada que viniera y tal, yo estaba muy contenta con ella y sabía perfectamente el horario que yo tenía, toda la historia y tal, entonces uno de los días, yo trabajo de 9 a 2 y de 4 a 7, excepto los viernes hasta la 1 y media, con lo cual yo no voy a comer a casa, porque mi hijo come en el colegio y mi marido no viene a comer, yo no voy a comer, con lo cual a mí me da igual que venga a las 10 de la mañana y un día me llaman del cole diciéndome que el nano estaba enfermo, con lo cual tuve que dejar el despacho, ir a por el crío, me fui a casa y cuando llegue a mi casa, aquello, os lo juro, había más de 10 personas, en mi casa, se quedaron blancos y yo me quedé alucinada, alucinada, merendando, desayunando, no lo estoy diciendo por lo que pudieran tomar, o sea bajo ningún concepto, a mí lo que me mosqueó, o sea yo tenía confianza contigo y tú conmigo no la has tenido, o sea así de claro, yo sí que notaba cosas, como que si gastaba lejía, yo que sé tres litros, pues luego gastaba seis y cosas de esas, entonces vivían en un piso, yo no sé los que venían y cuando llegué un día sin avisar, pues tenía a toda la parentela, hasta primos, sobrinos, que no sé si serían primos, dejarían de ser, se lo comenté, me dijo que no volvería a pasar, por lo menos avísame y si tienes algún problema dímelo y es lo que tú decías señora, señora, a mí no me digas señora, yo me llamo Nieves y tú tienes un trabajo, que yo te lo pago, igual que a mí me pagan, o sea el trabajo se paga, aquí somos iguales y me dijo que no, que no pasaría, bueno una película que me contó y llegó un momento que me planteé que no, no, ahora actualmente tengo una española y es lo que tú comentabas antes, son diferentes culturas, porque esta chica no era una inculta, no era una inculta en su país, la forma de pensar es diferente, pienso, son culturas distintas, aquí se piensa que el trabajo se paga... [Clase Social Media-Media Baja (280:302)].

“...me sentí muy mal, porque me sentí traicionada como persona, porque tú das confianza y esperas lo mismo” [Clase Social Media-Media Baja (580:584)].

Ante situaciones como ésta se detecta el problema de la falta de profesionalización de este trabajo. La evocación en la actitud de la empleada de una relación de servidumbre molesta profundamente a la empleadora ya que introduce la particularidad, los afectos y los problemas personales. Frente a ello reivindica la necesidad de establecer una relación definida. Una relación empleadora/empleada, mercantil, sin exceso ni defecto. De tú a tú; trabajo por salario.

En cualquier caso algunos sectores no aceptan que se establezca como acuerdo generalizado la necesidad de desconfiar de entrada.

“...yo no estoy de acuerdo, yo considero que hay muchas personas que trabajan de empleadas de hogar que son personas muy validas y de las que te puedes fiar absolutamente...” [Clase Social Media Alta (703:706)].

La posibilidad de tener una referencia directa, de otro familiar, de una amiga, o por lo menos de alguien conocido ayuda a establecer la confianza. Persiste el riesgo de que falle porque se va, pero hay una cierta garantía de que mientras esté se va a comportar bien. La situación "ideal", enormemente afortunada por infrecuente, es aquella en la que es posible transferir y delegar las decisiones y actuaciones: el dinero para la compra, las maneras de hacer, etc. desde la confianza absoluta en una persona que se conoce desde hace tiempo.

“...yo es que tengo la misma persona desde hace muchos años y ya iba a casa de mi madre, con lo cual pues confianza absoluta y vamos es una suerte, tiene las llaves y ella se encarga de comprar los productos y de todas las cosas, yo no hago nada, es ideal, así que, yo le dejo el dinero, ella cobra y se apaña, no hay ningún problema, entonces me parece que es mucha suerte, después de oír aquí...” [Clase Social Media-Media Baja (240:243)].

3.2.2. Una demanda y una oferta marcadas y unidas por el género

Se comentaba hace un momento cómo el “dar sus llaves” simbolizaba en cierto modo la cesión de su lugar. Empleadoras y empleadas están unidas, en tanto que mujeres, por la desigualdad de género; y están separadas por la desigualdad social. Tienen en común la doble atribución de responsabilidades, en el ámbito laboral y en el familiar y los problemas de conciliación entre ambas asignaciones.

“-... y sí para que esa señora salga a las 7 y media tiene que entrar alguien en su casa...

- no lo sé, cada uno...

- esa señora o no tiene niños, o tendrá que también dejarlos en otro lao...

- es un círculo...”. [Clase Social Media Alta (1118:1124)].

Pero se da la paradoja de que la solución de unas comporta la negación de la de las otras. ¿Quién limpia la casa de la limpiadora, quién atiende a los hijos e hijas de las cuidadoras, o a las personas mayores? no son preguntas en absoluto retóricas. Remiten a un problema colectivo que sigue sin ser resuelto adecuadamente en el plano social.

“... yo la verdad, el único problema para mí que no es un problema, que es una suerte para ella, es que tiene marido e hijos, que viven todos aquí y la mujer quiere un horario y un contrato, entonces está de 8 a 5...” [Clase Social Media Alta (798:800)].

La situación de ambas está íntimamente relacionada. Unas dependen de las otras en una dependencia asimétrica pero real. Como puede leerse en la cita anterior, la suerte de unas es el problema de las otras, lo que ocurre es que la suerte de tener una familia es, para las empleadas, un problema de difícil solución.

El marco de informalidad en el que se desarrolla el trabajo doméstico remunerado, la ausencia de regulación de los derechos y deberes de las empleadas y el carácter indispensable que tiene para las empleadoras, sobre todo cuando se trata de tareas de cuidado, configura un escenario marcado por la desigualdad y en el que los conflictos están abonados. De hecho, la excelencia del trabajo de la empleada (no fallar nunca, ser puntual, responsable y atenta...) requiere colocar no sólo en un lugar secundario sino absolutamente subordinado todas las responsabilidades familiares propias.

Cuando las empleadoras analizan sus problemas de conciliación y el gran papel que en el juegan las empleadas de hogar, emerge la empatía al tiempo que la conciencia de la distancia socioeconómica que las separa. En tanto que mujeres trabajadoras, las empleadas con familia, tienen “el mismo” problema que ellas: problemas de conciliación.

“...exactamente el mismo, exactamente el mismo, pienso yo, vamos, a mí me paga por hacer un trabajo y a ella le pagan por hacer otro...” [Clase Social Media-Media Baja (1523:1529)].

Pero la situación no es, obviamente, la misma. Por un lado porque el nivel económico de las empleadas difícilmente podría permitir la contratación de ayuda; en este sentido su problema sería parecido al de mujeres con pocos ingresos que trabajan en otros sectores. Pero, por otro lado, resulta además que el planteamiento de la hipótesis de la contratación como recurso para la conciliación es absurdo, ya que las remite a ellas mismas y a su trabajo remunerado.

“...tienen más problemas que nosotros, muchísimos más, porque nosotros podemos tener el lujo, nos podemos permitir el lujo de contratar y ellas no, son mujeres trabajadoras, pero...”
[Clase Social Media-Media Baja (1552:1557)].

La sensación de privilegio que tienen las empleadoras al compararse con las empleadas se acrecienta cuando se identifican como víctimas de la desigualdad de género. Porque, sobre todo en el caso de las extranjeras, el grado de machismo que en su opinión impera en su cultura o en su familia es mucho mayor.

*“...aunque no mentalmente, porque son muy machistas, eh, yo los dos, ó tres casos que he conocido personalmente, pues el trato con la mujer es de muy distinto, muy machista, mucho más machista, un machismo pues digamos de la generación de nuestros padres, a lo mejor...
- de los años cincuenta, o así...
- o más...”* [Clase Social Media-Media Baja (1540:1547)].

Si para las empleadoras los problemas de conciliación son importantes, para las empleadas son irresolubles. La salida pasa necesariamente por la eliminación o disminución de una parte del problema. Dejar de trabajar es algo que no se pueden plantear. El ajuste debe hacerse por el lado de la vida personal y familiar.

“...hay muchas que están hipotecando, entre comitas, el estar conviviendo con sus hijos...” [Clase Social Media Alta (892:897)].

Este análisis les proporciona un nuevo argumento para poner en cuestión la idea de que las empleadas domésticas son la solución a los problemas de conciliación entre vida laboral y familiar en el plano colectivo.

3.3. MECANISMOS DE BÚSQUEDA Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

Según la percepción de las empleadoras, en la mayoría de los casos la localización de la empleada se produce todavía a través del uso de redes sociales. Conocen la existencia de agencias y otros mecanismos de intermediación y los han utilizado en alguna ocasión, pero consideran que sólo son útiles para situaciones concretas y presentan algunas desventajas respecto a las redes de personas cercanas o conocidas.

Como hemos explicado en el apartado de redes de movilización que relacionan a empleadora y trabajadora, las redes sociales están constituidas por familiares, amigas, compañeras de trabajo, vecinas y conocidas de las empleadoras y de las empleadas. A través de ellas se busca y localiza a las empleadas y se obtienen, al tiempo, las referencias que van a servir de base para poder asentar la confianza que necesariamente van a tener que depositar en la trabajadora.

“...estuve mucho tiempo sin nadie, horrible, por cierto, sin nadie...y al final tirando puntitas, ¿conoces a alguien?, siempre me venían con alguna referencia, pues es mi hermana, o la prima de no sé quién, no sé algo que, porque, es que al final, la que tengo, la tía de una que trabaja allí, bueno pues por lo menos, yo que sé, puede pasar exactamente igual con cualquier otra cosa, pero parece que moralmente...

- si tienes unas referencias, sabes que vienen de otras casas que está limpiando...

- la tía de una compañera de trabajo...

- parece que mejor...

- que no te va a gastar una putada, porque no sé, te doy las llaves de mi casa...

- lo fuerte es que es mi casa...” [Clase Social Media-Media Baja (588:602)].

En la extensión y configuración de estas redes se percibe un cambio en la actualidad con respecto al pasado. Antes las redes utilizadas eran más cortas y restringidas y aunque la oferta era menor, también lo era la demanda. Resultaban muy efectivas puesto que no sólo permitían obtener una trabajadora, sino que además la idoneidad y fiabilidad de ésta venía avalada de modo más directo y seguro. Ahora las redes son más complejas y extensas y, aunque funcionan, se plantea, por un lado el problema de la inestabilidad de las empleadas que obliga a recurrir a ellas una y otra vez en plazos muy cortos de tiempo, y, por otro lado el

problema de que las referencias son tanto menos fiables cuanto más extensa ha sido la red utilizada.

*“... yo personalmente tengo un hijo de 11 años, la señora de confianza, porque el problema siempre es el mismo, tienen las llaves de tu casa, yo no la veo cuando me voy y cuando llego sigo sin verla, entonces claro, pues sí tuve suerte, porque la mujer del portero de la finca de en frente tenía un niño de la misma edad que el mío, tenía problemas económicos, pues mira yo realmente necesito una persona y **mejor tú, que te conozco** y tal y no tuve ningún problema. [Clase Social Media-Media Baja (248:254)].*

En cuanto a los criterios de selección en el momento inicial, están centrados en el canal de contacto y en las referencias que proporcionan, pero varían en función del tipo de tarea que se les va a encomendar. El que sea una persona relativamente de fiar y haga las cosas mínimamente bien parece suficiente cuando se trata de las tareas del hogar.

“...al principio cuando me casé, para hacer limpieza era del boca a boca, como tú has dicho, pero tampoco se exigía nada más, una persona que llegara, limpiara y dejara las cosas en orden y nada más, luego cuando nacieron los niños, entonces sí que puse una persona que era del pueblo, de mis abuelos, conocida, bueno era una persona más o menos conocida y funcionó durante 11 años, muy bien y esta señora ha sido a través de una amiga, que tenía una persona en casa para cuidar a sus padres y esta señora es hermana de ella...” [Clase Social Media Alta (1225:1236)].

Para las tareas de cuidados, sobre todo en el caso de los niños y niñas, las exigencias son mayores. Dejar a los niños y niñas con alguien extraño se representa como algo casi inaceptable, y por tanto, las referencias directas resultan más aconsejables. Con el proceso de selección de la persona que debe dedicarse a cuidar a las personas mayores piensan que no pueden ser tan exigentes, ya que hay menos personas dispuestas para trabajar como empleadas dedicadas a estas tareas. Si se consigue a alguien indirectamente conocido, que presenta cualidades como la paciencia, afectuosa y que se adapte a la persona que debe atender, las expectativas quedan cubiertas.

El uso de agencias para acceder a la empleada presenta como ventaja principal la rapidez con la que te pueden proporcionar el servicio y la capacidad para sustituir a la trabajadora en el caso de que haya algún problema, como que no se logre la adaptación o que se vaya. Precisamente la elevada movilidad en el empleo configura con frecuencia situaciones especialmente problemáticas en los casos en los que el trabajo de la empleada resulta indispensable y es, tal y como se apuntaba anteriormente, uno de los principales motivos por los que se recurre a ellas.

“...esa vez se me complicó el tema y recurrí a una agencia. Una agencia de colocación de chicas, que además se anuncia en el periódico...” [Clase Social Media Alta (1212:1215)].

Entre los inconvenientes se encuentra el que resulta algo más caro, aunque puede compensar por el problema que resuelven, pero, sobre todo, el que no ofrecen, según opinión de las empleadoras, referencias fiables.

“...desde entonces dije nunca más a través de una agencia...” [Clase Social Media Alta (1222:1223)].

Algo parecido ocurre con otros recursos de intermediación. La imagen que tienen de ellos es la de que su objetivo es facilitar a las empleadas el acceso al empleo, y dejan en un lugar secundario la perspectiva y los intereses de las empleadoras.

*“...es que hay varias, sí, en Trinquete Caballeros...
- y salesianas también... cogen a chicas sudamericanas, ecuatorianas, o polacas, rumanas y entonces les dan un curso de formación de cómo se limpia en España, un poco de maneras y luego las colocan...
- pero no tienen referencias, quiero decir...
- tienen las referencias, que ellas tienen, las conocen...
- umm, las conocen...” [Clase Social Media Alta (1193:1204)].*

3.4. CONDICIONES DE TRABAJO

3.4.1. Organización, control y supervisión

La mayor parte de la actividad de la empleada se desarrolla en ausencia de la empleadora. Tal y como ya se comentaba al hablar del problema de la confianza, las empleadoras creen que esto les da a las trabajadoras un gran margen de libertad y que el control

que ejercen sobre ellas es escaso. Si no fuera por el problema de la confianza este hecho sería considerado positivo por parte de las empleadoras. De hecho principalmente están ausentes por motivos laborales, pero también dicen que prefieren no coincidir con la empleada. Eso permite a la empleada “*ir más a su rollo*”, pero también les evita a ellas la incomodidad que les produce el estar presentes.

*“- yo por los días que salgo a la una y media, que son los viernes y digo no, también ella va más a su rollo y punto...
- yo con mi marido, por ejemplo, porque él trabaja de tarde y cuando está, ay, pues me voy a hacer algo por las mañanas...
- porque es incómodo, ¿verdad?...
- claro...” [Clase Social Media-Media Baja (1098:1117)].*

Por lo general dicen mantener una actitud flexible en materia de horarios cuando la actividad a la que se dedican las empleadas así lo permite. Tal y como se ha comentado más arriba, las empleadoras son sensibles a los problemas de conciliación de sus empleadas e intentan facilitarles la tarea. Los problemas aparecen cuando las necesidades de ambas entran en conflicto. Se puede ser flexible cuando se trata de tareas relacionadas con la casa, pero no cuando se ocupan de los cuidados.

“...problemas de hora no, a mí me daba exactamente igual que viniera a las 9, que a las 9 y media, yo de mi casa me voy a las 8 y media, igual me da que venga a las 9, 9 y media, que a las 10, o sea dejas al nano sin ningún problema, estipulamos un salario mensual y si estás 4 horas, como si estás 2, como si estás 5 y fenomenal...” [Clase Social Media-Media Baja (254:259)].

Sobre todo en el caso del cuidado de los niños y niñas dicen que la reacción de éstos/as y su actitud hacia la empleada es el mejor indicador de cómo van las cosas y les permite realizar una supervisión indirecta y absolutamente fiable. En cuanto a la organización del trabajo y a las instrucciones y orientaciones que le dan a la empleada, la mayor parte del discurso de los grupos se refiere a las tareas de la casa. Aparecen básicamente dos posturas:

a) La de aquellas que prefieren que la propia trabajadora se organice. Por lo general son mujeres que viven el trabajo doméstico como una carga asignada, con la que no se identifican y de la que prefieren “*desocuparse*” (despreocuparse). Les dan pocas indicaciones y tan sólo durante los primeros días si es necesario.

“- no, yo les dejo...”

- yo no digo nada...

- yo particularmente el primer día, o los 2 primeros días se lo explicas, dónde están las cosas, aspirador, me lo tienes que pasar, por las alfombras y tal y luego digo cristales me los tendrás que hacer, no hace falta que me los hagas todas las semanas, pero tú misma te organizas, armarios de cocina, eso básicamente...” [Clase Social Media-Media Baja (1686:1705)].

“...yo me he encontrao de todo, de dejar una persona que se supone que tiene que saber y no y de sorprenderte y madre mía y entonces tener que adoptar esa serie de pautas y entonces que lo hago la primera semana, luego ya me desocupo...” [Clase Social Media-Media Baja (1714:1716)].

Desde esta postura se suele mantener una actitud flexible con la forma de realizar las tareas. Reconocen que en muchos casos las empleadas presentan una excelencia de la que ellas serían incapaces. Incluso dicen llegar a manifestarle directamente a la empleada la laxitud con la que las van a supervisar.

“son un encanto y o sea tienen iniciativa, además te dicen y por favor y si algo no les gusta o no sé que, o no sé cuanto, pero bueno, yo no voy a ir mirando debajo de los sillones, pero yo que sé, lo que haces en tu casa, como si fuera tu casa, yo no te pido otra cosa, como si fuera tú casa y no te preocupes, si no te da tiempo ya me lo harás otro día, es que encima yo no creo que sea, vamos debo ser muy normal, quiero decir, como trabajas y a mí particularmente tampoco me gustan las tareas de casa, pues admiro a la que le gustan, porque no me gusta, sólo cocinar...” [Clase Social Media-Media Baja (473:479)].

La situación ideal en su opinión es aquella en la que la empleada sabe lo que tiene que hacer y no necesita apoyo ni instrucciones.

“...ha habido personas que no les tenía que decir absolutamente nada, que me he sorprendido, porque he llegado ostras, si, esto, ha tenido tiempo de hacer esto, o sea es que la inmensa mayoría saben muy bien, lo que tienen que hacer...” [Clase Social Media-Media Baja (1715:1720)].

b) La postura de las que quieren que el trabajo de la empleada se ajuste más estrictamente a sus maneras e hacer. Suelen dar instrucciones concretas sobre productos a emplear y sobre el modo

de realizar cada tarea. La supervisión es en este caso más estricta y suelen ser mujeres que dan mayor importancia a los problemas de adaptación que presentan las empleadas extranjeras.

“...yo sí, cómo me gusta que hagan el baño, o cómo me gusta que limpien la cocina, un poco, no más el cómo hacerlo, yo que sé, de qué manera, pues si vas a limpiar los balcones, pues con el agua del balcón no me limpies el comedor, a lo mejor a ti te parece, pero...” [Clase Social Media-Media Baja (1706:1711)].

El análisis del discurso de las empleadoras permite observar que tienen dificultades para asumir el papel de “jefa” con las empleadas. Por un lado porque la necesidad de organizar, controlar y supervisar las tareas les corresponde a ellas en exclusiva. Es una carga derivada de la división sexual del trabajo familiar. En algunos casos el “último reducto”, del que no se pueden liberar aunque cuenten con una pareja que colabore (tomar iniciativas es un paso que aún no han dado) y con ayuda doméstica remunerada. Habría, por tanto, una cierta resistencia a ejercer activamente ese papel.

“...por mucha persona que tengas en tu casa, trabajar, viajar, estar pendiente de lo que le tienes que decir a la señora, todas las cosas que no te hace la señora, que tienes que estar...esa dispersión de tantas cosas a mí se me hace no pesao, agotador, qué quieres que te diga. Yo hay días que estoy que me muero, no es cansancio físico, es un cansancio de agotamiento...

mental...” [Clase Social Media Alta (111:119)].

Por otro lado, porque, directamente no saben o no les gusta mandar. Por debajo de esta actitud y expresión discurre la ambigüedad y ambivalencia con la que establecen su relación con la empleada. No es, como en el pasado una relación de servidumbre, pero tampoco se configura como una relación entre iguales. Tal y como se aborda en otro punto de este apartado las empleadoras reconocen estar unidas a las empleadas por la división sexual del trabajo y los problemas de conciliación que ello les acarrea, pero separadas por la distancia socioeconómica.

“...yo en ese sentido tampoco sé, a lo mejor, como diría mi madre tampoco sé mandar...” [Clase Social Media Alta (690:692)].

*“...a veces te planteas es que no sé cómo decirle esto, es que, bueno a veces les dices las cosas corriendo pa salir, porque yo personalmente no sé mandar mucho y te sabe mal...
- a mí me fastidia horrores...” [Clase Social Media Alta (1177:1183)].*

3.4.2. La remuneración

Es un tema poco tratado en los grupos de discusión, sobre todo en lo que se refiere a información concreta sobre cuantía de los salarios. Pero sí que es posible presentar algunos de los núcleos principales que estructuran la percepción de las empleadoras al respecto. La entrada de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo de las empleadas de hogar ha supuesto un freno, incluso una rebaja en los precios de los salarios. Las españolas, que están en minoría y siguen siendo todavía (aunque no por mucho tiempo) “las preferidas”. Suelen ser más exigentes y por lo general cobran más.

“...y hablé con mucha gente y encontré curioso pues que las personas que estaban más dispuestas eran las personas inmigrantes, eh, yo hablé con una señora (española) que le ofrecía cien mil pesetas de ocho de la mañana a cinco de la tarde y me dijo que yo que me había creído, que ella por un contrato en una empresa de limpieza de cuatro horas cobraba noventa mil, pues bueno me parece estupendo, si es una empresa de limpieza, claro, pero me extraña mucho...” [Clase Social Media Alta (804:807)].

La valoración de la cuantía del salario de las empleadas de hogar se ve sometida, en la representación de las empleadoras, a dos criterios que actúan de forma contradictoria. Cuando lo que se valora es no sólo el contenido del trabajo, sino lo que supone para la empleadora en términos de alivio en los problemas de conciliación, el resultado no puede materializarse en dinero.

“...más que un trabajo me está haciendo un favor impresionante, que no tiene precio para pagarlo... [Clase Social Media-Media Baja (483:486)].

Pero cuando se valora en términos de coste para la economía familiar, se convierte en cifras concretas. Entra en juego el factor posición socioeconómica. Además, con cierta frecuencia, este coste se descuenta mentalmente no de los ingresos familiares, sino del salario

de la empleadora, lo que lleva directamente a preguntas sobre la racionalidad de la decisión de contratar (sí ”*compensa*”). Disponer de una percepción global de la situación en clave de género es la única manera de hacer frente a estos planteamientos sin quedar atrapada por la aparente “racionalidad”. El importe concreto se “pacta” con la empleada tomando como referencia las nociones que una y otra tienen sobre lo que son las prácticas generalizadas.

*“- no sé si os habrá pasao con las latinoamericanas, que siempre dicen es el sueldo más el transporte...
- siempre es el transporte, para que en limpio sea lo que ellos se ganan en el bolsillo... [Clase Social Media-Media Baja (424:425)].*

Como se decía hace un momento, las extranjeras suelen ser menos exigentes con el salario y esto desorienta en cierto modo a las empleadoras. Tanto más cuando piensan que el principal objetivo de las inmigrantes es obtener todo el dinero posible para mandarlo a su familia, y que por esta razón en ocasiones ponen en segundo plano su situación legal, incluso sus condiciones de vida.

“...yo he llegao a plantear oye 6 euros, 1.000 pesetas que dicen ellas, me parece poco, ¿no quieres cobrar más?, porque la española me cobraba ya más, entonces claro no, yo no, yo eso, no entiendo si le estás ofreciendo más ...llevaba 3 años viniendo a casa y cobraba lo mismo, 6 euros, y yo llegue un momento que consideraba que podíamos subir, no lo veía claro, no me parece lógico también, porque yo trabajo por dinero y tú trabajas por dinero, entonces vamos a pactar un precio razonable... “ [Clase Social Media-Media Baja (483:508)].

El tipo de empleo que permite a las empleadas obtener mayores ingresos es el trabajo por horas. Resulta duro ya que deben trabajar en muchas casas, combinar horarios e ir “a tope”.

*“...- hacen eso, la mujer va a muchas casas, donde su afán mayor en esta mujer es ganar dinero y mandarlo a su familia...
- es verdad, eso es lo básico para ellas... [Clase Social Media-Media Baja (445:448)].*

La estipulación de un salario mensual se da en los casos en los que la empleada acude diariamente a la misma casa, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo. Tiene ventajas para la empleada ya que es menos duro que el trabajo por horas en varias casas, pero los ingresos que se obtienen son menores. Es en estos casos cuando las empleadoras se plantean el ofrecer otras compensaciones, como vacaciones pagadas y algún extra en forma de dinero o de regalo en Navidad. En cualquier caso ésta es una decisión discrecional de la empleadora.

“...yo lo que hago es vacaciones, les pago más que a lo mejor un mes entero, como si les pagara el mes entero sin venir a casa, o en navidades siempre les damos algo, en fin cosas así, porque claro, como un regalo...” [Clase Social Media-Media Baja (483:508)].

El trabajo como internas puede comportar un aumento de los ingresos debido a que las empleadas disminuyen costes de alojamiento y manutención. Aunque al hablar de las internas reconocen que esto no se da en todos los casos.

*“- también buscan dormir en el sitio, porque así se ahorran el alquiler, es todo beneficio...
- no, pero hay de todo, porque hay muchas que tienen hasta hijos aquí, están buscando de internas, porque no les queda más remedio y tienen que mantener una casa...” [Clase Social Media Alta (855:860)].*

3.4.3. La relación concreta: el trato dispensado

El carácter particular que reviste la relación concreta con la trabajadora enmarca las actitudes y comportamientos de las empleadoras hacia las empleadas. Sintetizando, se podría decir que al tiempo que se considera difícil mantener una relación estrictamente profesional, la relación personal es vivida desde una clara ambivalencia: hay aspectos muy positivos, pero hay otros que producen abierta incomodidad en las empleadoras.

El conocimiento directo de la precariedad en la que muchas empleadas viven y trabajan lleva a las empleadoras a pensar que deben preocuparse por ellas. Ello se traduce, por ejemplo, en algo tan básico como preguntarse dónde comen y si tienen tiempo y espacio para satisfacer algunas necesidades tan elementales como ésta.

“-... siempre he dicho oye a mí también me da lo mismo si tú vienes de un sitio que trabajas a las 10 y media y luego vienes a

mi casa y te estás 4 hora, ¿dónde comes?, ah, no se preocupe usted, digo hombre no...

- claro que me preocupo...

- claro que me preocupo, porque tú estás trabajando desde las 8 ó desde las 7 hasta las 10 y media y vienes a mi casa a trabajar y te echas 4 horas y luego no sé si vas a otro sitio, pero vamos, yo no sé dónde comes, haz el favor y en la nevera siempre hay comida, yo, nunca me ha cogido nada, que me sabe fatal..." [Clase Social Media-Media Baja (425:434)].

La respuesta generalizada de las empleadas suele ser, tal y como reconocen unánimemente las empleadoras, la de no aceptar los ofrecimientos que les hacen. Esto genera cierta desorientación y malestar.

"-... yo tengo una colombiana así y jamás quiere comer nada y yo no sé que vive, viene a la una y media se va a las cuatro, que justo es la hora de la comida y hay veces que si estoy en casa por lo que sea... y le dices oye quédate a comer conmigo que estoy sola, no me importa y nunca...

-yo he llegado a comer fuera, porque a mí me da vergüenza comer yo sola y ella ahí, los viernes que llego a casa antes a comer, yo no puedo comer sola..." [Clase Social Media-Media Baja (435:443)].

Probablemente la reacción de las empleadas pueda leerse en la clave de que perciben muy claramente la ambigüedad con la que las empleadoras viven su papel como tales. Algo que éstas no reconocen abierta y explícitamente pero que emerge del análisis de la estructura de sus representaciones y que ya mencionábamos en un punto anterior. Ante ello, parece que las empleadas presentan una disposición en la que se autoimponen unos límites a la hora de recibir un trato excesivamente familiar basada en la creencia de que aceptar determinados ofrecimientos amables, como disponer libremente de la nevera o comer con la señora, puede llegar a traerles problemas en algún momento.

En la misma línea de particularidad de la relación iría la preocupación por intentar compensar en alguna medida la soledad y el vacío afectivo en el que viven, sobre todo, las trabajadoras inmigrantes que han dejado a su familia en el país de origen.

"... el primer año le di dinero, pero luego, me di cuenta que estaba muy aislada, muy desarraigada vamos, entonces este año nada, le hice regalo de Navidad, el árbol y todo y eso le

resultó satisfactorio, vamos le llenó muchísimo, entonces es gente que también hay que entender su situación aquí, es fatal, su situación personal, yo las veo mal...” [Clase Social Media-Media Baja (502:508)].

Por otro lado, la identificación como mujeres trabajadoras que comparten problemas análogos aunque desde distinta posición, lleva a las empleadoras a plantearse, casi como cuestión de justicia, el mantener una actitud flexible con las empleadas y sus problemas de conciliación. Algo así como un pacto de solidaridad por el que se “amoldan mutuamente”. Haciendo un juego de palabras se podría hablar de una conciliación de segundo grado: la conciliación de los problemas de conciliación de las empleadoras y de las empleadas.

“-...la chica que tengo yo si que es española y tiene los mismos problemas, como tú decías, siempre me cambia el día ochenta veces, los dos días, que iré mañana no, que iré pasao, que tengo que llevar a la niña, que echa mano de su madre, la niña tiene 8 años y tiene los problemas que tenía yo, ella los solventa, porque los cambia, mira, ¿no te importa que vaya por la tarde?, porque tengo que llevarla al médico y tal, o sea, como a mí ahora no me importa...

- la actitud es flexible...

- sí, claro, con la mía personalmente sí...

- yo creo que nos amoldamos entre las dos. “ [Clase Social Media-Media (1601:1616)].

Incluso las posturas que reconocen adoptar una reacción negativa ante estas situaciones, no pueden, en el contexto del debate del grupo, dar argumentos para justificarla, y ceden en cierto modo en su posición aunque sólo sea para evitar males mayores, como que la empleada se vaya.

“- te sienta mal...

- pero luego te dice bueno pero si quieres voy otro día, bueno, si tú puedes vienes otro día, porque a mí eso si que me ha pasao veces que me lo ha cambiao...

- otras alternativas, pero que venga...

- la primera de golpe si que te da mucha rabia, porque tú ya tienes tu vida organizada de ese día, entonces ya está todo combinao, pero lo que quieres es que venga, que no te falle...” [Clase Social Media-Media (1631:1636)].

Pero aunque la empatía sea máxima, la flexibilidad sólo es posible cuando el tipo de tareas que realizan las empleadas permite el ajuste. En las tareas de la casa resulta relativamente fácil, pero cuando se trata de la atención y cuidado de niños y niñas o personas mayores el panorama se complica enormemente. Aparece una incompatibilidad entre las necesidades de la empleadora y las de la empleada. El marco de informalidad en el que se desarrolla la actividad de las empleadas de hogar propicia que este “conflicto de derechos” se resuelva siempre a favor de la empleadora. Al final y aunque las empleadoras lo lamenten en un sentido particular son las trabajadoras las que deben buscar la solución: dejando el empleo o buscando vías para resolver sus problemas.

Los problemas de indefinición de la relación y trato adecuado presentan diferencias notables según la posición social de las empleadoras. Los viven con mayor intensidad las mujeres de clase media y media baja. Mujeres que probablemente son en su familia la primera generación que dispone de ayuda doméstica remunerada o, por lo menos que no han dispuesto de servicio doméstico tradicional en su familia de origen. Son las que reivindican con mayor insistencia una “profesionalización” de este tipo de trabajo y que aluden a ella ante cualquier conflicto, duda o sensación de ambivalencia en la relación. La profesionalización adquiere en este contexto un significado de igualdad, de no subordinación por parte de la empleada, de modo que incluso la particularidad de la relación con la empleada concreta pueda moverse en este terreno: el de las relaciones entre personas (por oposición a la de señora/criada). Estas dificultades en la relación se agudizan en el caso de disponer de una trabajadora interna.

“...pero es que el caso de mi madre es que es interna, entonces es otra movida...”

- ah, eso es mucho más complicado, porque interna sí, porque dormiré allí, comeré allí, la convivencia es muy diferente a lo mejor, pero yo en mi caso no, porque viene por horas...” [Clase Social Media-Media (123:127)].

Para las mujeres de clase alta las relaciones con las empleadas resultan menos ambiguas. Presentan una disposición derivada de su herencia cultural al provenir de familias en las que se contaba con servicio doméstico. Aún así se ven afectadas en este sentido por los cambios sociales que se han experimentado. Hay un antes y un ahora en el servicio doméstico.

“...y hay situaciones que no... son tan estables como antes, ni tan evidentes, ni tan claras, esas cosas han cambiado un montón, o sea la asistenta que yo tengo le dice a mi marido, me bajas el aspirador, si eso se lo hubiera dicho a mi madre,

bueno pues se hubiera armao y eso hoy tampoco es...” [Clase Social Media Alta (2165:2171)].

Antes las cosas “*estaban más claras*”, los sirvientes eran “*como de la familia*”, una familia acomodada en la que el servicio ocupa su lugar y las normas de comportamiento estaban definidas tácita y tradicionalmente por la institución del servicio doméstico. La circulación de los afectos también discurría por canales conocidos. El trato correcto por ambas partes quedaba establecido y cada una desempeñaba su papel sin ambigüedad.

“...yo creo que es un poco de educación, si tú has estado acostumbrado a que siempre en tu casa ha habido una interna, cuando tú te vas, te vas y creas tu casa, a lo mejor aunque no la necesites todo el día, pero te ha parecido normal el tener otra persona externa en casa, que no es de tu familia, porque a mí todo el mundo me dice es que tener una interna es como tener un intruso metido en casa, pues yo no tengo esa sensación, en mi casa siempre ha habido una señora y yo no tengo la sensación de que es una persona que está en casa externa, mientras está viviendo en casa pues es uno más de los que está en casa y no tengo la sensación de que molesta y que tiene que estar en otro sitio, porque me molesta...” [Clase Social Media Alta (1975:1983)].

Aunque ahora es diferente, la experiencia las hace sentirse más cómodas que las mujeres de otras posiciones sociales o que las que ocupando una posición similar pero que tienen una mentalidad a la que incomoda más abiertamente al modo en el que antes se establecían las relaciones.

“...nosotras hemos tenido interna en casa cuando hemos sido pequeñas, pues porque, quiero decir y llega un momento en el que vas creciendo y entonces cambió la historia por una externa, precisamente porque, o sea pero que yo lo he vivido y sin embargo yo no lo haría, primero porque no tengo la casa de mis padres, pero sobre todo es que veo que los funcionamientos son de otra manera hoy en día... ...antes eran de otra manera, se asocia todo mucho, que me parece muy bien además, entonces eso te hace que te posiciones de otra manera y que tampoco, ni te encuentres cómoda tú por tú intimidad, ni te guste tener a la persona ahí, sirviéndote todo el día, no sé como decirlo...” [Clase Social Media Alta (2027:2044)]

7. EL ENCUENTRO DE OFERTA Y DEMANDA EN EL EMPLEO DE HOGAR: REDES Y NEGOCIACIÓN

1. REDES DE MOVILIZACIÓN QUE RELACIONAN A EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS

La perspectiva de las redes de movilización resulta fecunda para analizar la actividad laboral en general y el empleo de hogar en particular, dadas sus características de informalidad. Frente a un enfoque analítico convencional del mercado de trabajo, con unos personas aisladas socialmente que ofrecen sus servicios y otras igualmente aisladas que desean comprarlos, guiadas todas ellas por la racionalidad económica, puede decirse que el estudio de la movilización del trabajo sustituye al del mercado de trabajo, ya que el encuentro entre personas asalariadas y empresarias no es algo postulado sino el objeto de estudio: ambos mundos entran oficialmente en contacto en el momento de la contratación, pero la contratación está condicionada por las características de cada uno de ellas (Centi 1988). Por otra parte, el enfoque de redes parte de la idea de que existen estructuras sociales, más o menos nítidas y formalizadas, en las que se insertan personas trabajadoras y personas empleadoras, que canalizan la circulación de la gente en el mercado de trabajo y su asignación a los distintos puestos de trabajo (Requena 1991).

Quien desea movilizarse como persona trabajadora, es decir, ser “encontrada” por un empleador o empleadora, puede activar para ello las redes sociales de su ámbito familiar y relacional o bien participar en redes activadas desde otros u otras agentes que intervienen en el mercado de trabajo (empleadores/as, intermediarios/as privados y públicos). En concreto, las redes que permiten el contacto entre oferta y demanda en el empleo de hogar son de diversos tipos:

a) En primer lugar, las redes de tipo informal movilizadas por las trabajadoras, entre las que destacan las basadas en relaciones familiares y las comunitarias o de amistad (sobre una base de entorno social u origen étnico compartido). Estas redes se pueden acabar entremezclando con redes informales de empleadoras, con una base familiar o de amistad, que se transmiten información y demandas entre ellas. El conocimiento directo entre las personas de la red es la referencia que posibilita el contacto de las trabajadoras con las empleadoras.

b) En segundo lugar, las instituciones formales sin ánimo de lucro que desarrollan un trabajo de integración y superación de los problemas de marginalidad social, ya sean organizaciones de tipo religioso o bien ONGs con carácter asistencial o benéfico. Estas instituciones desarrollan redes en las que el conocimiento directo se ve sustituido, al menos en un primer momento, por referencias más formalizadas (fichas de las trabajadoras, entrevistas, curriculum...).

c) En tercer lugar, agencias privadas de colocación con un ánimo de lucro, también formales en su configuración (aunque bordeen en la práctica los límites de la legalidad). Su carácter mercantil las diferencia de las anteriores.

d) Por último, los servicios sociales y laborales (servicio público de empleo) impulsados por la Administración Pública, también en un ámbito formal, si bien con escasa incidencia en el empleo de hogar.

Hay que tener en cuenta que las empleadoras valoran en la contratación una serie de rasgos de las trabajadoras que resultan útiles para el empleo de hogar y que pueden contribuir a que el control del desempeño laboral sea lo menos costoso posible. Dichos rasgos valorizados en el momento del encuentro entre oferta y demanda de trabajo comprenden tanto actitudes como habilidades que, dadas las características propias del empleo de hogar, no están formalizados en títulos o credenciales, siendo su evaluación complicada. Por lo tanto, las redes formales e informales que ponen en contacto a empleadas y empleadoras tienen que proporcionar referencias, emitir señales acerca de una serie de rasgos de las trabajadoras que reduzcan la incertidumbre en la contratación. Entre dichos rasgos destaca prioritariamente uno, propio del campo de las actitudes no estrictamente laborales, con diversas denominaciones: la honradez, la responsabilidad de la trabajadora, el que sea una “persona de confianza”

“La confianza tiene que ser total, si vos entras a tu casa y dejas eso lo que ves ahí, o que sé yo, en la casa yo veo que maneja dinero, porque estoy limpiando los muebles corro billetes, billetes grandes, los vuelvo a poner, los vuelvo a dejar ahí, tienen total confianza” [Empleada inmigrante 12 (504:544)].

“Para mi, lo que la gente busca es una confianza, una seguridad a la persona que entra en su casa, porque ahora por ejemplo tú entras, aunque tú estés, yo si voy con mala idea de quererte llevarme algo, me lo llevo igual, pero máxime esas personas que se van a trabajar y tener que dar las llaves, aunque no tengas llaves, yo entro a tu casa, tú te vas y cuando te vas puedo dar el golpe, yo me quedo sola” [Empleada española 30 (1075:1114)].

“La gente que va ahí va porque les interesa que les garanticen una mujer, o lo que sea, para ellas tener confianza en dejar a alguien en su casa” [Empleada inmigrante 9 (660:688)].

“Muchas chicas me dicen vos está acomodada al trabajo, no, yo no falto jamás, no llego tarde, soy responsable” [Empleada inmigrante 12 (504:544)].

“Hay personas y chicas que salen, cada fin de semana se van a beber y todo eso, cuando regresan con la señora con quien trabajan llegan mareadas, empiezan a romper cosas, porque se les caen (...). Hay chicas que trabajan con señoras ya mayores también, ellas dejan a la señora mayor dormida y se van una noche a bailar y la dejan a ella sola y eso es nuestra responsabilidad” [Empleada inmigrante 10 (268:286)].

En un campo más cercano a las habilidades profesionales, se valora la entrega en el trabajo, el trabajo bien hecho (relacionado con un cierto orgullo profesional de la empleada y con el conocimiento sobre las tareas domésticas) y, para el cuidado de personas, la paciencia:

“Ella me decía si has hecho esto a fondo y te alcanza a hacer aquello bien y si no descansa, pero yo al final le dejaba toda la casa completa, ella contentísima, porque me decía yo no sé de donde sacará tantas energías, estoy súper contenta y como ella no tenía brilladora, entonces le dije cómpreme cera, que te voy a pulir el piso y todo el mundo llegaba y le decía cómo, quién le brilló este piso” [Empleada inmigrante 3 (307:312)].

“Ella buscaba [una persona] mayor para esto le he presentado a mi madre, dice que quiere mayor, que conoce la ropa, que tenía una chica, otra, que mezclaba las ropas, se ha manchado lo otro, se ha pintado, dice que busca mayor, que sabe planchar, poner lavadoras” [Empleada inmigrante 22 (1056:1116)].

“Y yo cuido a una persona, dedico tiempo a una persona, pero es porque me gusta y tengo que hacerlo como yo debo de hacerlo, bueno y a la señora le gustaba” [Empleada inmigrante 4 (391:405)].

“Luego la señora se puso mal y yo he ido aún más veces, pero yo no quería que me pague más y yo iba porque tenía cáncer (...), porque yo si hago algo lo hago de corazón y creo que se me nota (...), no me gustaba que la cuide otra persona que yo sabía como lo hago y era como decir mi responsabilidad en

este caso y yo quería que vaya bien” [Empleada inmigrante 19 (314:338)].

“Me dice tú estás trabajando con esa señora, que pasas siempre paseándola por aquí, a esa señora no le dura nadie, entonces yo le dije sí, pero tú les has durado, entonces yo le dije no, pues con mucha paciencia, lo que pasa es que hay que tener el don de la paciencia” [Empleada inmigrante 3 (220:225)].

De forma implícita o explícita se plantean ciertas preferencias respecto a la contratación que en parte obedecen a los deseos de las empleadoras y trabajadoras y en parte a los propios estereotipos que existen respecto de las habilidades y actitudes de estas últimas. Así, parece que se prefiere para el cuidado de personas mayores a las latinoamericanas y para las actividades de limpieza a las españolas y europeas, quedando el cuidado de niños y niñas para las españolas. Los estereotipos asociados a la nacionalidad se transmiten y se consolidan a través de las redes de movilización, a pesar de no corresponderse en muchos casos con experiencias contrastadas. Más bien sirven como un factor de limitación de la incertidumbre de las empleadoras en el momento de la selección de las empleadas, cuando no para legitimar las bajas remuneraciones y las malas condiciones de trabajo que se ofrecen a algunos colectivos:

“Las latinoamericanas prefieren en general cuidar ancianos (...). De Ecuador está saliendo mucha gente que no quiere trabajar, que son muy informales (...). Las bolivianas generalmente es gente más sencilla, más humilde, [en] las ecuatorianas hay gente que se sube mucho” [Intermediaria II].

“Hay gente que prefiere españolas (...). Lo que más te dicen es que son más ágiles, que por horas les compensa más la española” [Intermediaria I5].

“Ha habido tal avalancha de mujeres ecuatorianas (...) no han rendido como se esperaba de ellas (...). Mujeres ecuatorianas para el tema de la limpieza no, cocina y tal no, para cuidado de personas sí (...) El latinoamericano tiende a ser más lento” [Intermediaria I6].

“Dicen que las ecuatorianas son unas gamberras, unas tal por cual (...), algunas sí, algunas sí se van robando, pero se van robando porque es que les hacen trabajar mucho (...).

Últimamente no querían, no lo sé, se pasaron la voz de que no querían ecuatorianas” [Empleada inmigrante 16 (1141:1165)].

“Me dijo no, no te puedo pagar a siete euros, y le digo pero por qué, porque eso cobran las españolas, y que tiene que ver lo que cobran las españolas, si yo limpio lo mismo, ¿estás segura que limpias lo mismo?, que sí que limpio lo mismo (...). Fui pasando las cosas a la cocina y todos los cuadros que estaban en la cocina debajo tenían toda la suciedad de unos dos años de la chica de antes, entonces le llamé y le dije mire usted aquí lo que está debajo, uy, es que le limpió una española, le dije yo, y ella claro, ella me dijo tú si que te las sabes todas, le dije ahora ya le he limpiado y le limpió una ecuatoriana” [Empleada inmigrante 9 (457:476)].

“Circulan muchas cosas, por ejemplo a las chicas rumanas las tienen un poco dejadas, porque dicen que son todas prostitutas, y no es así porque hay chicas, tengo compañeras trabajando y son recontrabajadoras, no son todas prostitutas, después las ecuatorianas son bastante, circula que roban, o que toman mucho, de las argentinas que somos falsas” [Empleada inmigrante 12 (578:628)].

“Igual puede ser una española de responsable que una latinoamericana, que una del este, me da igual (...). Pero yo por ejemplo en el parque conocer de hablar conoceré a pocas, pero ver diariamente veo muchas [cuidadoras de niños], y son todas españolas, cuidadoras niñeras no hay extranjeras” [Empleada española 32 (1298:1344)].

A continuación abordamos el análisis de las redes que ponen en contacto a empleadas de hogar y empleadas, de su funcionalidad y eficacia, de los problemas asociados a ellas y de sus potencialidades de cara a una mayor regulación y una menor precariedad del empleo de hogar. Lo haremos a partir de dos fuentes de información: las entrevistas a empleadas de hogar y a una serie de instituciones y agencias intermediarias. Las redes de movilización que resultan de este trabajo de campo se pueden diferenciar de la siguiente manera:

1. Redes informales de las trabajadoras inmigrantes
2. Redes informales de las trabajadoras españolas

3. Redes informales de las empleadoras
4. Redes formales no mercantiles: instituciones religiosas y ONGs
5. Redes formales mercantiles: agencias privadas de colocación

1.1. REDES INFORMALES DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR INMIGRANTES

La conformación de redes sociales para el encuentro entre trabajadoras del hogar y empleadoras tiene particularidades diversas en el caso de las inmigrantes. Las redes sociales de estas trabajadoras se tejen en sus países de origen, pero dichas redes (las más densas y eficaces en condiciones normales) en el mejor de los casos sólo permiten llegar a los países de destino (facilitando a través de apoyo e información el proyecto migratorio) y tener algún contacto inicial con el mercado de trabajo en estos países. De ahí que las inmigrantes tengan que construir nuevas redes sociales de acceso al empleo, en condiciones además poco propicias por el desconocimiento del país, por la falta de recursos económicos que las presiona a encontrar trabajo y por su escasez de relaciones personales (particularmente de parentesco).

Las redes que permiten acceder a las inmigrantes al primer empleo en España se inician frecuentemente en sus países de origen. Puede tratarse de familiares, amistades o simplemente conocidos que ya se han instalado y tienen empleo en España. En algunos casos, simplemente proporcionan información positiva sobre el país que anima el proyecto migratorio y un contacto donde dirigirse a la llegada:

“Hay amigas que han venido, que se han ido de Bolivia, entonces a uno le han contado como es y ya uno trata de venir”
[Empleada inmigrante 1 (299:312)].

“Mi madre tenía una amiga que ya estaba aquí un año, le hablaba muy bien, venga que ella le va a ayudar” [Empleada inmigrante 17 (464:477)].

Estas redes, sobre todo cuando tienen una base familiar, proporcionan también un apoyo para la supervivencia inicial de la trabajadora, lo cual permite afrontar la búsqueda de empleo con mayor tranquilidad:

“El amigo de mi hijo me dijo (...) que tiene aquí una hermana que se vino, que te puedes ir a la casa de mi hermana”
[Empleada inmigrante 16 (84:107)].

“A los tres meses vino mi hermana (...), entonces ella ya tenía donde llegar, tenía casa” (Empleada inmigrante 17 (590:640))

“Entonces dijo mi cuñada porque no se viene acá a España, ella ya estuvo acá (...). Me vine y mi cuñada me ayudo a hablar y enseguida yo a los 15 días yo ya conseguí trabajo, ir a cuidar a un abuelito” [Empleada inmigrante 14 (77:107)].

Sin embargo, también abundan las situaciones en las que las redes activadas desde el país de origen no funcionan de la forma prevista y la trabajadora tiene que comenzar su vida en el país absolutamente sola, lo cual pasa por intentar construir nuevas redes sociales:

“Llegué a Madrid con una ecuatoriana. La ecuatoriana me dijo quédate aquí que yo ya vuelvo, no volvió más, me dejó en la casa de una amiga de ella y ya no volvió más y esa chica me dijo que tenía que desocupar la habitación porque no estaba trabajando y no le podía pagar y ahí que me fui al parque del Retiro y me hice amiga de otras ecuatorianas y ellas me llevaron a una casa para trabajar” [Empleada inmigrante 2 (134:143)].

“Tenía una amiga que en comienzo yo sabía que venía donde ella, pero al final tuve que irme a otro sitio, porque su trabajo no era claro y me vi un poco asustada y tuve que recurrir a otras personas que no las conocía, pero por medio de otra amiga que nos llegamos a encontrar, que ella viajó después de mi, personas ecuatorianas” [Empleada inmigrante 6 (20:28)].

“Vine por una chica argentina, por la mamá, una vecina de mi mamá, pero me dio la espalda enseguida, me mandó a una pensión” [Empleada inmigrante 12 (534:558)].

Resulta interesante destacar que las redes sociales informales que se crean o en las que se insertan las inmigrantes tienen en algunos casos una base étnica (personas del mismo país de origen) que parece funcionar en ciertos colectivos como indicador de confianza para establecer relaciones en un entorno desconocido, incluso para proporcionar referencias a empleadores/as:

“Resulta que yendo un día en el autobús, yo me encontré una niña, de 17 años, colombiana, y aquella niña iba llorando en el autobús y entonces ella me vio que tenía rasgos colombianos,

entonces ella se acerca y me dice usted es colombiana, yo le dije sí y me dice es que yo, en el puesto donde yo estoy (...) yo me quiero salir (...), entonces vamos a decir que tú y yo somos muy amigas, entonces le dije pues dilo y yo voy pues tú no me conoces pero yo soy una persona responsable, entonces fui allí y me presente y la señora enseguida me cogió” [Empleada inmigrante 3 (61:71)].

“Por ejemplo te vas a las monjas y encuentras a muchas chicas, entonces ya empiezas a hacer amigas, ya te das el teléfono, o algo, y quedas (...), aquí siempre, todos los amigos ecuatorianos” [Empleada inmigrante 17 (83:101)].

“Nosotros siempre cuando convivimos, convivimos con gente de nuestro país (...). A veces tenemos reuniones, nos reunimos aquí ya sea en un piso con una amiga, o en otra, pero las amistades que yo tengo son de mi pueblo (...). Una chica se vuelve a Ecuador y me dice que mañana la voy a llevar para la entrevista para la señora para ver si le cae bien (...), y claro la chica le hablaba muy bien de mi” [Empleada inmigrante 8 (486:508)].

Por lo tanto, en los colectivos nacionales de inmigrantes entre los que no se establece tan claramente una identidad étnica (algo que parece ocurrir más con los procedentes de países del Este que con los latinoamericanos) resulta más difícil construir redes sociales informales, al menos en un principio. Incluso aparecen situaciones de desconfianza hacia otras personas inmigrantes del mismo país que llevan a preferir desarrollar redes de nuevo cuño sin referencia étnica o refugiarse en las relaciones familiares, redes en las que la confianza mutua sea superior:

“Es un poco difícil la amistad entre los inmigrantes que trabajamos, porque siempre te quieren sacar algo, o siempre están a la expectativa a ver que te pueden sacar, es triste (...). La persona española con que te hagas amiga, está asentada, es de acá, tiene su casa, mal o bien tiene su trabajo, no te va, lo que busca en la amistad es estar con el apoyo de alguien” [Empleada inmigrante 12 (712:715)].

“[Otras ecuatorianas] me han hecho sentir mal, me miraban mal, he sido también agredida, ofendida por ellas (...), es por la

diferencia de raza, vino acá la raza indígena y allá, era, te voy a ser más clara, es como los gitanos de ustedes (...). La gente ecuatoriana que viene acá, entonces ustedes elijan las amistades, esa gente ya sabemos que no valen (...), entonces les he dicho a mis hijos háganse amigos de gente de aquí, es preferible” [Empleada inmigrante 11 (749:792)].

“En Rumania y aquí aún menos, cada uno con su piel, te hablas, hablamos, contamos dónde trabajamos, pero digo, no se trata de mí, pero si yo trabajo en una empresa, no le voy a decir a éste ven conmigo a esta empresa que tiene sitio, no (...) tienen que ser muy amigos ” [Empleada inmigrante 19 (579:593)].

En cualquier caso, las inmigrantes intentan ampliar las redes sociales informales. En unos casos, se trata de nuevas amistades y contactos sociales, a veces buscados y a veces casuales. En otros casos, el desarrollo de estas redes se liga a la propia experiencia de empleo, que permite conocer a otras trabajadoras y también a empleadoras:

“Empecé a trabajar con la señora, me hice amiga de dos conserjes de ahí, dos guardias de la urbanización, ellos me dicen dame tu número de teléfono y tu nombre y nosotros lo vamos a poner aquí, como la gente se está pasando aquí a esta urbanización nos van a pedir y así fue. Fue una cosa [increíble], me llovió trabajo por todos lados, yo no me avanzaba, le daba trabajo a mi hermana, que mi hermana también vive aquí, le daba trabajo a amigas” [Empleada inmigrante 4 (276:291)].

“Con amigos de Barcelona, viajamos a Madrid a un paseo y ahí conozco a una abogada, ella era valenciana y el día que me tocó la entrevista acá, me puse en contacto con ella y ella me acompañó a la entrevista y ya cuando vine pues ella también me apoyaba” [Empleada inmigrante 6 (215:224)].

“Yo en primer lugar lo que hice fue hacer amistades, por medio del colegio de mi hija, me iba por ahí a las profesoras, o esto por ahí, que me conocieran, hablando con la gente para que me conocieran” [Empleada inmigrante 9 (510:528)].

La insistencia en la confianza es consustancial a la conformación y eficacia de las redes sociales informales, de manera que cuanto mayor es la confianza entre las personas de la red más funciones cumple ésta y de una manera más efectiva. De aquí que sean las redes de base familiar y de amistad las que parecen ser más eficaces, no sólo para la búsqueda de empleo sino para otros aspectos que resultan esenciales para que las inmigrantes puedan trabajar, como por ejemplo el apoyo en el ámbito reproductivo, en concreto en el cuidado de los hijos e hijas pequeñas, e incluso apoyos en el trabajo en momentos puntuales:

“Mi madre cuida a mi hijo, ella por la mañana trabaja de servicio doméstico (...). Hay días que me cambia [me sustituye en] el trabajo por la tarde, si mi hijo se pone malo, o algo, tengo que estar con él” [Empleada inmigrante 22 (623:670)].

“Una amiga vivió conmigo de Rumania, juntas en un piso y ella cogía mi niña por la mañana (...) y yo cogía mi hija y su hija por la tarde” [Empleada inmigrante 23 (591:613)].

En este sentido, las redes sociales informales de las trabajadoras son más eficaces que otros canales más formales de búsqueda de empleo (particularmente la consulta e inserción de anuncios en prensa) que se caracterizan por la inexistencia de una relación previa de confianza que garantice la fiabilidad de los contactos:

“He puesto anuncios en los periódicos (...), me citaron en la estación de trenes (...), no conocía a la persona, me dijo que era para cuidar a una persona mayor, entonces yo fui, fui acompañada con una amiga, no quería ir sola, entonces tampoco le pregunte su nombre ni nada, porque no me gustó y lo que hice fue irme y llorar, porque la verdad lo que él me dijo nunca lo he hecho y no lo haría, o sea me digo que si yo buscaba trabajo que él me podía dar, con solamente unas horas, estar con él, acostarme con él” [Empleada inmigrante 1 (192:213)].

“Puse un anuncio en el Trajín, Levante (...), chica búlgara, busca trabajo para lavaplatos, limpieza por horas (...), he encontrado mucho de trabajo, muchas amigas han encontrado (...) de limpieza, más que servicio doméstico (...). Si es un hombre me da [miedo], sola no puedo ir, voy con mi marido (...), me llaman muchos hombres y me dicen qué ojos tienes, cuánto edad, ¿estás casada?, y si dices que estás casada, te

apagan el teléfono, muchos hombres han llamado (...). Mis amigas van con sus novios a la entrevista” [Empleada inmigrante 22 (756:795)].

Las principales funciones que cumplen las redes informales de las inmigrantes de cara al empleo de hogar tienen que ver con la captación y transmisión de información “boca a boca”, no sólo sobre oportunidades de empleo sino también sobre los recursos disponibles en diversas instituciones:

“Tengo una prima, la mayor, que es la mayor de todas que estuvo acá y tiene como tres años [en España], pues ella, con los contactos de ella pues iba unas horitas aquí, unas horitas allá” [Empleada inmigrante 13 (127:135)].

“La misma hermana con la que vine a su casa (...) tenía amistad, comunicación con la mujer del jefe de su marido, mira tengo una amiga, que casualmente dicen que son de las mejores familias de aquí de Valencia, tengo una amiga que necesita una chica y me lo dice, me llama” [Empleada inmigrante 16 (315:339)].

“Es ahí cuando mi cuñada me dice (...) que en Tyrius esto, entonces vamos y preguntamos y sacamos una ficha” [Empleada inmigrante 8 (678:692)].

“Estuve una vez haciendo cola en la delegación de gobierno [para solicitar documentación] y paso un chico, un ecuatoriano que conocía, y claro me dice no pases el tiempo aquí, ven aquí que hay unos abogados que te lo hacen todo gratis” [Empleada inmigrante 9 (723:743)].

“Chicas búlgaras que conozco, me han dicho que van para comer a Cruz Roja, para la ropa y buscan trabajo y hemos ido ahí” [Empleada inmigrante 22 (703:731)].

Pero las redes informales no sólo permiten a las inmigrantes que están insertadas en ellas captar información sobre oportunidades laborales, sino conseguir para ellas y proporcionar a otras una entrada en el empleo de hogar mediante recomendación de conocidos y familiares. También, a veces, sirven para cubrir empleos que otras personas de la red dejan, casi siempre dentro del ámbito del empleo de hogar, o bien para sustituir a otras trabajadoras

ante cualquier incidencia que les impida ir a trabajar a una casa. Lo cual no sólo obedece al interés de la trabajadora (por ejemplo, volver al empleo después de pasar una enfermedad) sino también a un cierto sentido de responsabilidad adquirido con las empleadoras que les lleva a garantizarles sustitutas “fiables” a través de sus propias redes:

“Luego de esto, [he] cuidado de mi hijo, como [he] dado a luz (...). He puesto [en] este sitio a una amiga mía de Bulgaria, también sin papeles, a los dos sitios, por la mañana y por la tarde” [Empleada inmigrante 22 (270:289)].

“Mi amiga, que está casada, se ha ido a Barcelona (...), me dejó el trabajo del otro sitio, en Massamagrell” [Empleada inmigrante 23 (345:356)].

“O sea yo ya estoy con una amiga que yo me iba a hablar a un locutorio, por teléfono a mi país y ella me decía enseguida voy a dejar este trabajo (...), dice si quieres te lo dejan [el empleo]” [Empleada inmigrante 16 (1387:1400)].

“Yo me quiero salir [dejar el empleo], pero yo no me puedo salir hasta que yo no le lleve a una persona responsable” [Empleada inmigrante 3 (61:71)].

“Yo estaba trabajando con una señora (...), pues como me he puesto enferma, entonces he buscado reemplazo (...), me están sustituyendo mientras yo me vuelvo a recuperar, y a mi nena la mando” [Empleada inmigrante 3 (6:13)].

También las redes informales pueden jugar un papel en proporcionar a las inmigrantes recién llegadas formación en habilidades del empleo de hogar que son valoradas positivamente por las empleadoras:

“Mi cuñada ya está aquí bastantes años, entonces ella ya sabía la comida todo, entonces ella me enseñó, tiene que ser así, tiene que ser así, la forma de limpiar” [Empleada inmigrante 14 (289:319)].

“Yo le dije a la señora que me iba (...), pues luego ya me dijo que yo le consiguiera una chica, para que le enseñé y todo eso” [Empleada inmigrante 17 (713:743)].

En definitiva, encontramos que las inmigrantes construyen y participan en toda una serie de redes sociales informales persiguiendo objetivos vinculados a su recepción en el país y, sobre todo, a la búsqueda de empleo (información, recomendación, apoyo...). La necesidad de un trabajo remunerado es tan perentoria que determina el desarrollo de las redes sociales de las trabajadoras inmigrantes. Pero la particular situación de irregularidad de su presencia en el país y la segmentación del mercado de trabajo hacen que estas redes se desarrollen en el segmento secundario y que conduzcan habitualmente hacia empleos informales y precarios, muy en concreto al empleo de hogar. La posibilidad de que estas redes sociales permitan una promoción laboral hacia empleos con mejores condiciones y menor informalidad es muy reducida. Al mismo tiempo, la insuficiencia de los contactos con el empleo que las trabajadoras inmigrantes consiguen a través de las redes informales, debido a la escasez de relaciones de parentesco y a la dificultad de establecer relaciones de suficiente confianza y diversidad social, hace que estas mujeres se dirijan con frecuencia a instituciones intermediarias que, sin embargo y como veremos después, tampoco les permiten salir de la órbita del empleo de hogar.

1.2. REDES INFORMALES DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR ESPAÑOLAS

Las redes sociales informales en las que se insertan las empleadas de hogar españolas difieren de las de las inmigrantes en que no están tan vinculadas a la búsqueda de empleo, se basan en relaciones sociales en un sentido menos funcional. De hecho, las mujeres de edad mediana que en un momento dado quieren trabajar después de un tiempo de inactividad (por una separación, porque disponen de más tiempo) buscan empleo a través de redes sociales que han construido previamente sin referencia al empleo (vecindario, amistades), cosa que ocurre menos en las inmigrantes, para las que las redes sociales se construyen en buena parte a partir del empleo. También se puede afirmar que, en general, son más extensas y de mayor confianza, fundamentalmente porque se han construido durante un período más largo (que comienza con la socialización primaria en un determinado entorno familiar y social) y porque su construcción no se ve afectada por un hecho tan traumático como es la emigración a otro país.

En cualquier caso, estas redes de familiares, amistades y conocidas juegan papeles similares a los vistos anteriormente en cuanto a captación y transmisión sobre oportunidades de empleo (no sólo en el ámbito del servicio doméstico, también en empresas de limpieza):

“He preguntado a mucha gente que me conoce (...), pues mira, a ver si conocéis a alguien, o a ver si os enteráis de alguna casa (...). Primero me lo he estado buscando yo y luego como he visto que a lo mejor esa persona que conozco pues oye mira,

a ver si tu jefe necesita a alguien, o lo que sea, de amistades” [Empleada española 26 (635:667)].

“La gente me conoce, bueno yo nunca me ha faltado la faena, la verdad, siempre mucha gente del barrio me lo ha dicho y mucha gente que les he tenido que decir que no, por falta de tiempo” [Empleada española 28 (183:213)].

“Una chica de la falla me vio y dijo: mira yo necesito una mujer para mi madre (...) y le dije pues bien y dije nada, eso me lo dijo en la calle, pues quedamos tal día y vienes a mi casa a hablar, pues eso” [Empleada española 33 (664:701)].

“Fue que las mismas vecinas de donde vivía, del bloque que vivía, pues una que tenía un niño, que si podíamos cuidar el niño, en principio éramos mi prima y yo (...), y una vecina también de la escalera que se enteró que éramos buena gente y eso y dijo que si queríamos ir a su casa a limpiar unas horas y eso y ahí pues normal, al principio eres gente joven y no se fía nadie de ti, pero se va corriendo la voz y te van llamando” [Empleada española 35 (62:94)].

Al igual que ocurría con las redes informales de inmigrantes, se da entre empleadas de hogar españolas la sustitución en el empleo, demostrando la confianza de las empleadoras en las trabajadoras que conocen a la hora de cubrir vacantes:

“Mi vecina, la mujer que me dejó a mi la clínica pues esa mujer vivió también con hijos y vivió siempre limpiando y esa también me ha dado a mi faena, quieres esto, quieres lo otro, pues ella está cuidando a sus nietos, pues nos hemos apañado unas con otras, de conocernos” [Empleada española 31 (773:801)].

“Una amiga de la falla, bueno una vecina mía, que es fallera, que ella trabajaba allí, encontró otro trabajo y me dijo que si lo quería y le dije que sí” [Empleada española 33 (147:174)].

“He ido a casa de M^a Ángeles, que ya no se podía, que estaba agobiada y en un principio iba mi prima, pero luego ya como se casó y eso, no podía ir y bueno, a ver si puede venir M^a Carmen y eso y yo pues yo sí, digo si a mí todo el trabajo que me venga” [Empleada española 35 (590:596)].

El acceso al empleo de hogar a través de redes sociales informales refuerza la confianza de las empleadoras en las empleadas, de manera que se genera un compromiso de éstas a través de la red. Eso lleva a que en ocasiones las trabajadoras no quieran implicarse excesivamente a la hora de recomendar compañeras para el empleo, sobre todo si han tenido experiencias negativas en este sentido:

“Yo me sabía mal decirle, porque me lo había buscado mi suegra, decirle mire yo no puedo venir, porque no me da usted pie a nada (...). Yo le dije que me iba, es que mire, mi marido se va a buscar, se va a montar una oficina y quiero yo estar con él, no era cierto, yo iba a seguir buscando faena, pero yo no era capaz de decirle” [Empleada española 36 (160:224)].

“Yo no he dejado a nadie trabajo (...), porque yo no soy capaz, porque yo que sé, yo así decir ay, mira, fulanita, menganita, yo no, yo digo que lo busquen como quieran, o que hagan lo que quieran, porque para mal (...), así voy a implicarme y así no” [Empleada española 31 (773:801)].

“La gente que yo tengo creo que buscan más la confianza de la persona, porque ellas a mi, por donde voy esta tarde, no me conoce de nada, pero ya te conoce a ti, te conoce a ti y tú me conoces a mi, sabe dónde vivo, sabe, cualquier trastada que yo le pudiera hacer, no es una desconocida que puedo dar una dirección falsa (...). Yo he colocado a dos de aquí de la calle, que francamente porque me lo han dicho y me lo creo, de muy bien arregladas, que buscaban, pues por tener un poco más de eso y llevarse hasta las bragas y sujetadores [de la casa donde limpiaban] (...), qué ha pasado, que las han despedido, pero me lo han dicho [las empleadoras], cuando me mandes a alguien que sea de confianza” [Empleada española 30 (1075:1153)].

Sin embargo, la facilidad para acceder al empleo de hogar a partir de las redes informales puede limitar el campo de posibilidades de empleo de las trabajadoras españolas:

“Eso yo era lo que conocía toda la vida de mi madre, mi madre estuvo 25 años en una casa, más a parte los sábados iba a limpiar despachos (...). Me lo busqué porque digo yo dónde voy, tampoco lo pensé, si me hubiese buscado otra cosa, o me hubiese puesto a hacer cursillos, o a estudiar, pero con las dos

[hijas] tan pequeñitas, no sé, ni se me pasaría por la cabeza y lo que me lancé pues eso (...) a lo que conocía, voy a buscarme casas, le dije a mi madre vete buscando por lo menos dos casas” [Empleada española 29 (188:237)].

“Yo ahora me buscaría algo más fijo, por estar asegurada y eso, he echado un par de currículums así en empresas, pero nada, mientras con lo que tengo me apañó, pero claro no estoy asegurada (...). Ya a mi edad qué busco algo de limpieza, de planchar, algo de residencias, algo así” [Empleada española 28 (183:213)].

“Fábricas, dónde, estudios no tengo ningunos y Nieves, la de la puerta 10, es cuando me dijo mira, en el banco hay un chico, que la chica que va a limpiar su casa no le gusta nada (...), entonces podrías ir a hablar con él, y voy” [Empleada española 30 (722:743)].

“Me ha dado miedo a que me llamen [para una empresa de limpieza] y que me cojan y si luego no rindo, porque sé que estoy obsoleta, no rindo y me dicen nada quince días, a la calle que no vales y claro dejo una cosa por otra, voy a dejar por algo mejor, pero luego como no valga tengo que volver, las otras [las empleadoras de las casas donde trabaja] ya se habrán buscado a alguien, tienes el miedo ese de no buscar, de no encontrar, mejor dicho, de no encontrar a nadie, luego ya que te necesite para un trabajo de limpiar y eso” [Empleada española 35 (634:666)].

Esto se relaciona con el hecho de que estas redes informales no permiten alcanzar empleos fuera de la órbita del empleo de hogar, a lo sumo pueden proporcionar acceso a una relación laboral regular en empresas de limpieza, lo que –como hemos visto anteriormente– no aparece siempre como una alternativa suficientemente atractiva para las empleadas de hogar:

“He visto a una amiga mía, que hace tiempo que no la veía, y le he dicho me tienes que dar tu número de teléfono, porque ella está trabajando en un empresa de limpieza (...), le digo tú sabes si le empresa donde estás necesitan gente (...) y dice yo te acompaño echas una solicitud y ya está y tú le dices a mi jefe que quieres faena aquí solamente en Mislata y te la da (...).

Luego otra chica que también conozco, que es hermana de mi amiga también, se lo he comentado y todo, oye tú no sabes, [y me ha dicho] ¡ay Puri! no te metas que estoy muy puteada” [Empleada española 26 (1063:1092)].

“Yo tenía un familiar, habló por mí y entré [en una empresa de limpieza], entré primero por contratos de meses y con el tiempo pues ya me hicieron, pues al año, no llegó al año, me hicieron el contrato indefinido” [Empleada española 37 (83:91)].

“[En las empresas de limpieza] la gente va siempre ajustada de tiempo, muy ajustada, la faena que es en 8 horas, si quieren que las hagas en 6, pues la gente va más ajustada, ¿o no?, y cada día te dan más faena con las mismas horas (...). Las empresas van recortando de tiempo, porque no te pueden recortar de horario y porque no te pueden recortar el jornal” [Empleada española 34 (401:432)].

1.3. REDES INFORMALES DE LAS EMPLEADORAS

Las empleadas de hogar que están trabajando y desean ampliar su dedicación laboral consiguen contactos con el empleo en muchos casos no por sus propias redes informales, sino a través de las redes sociales de las empleadoras (familiares y amistades). De esta manera, ambas redes acaban enlazándose, lo que amplía su extensión y su diversidad social y, por tanto, su eficacia de cara al encuentro entre oferta y demanda. Esta forma de contactar con nuevos empleos se basa en la confianza entre las trabajadoras y las empleadoras, generada sobre todo por la propia experiencia compartida en el empleo de hogar:

“Cuando llevaba como unos tres meses trabajando, le dije que necesitaba unas horas más de trabajo (...), y entonces ella me dijo pues sí hay unos médicos buscando que necesitan por horas” [Empleada inmigrante 3 (139:144)].

“En este trabajo que estoy actualmente me recomendó la nuera de la ancianita con la cual trabajé seis años, me dio este trabajo, ha dado mis referencias” [Empleada inmigrante 11 (396:409)].

“Ella misma [una empleadora] me dio una amiga, como ve que soy responsable me mandó a la casa de una chica con unos

gemelos, hasta que consiga una canguro voy y le limpio (...), voy cuatro horas” [Empleada inmigrante 12 (363:366)].

La importancia de la confianza entre trabajadora y empleador o empleadora resulta aún más evidente cuando una trabajadora pierde su empleo por causas ajenas a ella y la empleadora le busca otro empleo o le proporciona recomendaciones o referencias, demostrando que en la relación laboral se ha creado una especie de responsabilidad mutua:

“La abuelita se murió (...). La señora me buscó una casa, me dijo que si me quería ir para allá dije bueno (...), una amiga de ellos” [Empleada inmigrante 17 (388:403)].

“Entonces ésta por lo que se ve me tuvo mientras que encontraba a alguien, que quería que fuera para hacerle más cosas, la comida y eso (...). Entonces ella misma fue la que aviso a la otra para que me llamara y me viera, me entrevistara y eso (...) porque te conocen y te van conociendo” [Empleada española 35 (577:589)].

“Yo en todas las casas en las que he trabajado (...) me han hecho una carta de recomendación, porque todas, quieras o no, han quedado contentas conmigo (...). Cuando me he encontrado mal, que he estado sin trabajo y sin perspectivas pues entonces he llamado a la gente y se la he pedido y me la han hecho sin ninguna pega” [Empleada española 27 (745:771)].

Hay casos (sobre con las empleadas de hogar españolas) en los que la confianza que se crea amplía las oportunidades de empleo en cascada, hacia las casas del vecindario, familiares y amistades de los empleadores:

“Una amiga que tenía que coger una baja la sustituí yo y después no se incorporó, porque ya encontró otro trabajo y seguí yo (...). Ella me presentó a otra chica, que estuve cuatro o cinco meses, una sustitución por una baja, que tenía el pie escayolado, le gusté mucho, pero como se tenía que incorporar la otra pues me presentó a otra amiga, una amiga que con esa estuve dos años, pero era en Rocafort, ésa me presentó a otra, que ésa era aquí en Valencia, con ésa también estuve dos años” [Empleada española 27 (78:95)].

“Él estaba de director de la caja de ahorros (...), [los compañeros de trabajo] le decían José, quién tienes en tu casa, que hay que ver cómo vienes, como te plancha, ya no te faltan botones (...), notaron el cambio, uy, quién tienes, tengo una señora nueva, tal y cual, ay, pues dile si quiere venir a mi casa, una compañera, y con ella fui a su casa, luego sus padres también se fue la señora que tenían y me fui a casa de sus padres, o sea que uno te lleva a lo otro, el otro te lleva a lo otro, hasta que te completas” [Empleada española 30 (791:821)].

“Yo empecé con una señora que es amiga de mi suegra y de esa señora pues pasé a casa de su hija y hacía su casa y la casa de su hija, ahora la nieta (...). Con las mismas personas que eso he ido yendo a sus casas de sus hijas también” [Empleada española 34 (124:147)].

De esta forma, las redes sociales de empleadoras y empleadas se entrelazan a través de la relación laboral. Tanto es así que la ruptura de la relación laboral puede comportar la ruptura de la relación social que la sustentaba:

“Una mujer de ahí de la escalera, trabaja la hija y me dice si quisieras ir a ayudar a mi hija y digo bueno, la cogeré para el miércoles por la tarde, digo por hacerle un favor a usted (...). Y llega el viernes y sale la madre y dice qué tal con mi hija y digo bien (...), pero mi marido cuando llegué estaba enfadado, dice que no (...), dígaselo usted a su hija que no puedo seguir, y no me han vuelto a hablar ni la hija ni la madre” [Empleada española 31 (804:937)].

También las redes informales de las empleadoras informan y proporcionan oportunidades de empleo o recomendaciones a personas que forman parte de las redes sociales informales de las trabajadoras (familiares, amigas, conocidas):

“La señora me dice, no sabes de alguien, algún familiar y como mi cuñada estaba por venir, miré mi cuñada va a venir si le gusta, entonces empezó a trabajar en casa de un hermano de ella, de la señora” [Empleada inmigrante 6 (333:336)].

“La señora de mi amiga de Ecuador me recomendó ahí y ella le dijo que cogiera una chica que fuera conocida, como todos los días se veían en la parroquia, entonces como ya nos conocemos tiempo, entonces me recomendó así” [Empleada inmigrante 10 (99:106)].

Por último, las empleadoras y sus relaciones sociales están cumpliendo en el caso de las empleadas inmigrantes (sobre todo con la anterior regulación de extranjería) una función muy importante que es la de proporcionar ayuda para tramitar sus permisos de residencia y facilitar la llegada de sus familiares desde sus países de origen o su legalización:

“Comencé a trabajar y llegué a cuidar una abuela, que la hija es muy buena conmigo, me decía que me iba a arreglar los papeles, que muy bien (...). Luego vino mi esposo, mediante una oferta de trabajo que mis jefes le hicieron y mi hija también” [Empleada inmigrante 16 (156:190)].

“Muy buena la señora, ella le hizo los papeles a mi hermano (...). Ella se enteró que estaba mi hermano aquí y me dijo si quieres yo le hago una oferta de trabajo para que pueda meter los papeles (...), es que ella tenía, bueno los papás tenían una empresa constructora” [Empleada inmigrante 17 (713:743)].

1.4. REDES FORMALES NO MERCANTILES: INSTITUCIONES RELIGIOSAS Y ONGS

Las instituciones que cumplen un papel de intermediarias entre oferta y demanda en el empleo de hogar crean redes de carácter formal que contrastan con la informalidad de las redes sociales generadas por las propias empleadas y empleadoras contempladas hasta el momento. Esto no quiere decir que se trate de dos mundos aislados, puesto que de hecho existen entre ellos conexiones, como ya hemos señalado anteriormente al plantear que las redes sociales informales permiten a las trabajadoras conectar no sólo con empleadoras sino con instituciones.

Hay que aclarar que las trabajadoras que recurren a las diversas intermediarias son mayoritariamente mujeres inmigrantes que acaban de llegar al país, normalmente solas, por lo que sus redes sociales informales son casi inexistentes. En cambio, las referencias de las empleadas de hogar españolas a las intermediarias son muy escasas, ya que estas trabajadoras

suelen movilizar más sus redes sociales informales y recurren a esta intermediación únicamente en situaciones extremas de necesidad urgente de empleo. Hay que tener en cuenta también que, de entrada, son consideradas de mayor confianza para las empleadoras por el mero hecho de ser españolas y no necesitan el aval de una entidad religiosa o de una ONG para encontrar trabajo, como sí ocurre con las inmigrantes.

De cara a las empleadas, las instituciones intermediarias parecen funcionar sobre todo como vía inicial de inserción al mercado de trabajo de servicio doméstico. A partir de unos dos años en dicha actividad, las trabajadoras ya “funcionan solas”, esto es, van encontrando trabajo por las vías informales a las que antes nos hemos referido. En cuanto a las empleadoras, recurren a la intermediación sobre todo para servicios de limpieza y cuidado de personas mayores, y además normalmente por una necesidad urgente, por no haber encontrado trabajadoras por vías informales o por haber tenido experiencias negativas previas a través de redes informales. En cambio, para el cuidado de los niños y niñas las referencias directas a través de contactos sociales son en general más valoradas que las referencias formales de las instituciones intermediarias. La intermediación formal también se utiliza en mayor medida para internas y externas fijas, siendo poco frecuente para las externas por horas, que se localizan a través de contactos informales.

“Para limpieza por horas a nosotros no nos llega (...). Si buscas alguien para que trabaje por unas horas a la semana lo que haces es preguntar a alguien que conoce, oye tú tienes una chica que está limpiando, ¿puede venir a mi casa?, preguntas a los amigos, preguntas a la panadera (...). Tenemos demandas de internas, fundamentalmente, y en menor medida de externas” [Intermediaria I2].

Nos referiremos en primer lugar a las instituciones sin afán de lucro y posteriormente a las agencias de carácter mercantil. La diversidad existente entre las instituciones no mercantiles que ponen en contacto a empleadoras y empleadas de hogar es elevada, debido sobre todo a la finalidad de su actuación, a la amplitud de sus actividades y a los colectivos a los que atienden prioritariamente, pudiéndose establecer tres bloques:

a) Instituciones religiosas: órdenes religiosas (p.ej. Religiosas de María Inmaculada, Centro Oblatas), organizaciones caritativas creadas por la Iglesia Católica (p.ej. Cáritas), iglesias minoritarias (p.ej. Misión Evangélica), que entre sus actividades asistenciales atienden a personas inmigrantes en situación legal o irregular y a otros colectivos desfavorecidos.

- b) Organizaciones no gubernamentales, que entre sus actividades asistenciales atienden a personas inmigrantes en situación legal o irregular (p.ej. La Casa Grande) o que trabajan en la inserción laboral y la regularización de éstas (p.ej. Valencia Acoge, Tyrius).
- c) Organizaciones no gubernamentales (p.ej. Cruz Roja, Ayuda al Refugiado-AVAR) o relacionadas con sindicatos (p.ej. bolsa de empleo de USO) que trabajan en el ámbito legal, con programas de inserción laboral de colectivos desfavorecidos e inmigrantes en situación regular, en contacto con el servicio público de empleo.

Las instituciones que, dentro de su actividad asistencial, contemplan el empleo de hogar como una opción para la inserción laboral de colectivos desfavorecidos, cuando atienden a personas inmigrantes no les piden estar en situación regular en el país, por lo que son un foco de atracción para las inmigrantes irregulares que buscan empleo. Las españolas, excepto en caso de urgente necesidad, no suelen acudir a estas organizaciones, que atienden preferentemente a colectivos en situación de relativa marginalidad. El hecho de que estas instituciones se especialicen en cierto modo en la atención al colectivo de inmigrantes, sobre todo cuando atienden a indocumentadas, hace que orienten la inserción laboral prioritariamente al empleo de hogar, por desarrollarse habitualmente en un ámbito irregular:

“Esta bolsa [de empleo] funciona con y sin documentación (...). [Las inmigrantes sin documentación] básicamente se vinculan a las tareas domésticas, porque tradicionalmente este es el tipo de puestos que quizás han estado un poco entre comillas marginados (...). La gente que tiene permisos pues van a todo lo que son los servicios, las empresas de servicios privados de ETTs, o empresas de limpieza, o llegan ahora almacenes o campos, construcción (...). Para el ámbito doméstico funciona básicamente la bolsa de inmigrantes (...). Aquí [en la bolsa de empleo], una española que quiera dedicarse al servicio doméstico es como buscar una aguja en un pajar, no la encuentras” [Intermediaria I4].

La bolsa de empleo de hogar de las instituciones puede estar más o menos formalizada, mediante fichas y entrevistas a las trabajadoras y empleadoras o bien mediante contactos directos en parroquias y centros religiosos:

“La primera vez, la señora [empleadora] tiene que venir aquí, le preguntamos un poco el número de personas que son, las tareas que necesita que le hagan (...). A las chicas [trabajadoras] les pedimos la fotocopia del DNI o del pasaporte, según la situación legal que tenga (...), la historia

laboral que ha tenido, y entonces en función del horario en el que puede trabajar se trata de encajar (...). Las señoras tienen que venir aquí para hacer la entrevista con la chica” [Intermediaria II].

“Ahí en la iglesia [cristiano evangélica] tenemos bolsa de trabajo, entonces ahí ya se sabe de cualquier trabajo y así” [Empleada inmigrante 14 (235:247)].

“A través de una entidad de la parroquia, entonces ella tiene una sobrina que va a la parroquia y por medio de ella conseguí el trabajo” [Empleada inmigrante 10 (14:21)].

Las instituciones religiosas y las ONGs de ámbito más amplio suelen ofrecer formación laboral y cultural, a veces a través de otras instituciones conexas, y priorizan después de cara al empleo de hogar a las mujeres que se han formado con ellas. Esta formación es particularmente valorada por las inmigrantes por su desconocimiento de los hábitos domésticos españoles, del idioma y de actividades más específicas (como el cuidado de personas mayores o enfermas), y se convierte en un elemento de referencia más para las empleadoras:

“He ido a Cáritas, he ido a las iglesias, mucho voy y realmente ayudan a las mujeres, a la gente que lo necesita, he ido donde las monjas (...). Le enseñan a uno, les dan unos cursos para que uno aprenda todas las cosas (...) sobre comidas de aquí, de limpieza y esas cosas” [Empleada inmigrante 1 (234:243)].

“He ido y me dijeron que haga el curso [de cocina], que llene mi ficha (...), me dijeron que pase los cursos y de ahí mismo te van buscando” [Empleada inmigrante 5 (538:557)].

“Les enseñamos un poco cómo hay que tratar a una persona mayor, las características de las personas mayores, cómo hay que tratarlas, pues algunos síntomas de la enfermedad como la demencia, el alzheimer, reacciones que pueden tener para que ellas no se asusten, se enseña pues si una persona está encamada pues como hay que cambiarla, pues un poco el control de la medicación, un poco el menú” [Empleada inmigrante 12 (441:463)].

“Me avisaron de que están cogiendo a gente en Tyrius, para trabajar cuidando enfermos, fui y me dijeron tienes experiencia, sí, le digo, yo he trabajado desde que llegué con enfermos, y todo, cumplieron primero unos ocho días y nos hicieron, nos prepararon, nos iban indicando todo (...), entonces en unos ocho días ya me mandaron directamente a que vaya a seguir trabajando a las casas y a la una ya regresaba a Tyrius a que me sigan dando las clases, así creo que me tuvieron un mes, dando clases y trabajando” [Empleada inmigrante 14 (191:206)].

“Nosotros le decimos a la señora, mire, ha hecho el curso de formación con nosotros, hasta ahora se fían de nosotras” [Intermediaria II].

Otra función esencial que cubren las instituciones religiosas, ajena al empleo de hogar, es la de proporcionar un apoyo a la supervivencia de las trabajadoras, sobre todo en el caso de las inmigrantes en el momento de su llegada y en otros momentos delicados, cuando no de forma casi continua en casos de necesidad, en contacto también con servicios sociales. Igualmente, algunas de estas instituciones ofrecen a las inmigrantes asesoramiento legal en todo lo que se refiere a permisos de residencia y trabajo:

“Vine por una chica argentina (...), ahí fue mal y me fui a Cáritas y me dijeron que estaba la caridad valenciana, fui a comer todos los días ahí (...), iba y venía de la pensión a los cursos de María Inmaculada hasta conseguir trabajo” [Empleada inmigrante 12 (534:558)].

“En la Iglesia de aquí de San Marcos que ha sido muy bueno conmigo, entonces él los miércoles (...) o sea, nos da un arrocito, una cosita para tres o cuatro días, pero bueno eso es mucho para nosotros, para mí es bastante, estoy muy agradecida con el padre de la Iglesia es muy bueno” [Empleada inmigrante 3 (868:876)].

“Fui a Cáritas por el tema cuando estaba embarazada de 7 meses, entonces ellas me dieron una tarjeta, donde podía ir a pedir pañales y leche para el niño” [Empleada inmigrante 2 (363:367)].

“Nosotros tenemos asilo político, por secuestro familiar, entonces en el asilo político resulta que se demoraron mucho en darnos a nosotros un permiso de trabajo, entonces trabajamos como dicen aquí a lo negro (...). Nos mandaron al centro de refugiado de acá de Mislata, hay fuimos muy bien atendidos, nos daban una mensualidad para las cositas necesarias de nosotros (...). Nos daban cama y todo, unas atenciones que para que, que yo estoy muy agradecida” [Empleada inmigrante 3 (15:47)].

“En Torrefiel una asistente social, que me dice ¿cuánto ganas?, 100.000 pesetas, bueno vos no puedes estar sin Seguridad Social, vale, y bueno me hizo los papeles (...) para la tarjeta sanitaria, lo único que tengo” [Empleada inmigrante 12 (267:277)].

“Tengo la Tarjeta Sanitaria, que caduca y hay un centro que te apuntan de nuevo, no sé lo que hacen ahí, pero si que luego, está caducada, voy ahí y me la renuevan y el nene también y tenemos recetas gratuitas (...), beca de comedor (...), el cheque escolar” [Empleada inmigrante 19 (458:488)].

“Hay una oficina de Tyrius, donde nosotros nos ayudan como inmigrantes para entregar los papeles en Valencia, entonces por medio de las abogadas de ahí, nosotros vamos y entregamos la documentación y lo llevan a la Delegación” [Empleada inmigrante 8 (199:228)].

Por lo que respecta a la actividad de conectar oferta y demanda de cara al empleo de hogar, los problemas fundamentales que manifiestan las intermediarias de carácter religioso son las pretensiones excesivas de algunas empleadoras respecto a la calidad del servicio (cuando se quiere que el trabajo de la empleada en casa sea como si lo hiciera la propia empleadora), las dificultades de algunas empleadoras para pagar más (ya sean reales o porque intentan aprovecharse) y ciertas situaciones de discriminación racial (personas que no quieren empleadas negras). Por el lado de las empleadas, algunas instituciones señalan como problemas la informalidad, que les lleva en algunos casos a abandonar el empleo con excusas o sin avisar.

En general, se aprecia en estas instituciones una buena opinión sobre las empleadoras, algo que para algunas empleadas que han tenido contacto con ellas se traduce en

una escasa defensa de sus intereses frente a las empleadoras en caso de conflicto y en una demanda de que planteen unos mínimos en cuanto a condiciones de contratación aceptables:

“Me acerqué donde las monjas, como tantos años y tuve que reabrir mi ficha, ponerme actualizada y todo y ahí me encontré que era contratada en peores circunstancias que la primera vez (...). Les sentaba mal [a las religiosas], pero yo les decía que no, porque físicamente una no puede aguantar esas condiciones de trabajo” [Empleada inmigrante 11 (295:305)].

“Le digo hermana [a una religiosa], a mí me gusta trabajar y donde yo he ido siempre me ha ganado la confianza y el cariño de la gente, pero yo veo que en este caso no sé que decirle, no lo sé, nos quieren explotar o no lo sé cómo puedo llamarlo, porque sí aquí vienen y dicen yo solamente quiero para esto, ah, bueno usted dice, pero si es una tarea fácil puedes pagarle y cuando nosotros vamos ahí es otro trabajo, le digo hermana, entonces como es posible, uno viene y usted no nos cree, siempre la razón tiene la persona que contrata, pero no siempre es así” [Empleada inmigrante 16 (1080:1124)].

“Cuando a lo mejor una chica deja el trabajo, viene diciendo no es que mire es que la abuelita no me acepta o es que no me dan de comer, pues tratamos de hablar también con la otra parte, ¿no?, un poco confrontar las dos partes y ver hasta donde hay (...). A veces se les da otra oportunidad [a las trabajadoras], según el caso que sea” [Intermediaria II].

Esto debe conectarse con la actitud de las diversas instituciones intermediarias no mercantiles respecto a la definición de mínimos en cuanto a condiciones de trabajo y salarios. La postura mayoritaria en este sentido es dejar a la negociación directa entre las partes la fijación de dichas condiciones o su rechazo, aunque orientando y reorientando en algunas ocasiones a empleadoras y empleadas. A veces se justifica esta actitud poco intervencionista en las necesidades urgentes de empleo de las trabajadoras y en las dificultades monetarias de algunos empleadores/as:

“En la relación laboral no entramos, simplemente a título orientativo, si una señora pregunta por este horario cuanto se suele pagar (...). Si no nos preguntan tampoco. Intervenimos a lo mejor cuando el sueldo es abusivo [a la baja] (...). Pero hay gente que a lo mejor se tiene que ceñir a la pensión que tiene,

no tiene más recursos [para pagar a la empleada]" [intermediaria I1].

"Simplemente somos intermediarias (...). Ellos [los empleadores] ponen las condiciones por supuesto y la chica las acepta si quiere" [intermediaria I5].

"No somos una empresa de trabajo temporal, no mediamos en el salario pero si que les aconsejamos, el mínimo tantos euros, intentamos que vayan por el salario mínimo" [intermediaria I6].

"De condiciones nosotros no planteamos ni dejamos de plantear (...). A lo mejor intentas regatear un poco, pues si te dice 90.000 pts tú le dices mira se está pagando como mínimo unas 100.000" [Intermediaria I4].

Sin embargo, también existen instituciones intermediarias que tienen una intervención más decidida, planteando unos mínimos en cuanto a condiciones de trabajo y salarios e incluso no aceptando ofertas de empleo por debajo de ellos. Esta opción quizás sea la que tenga mayor eficacia de cara a establecer una regulación informal de la actividad del empleo de hogar, como ocurría en el año 2000 con una asociación de voluntariado que gestionaba una bolsa de empleo de hogar en el barrio valenciano de Nazaret (Banyuls et al 2003), que utilizaba y hacía circular entre las trabajadoras una tabla de normas con referencias salariales, de jornada y vacaciones. Esta tabla era una referencia para las empleadas del barrio, pasaran o no por la asociación, y creaba incentivos para las relaciones de empleo más continuadas y con jornadas más largas, quizás con un posible futuro de contratación legal, beneficiándose a cambio de un pago horario inferior. Un problema en este sentido es la referencia adoptada, que para ser efectiva debe ser acorde a las condiciones de mercado, y otro problema es que en la práctica, cuando la empleada se integra efectivamente en el empleo, no se respeten los mínimos acordados previamente con la intermediaria:

"Hay ofertas que decimos mira esta oferta no te la cubrimos, por las condiciones que das (...). Intentamos asegurar unas mínimas condiciones" [Intermediaria I10].

"Por lo menos unos mínimos, ¿no?, que podamos nosotros decir no cojas un trabajo por menos de esto, y al empleador lo mismo, mire usted más de esto yo no le voy a mandar a ninguna persona" [Intermediaria I7].

“Nosotros tenemos un mínimo que es en interna al menos el salario 600 € al mes, que lo hemos tenido que bajar, que mucho daño nos hizo, porque al principio era 720 €, pero claro, entonces no cogíamos ninguna oferta (...). Se pueden hablar unas condiciones iniciales, pero esas condiciones a la semana cambian, seguro, en la práctica el 75% o 60% [de ocasiones] una vez que la trabajadora está en la casa, bien por iniciativa suya o de la familia” [Intermediaria I2].

La posición más clara e “intervencionista” en este sentido es el de las organizaciones intermediarias que están en contacto con el servicio público de empleo y que sólo trabajan en el ámbito legal. Plantean condiciones mínimas más elevadas que las referencias u orientaciones de las anteriores instituciones y el cumplimiento de la regulación del empleo de hogar en cuanto a protección social. Sin embargo, este intento de “formalizar” la actividad puede chocar con las prácticas informales habituales en el empleo de hogar y con las limitaciones de la regulación existente (en materia de empleo de hogar y de extranjería), además de dejar fuera a las inmigrantes en situación irregular, por lo que no es más eficaz que las normas mínimas informales que intentan aplicar otras instituciones intermediarias menos rígidas en su posición:

“Condiciones laborales normales como las de cualquier trabajador, con vacaciones, con día y medio libre a la semana, con un sueldo que nosotros no vemos justo que baje de las 130.000 pts más Seguridad Social (...). A través de una oferta de empleo doméstico no se puede regularizar quien no tiene documentación (...). Hay una bolsa de trabajo sumergido que la provoca la propia ley” [Intermediaria I8].

“Aquí todo se hace con Seguridad Social, con contrato y todo (...). El problema está en que la gente no está abierta a hacerles un contrato (...). Prefiero meterlas a trabajar antes que de empleadas de hogar en un almacén, porque tienen menos problemas (...). No hay que perder de vista que [el empleo de hogar] no está regulado, como si dijéramos está entre comillas regulado” [Intermediaria I11].

“Llamar, llaman muchas [empleadoras que requieren servicio doméstico], pero muchas de esas ofertas no las cogemos (...), no cogemos una oferta que no vaya acompañada de su alta en la Seguridad Social (...). Muchas veces llaman, les explicas las condiciones laborales y no vuelven a llamar (...). Para aceptar

una oferta para internas establecemos un mínimo de 700 y pico euros, más alta en la Seguridad Social (...). Es un sector bastante sumergido, tampoco interesa regular mucho” [Intermediaria I9].

Pero en general es en este aspecto de negociación de las condiciones de trabajo y salarios donde la relación entre empleada y empleadora se ve menos afectada por las instituciones intermediarias, donde la relación está, por tanto, más individualizada y donde podrían tener un papel activo las asociaciones de trabajadoras. El hecho de que dichas asociaciones no existan o tengan una incidencia muy limitada en el empleo de hogar no sólo se debe a la informalidad de la actividad. Por una parte, para las organizaciones sindicales se trata de una actividad difícil de encuadrar en sus estructuras, al tiempo que las empleadas de hogar informales se sienten alejadas de los sindicatos. Por otra parte, la existencia de instituciones intermediarias no mercantiles, que ofrecen gratuitamente a las trabajadoras sus servicios (bolsa de empleo, formación, asesoramiento) desincentiva en cierta medida la constitución de asociaciones de empleadas de hogar. Por último, las propias trabajadoras pueden ver esta actividad como transitoria y prefieren buscar su promoción a otras actividades antes que centrarse en la mejora de las condiciones del empleo de hogar:

“Bueno yo he escuchando eso mucho la asociación Rumiñahui, que dice que hacen reuniones y eso, pero yo nunca, o sea, no se me ha ofrecido, usted sabe que a veces cuando se tiene problemas y a lo mejor van a estas asociaciones para que les ayude, pero como yo siempre he ido a Tyrius y allí me han solucionado los problemas, me lo han solucionado, y es muy bueno, pues para que voy a ir a otro lado, si acá lo tengo y las conozco” [Empleada inmigrante 8 (685:743)].

“Comenzamos ese trabajo que duró mucho tiempo, cerca de dos años, animar a la gente a hacer la asociación [de empleadas de hogar], sacar los estatutos, estatutos y todo, la inscribimos legalmente, con estatutos y todo (...). Nos reuníamos y hacíamos asamblea y todo, nos pusimos incluso una cuota que dábamos, para los gastos y todas esas cosas que tuvieran, ahí mismo en María Inmaculada [en el local de una institución religiosa] fue todo, hasta que cambiaron las monjitas, que habían unas monjitas que daban mucho arranque a la cuestión, el mismo grupo de voluntarios también era más y se alejaron, que luego creo que nuevamente han vuelto pero no

sé si de la asociación se habrá retomado ese trabajo” [Empleada inmigrante 6 (847:894)].

“Tenemos varias asociaciones [de empleadas de hogar] en España y es muy difícil mantenerlas, porque no asumen la responsabilidad de decir somos nosotras las que tenemos que luchar por nuestros derechos. Nosotros les podemos apoyar, pero tienen que ser ellas las que luchan” [Intermediaria I1].

“No he ido nunca a un sindicato porque pensaba que no me pertenecía por no estar contratada (...), pensaba que no tenía ningún derecho” [P38 (279:285)].

Por lo tanto, las instituciones que intermedian sin ánimo de lucro en el empleo de hogar son externas a las trabajadoras, se encuentran entre la oferta y la demanda y no son, por tanto, asociaciones reivindicativas de los derechos de las trabajadoras. Este es un hueco que está por llenar de cara a una mejora de las condiciones del empleo de hogar, si bien existen iniciativas de organización de las empleadas de hogar en otros territorios. Quizás las asociaciones de inmigrantes puedan tener algún papel en este sentido, aunque parecen orientarse sobre todo a la cuestión de la regularización de los indocumentados. La función reguladora –aun dentro de la informalidad– del empleo de hogar que podrían cumplir las instituciones intermediarias que hemos contemplado se ve obstaculizada, además, por la diversidad de sus orientaciones y de los colectivos a los que atienden y por la falta de coordinación entre ellas y de una voluntad explícita de las instituciones en ese sentido (más allá de los contactos personales entre algunos responsables de las bolsas de empleo):

“Si todas las organizaciones que estamos de intermediarios pudiéramos consensuar una forma de acción o unos mínimos ayudaría, pero hay un problema: hay organizaciones que trabajan con mujeres indocumentadas y otras que no” [Intermediaria I2].

La actividad de intermediación o de contacto entre oferta y demanda que realizan estas instituciones, la creación de redes formales eficaces, tropieza con un problema básico que no tienen las redes sociales informales de trabajadoras y empleadoras: la creación de confianza a través de la red formal. El conocimiento directo y el compromiso que éste genera tienen que ser sustituidos por otros mecanismos, desde las referencias de anteriores empleadores/as hasta la percepción de las actitudes y habilidades de las trabajadoras a través de cursillos de formación y en las entrevistas y contactos que las instituciones tienen con ellas:

“He ido donde las Religiosas (...). Ellas le preguntan a una, le preguntan a una como se han portado los patrones con una, o una con los patrones, hay que dejar los números de teléfono allí (...), creo que les llaman” [Empleada inmigrante 3 (999:1062)].

“Pedimos referencias de los sitios donde ha estado trabajando anteriormente (...) nos facilitan el teléfono y el nombre de la persona de contacto, nosotros les llamamos en la mayoría de los casos para confirmar realmente que esa persona digamos tiene buenas referencias” [Intermediaria I4].

“Una de las cosas que valoramos es que [la trabajadora que busca empleo] sea de alguna de las congregaciones evangélicas, pues como ya sabes el proceso de esa persona te da confianza” [Intermediaria I6].

“Lo importante para ellas [religiosas] es conocernos a nosotras, saber con quien están tratando, me doy cuenta yo (...), porque claro la gente que va ahí va porque les interesa que les garanticen una mujer (...). Entonces ellas dicen si no te he visto en tiempo, entonces le dan así tiempo, tiempo para ir conociéndola a una más, me he dado cuenta de eso y en todos los sitios, no sólo ahí” [Empleada inmigrante 9 (660:688)].

“Una psicóloga te entrevista, te pregunta un poco, los estudios que tenés, en qué quieres trabajar, no estás trabajando, si hacés un curso, te dan un curso de 15 días (...), no te obligan, pero te ven la forma de trabajar y bueno (...), te ven limpiar, trabajar, si eres activa, si no, y te dan el trabajo” [Empleada inmigrante 12 (394:435)].

De aquí se deriva que algunas trabajadoras que han contactado con estas instituciones señalen como queja la existencia de una cierta discrecionalidad en la asignación de contactos de empleo, algo que las intermediarias niegan:

“Vas haciendo la ficha [a las trabajadoras] por antigüedad según vas conociendo (...), a veces tienes que saltar porque no reúnen las condiciones que te piden, pero vamos sí que suelo guardar un poco justicia (...). Hay alguna también que tiene algún problema muy fuerte, que es inmediato el trabajo y yo

considero que está preparada pues puede que le dé prioridad en algún momento” [Intermediaria 15].

“Me dieron fecha, fui en diciembre y me dieron para marzo, yo lloré tanto en la puerta, lloré tanto, yo me muero de hambre, qué hago y me llamo una hermanita [religiosa] aparte y entré” [Empleada inmigrante 12 (559:577)].

“Hay una chica que está a cargo de eso [bolsa de empleo de una institución religiosa] y ella pues siempre buscando la conveniencia, los regalitos que le hacen, porque inclusive tengo una amiga que es peruana y qué pasa, que esta chica dice mira, a mí me dan el trabajo cuando tú te tienes que hacer la cara tonta, tienes que uff, trabajando el sentimiento que no tienes nada, inclusive lloras y te da el trabajo (...), le digo a ella mira, yo algunas veces que he ido, he tenido que sacar un ticket y me tocaba a los 2 meses una entrevista y a veces no había trabajo, ah, no, me dice que uno tiene que ir de esa manera (...), tú anda no más, déjale el regalito así, que tampoco lo tengas que hacer a mucha luz y ya te da el trabajo y te llama a tu casa” [Empleada inmigrante 16 (1165:1191)].

Son las instituciones que tienen más contactos directos en el ámbito doméstico y familiar (por ejemplo, una institución religiosa que tradicionalmente ha intervenido en el empleo de hogar, pero también y de forma más reciente una asociación de amas de casa) las que pueden captar más propuestas de empleadoras y tener una mayor eficacia, si se compara con ONGs que son más conocidas por las trabajadoras que por las empleadoras. Ahora bien, uno de los principales problemas de la actuación de las instituciones intermediarias no mercantiles es la saturación que experimentan y, por tanto, la dificultad para proporcionar contactos de empleo de hogar a todas las trabajadoras que se dirigen a ellas:

“Hay que sacar una ficha, que te dan una cita para dentro de tres o cuatro meses, yo no voy, hace tiempo que no voy (...). A veces he pasado por ahí, intentando pasar, pero he visto que es imposible, porque estaba llenecito” [Empleada inmigrante 9 (596:646)].

“No es como antes, que dicen que las parroquias ayudaban mucho a encontrar trabajo, ahora ya hay mucha gente que está sin trabajo” [Empleada inmigrante 10 (122:147)].

“Esto es una bolsa, nosotros nos nutrimos de las ofertas que nos llegan, pero claro es imposible, digamos, con todo el flujo de gente que nos llega, pues ocuparlos a todos se hace imposible” [Intermediaria I4].

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que es difícil estimar el volumen de personas que están buscando empleo a través de estas instituciones formales, ya que es habitual que las trabajadoras estén inscritas en más de una bolsa de trabajo al mismo tiempo para mejorar sus oportunidades. Además, no todas las entidades depuran sus registros, eliminando a personas que ya están trabajando o que se apuntaron hace demasiado tiempo y es posible que ya hayan encontrado trabajo.

Una iniciativa puntual de este tipo de instituciones que merece la pena resaltar es la promoción, con ayudas públicas, de programas de ayuda domiciliaria en las que se integran empleadas de hogar, con contrato y alta en Seguridad Social, programas que permiten garantizar estándares adecuados en condiciones de trabajo y salarios. Estas iniciativas podrían también permitir la regularización de personas inmigrantes sin documentación a través del empleo de hogar, además de ampliar las oportunidades de empleo y satisfacer una demanda insatisfecha de servicios de cuidado de personas dependientes con pocos recursos.

1.5. REDES FORMALES MERCANTILES: AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

Otro tipo de organizaciones que intervienen en el contacto de empleadoras y empleadas de hogar desarrollan su actividad con un carácter mercantil, es decir, con el objetivo de obtener una ganancia. Estas intermediarias las podemos denominar agencias privadas de colocación, aunque legalmente no lo sean ya que la colocación privada de personas trabajadoras con ánimo de lucro y sin reconocimiento del servicio público de empleo es ilegal. Sin embargo, pueden encubrir o formalizar su actividad real bajo otro objeto social o simplemente no constar a efectos legales. Estas agencias desarrollan su actividad bajo dos modelos. Por una parte, agencias que cobran un importe a las empleadoras –en ningún caso a las trabajadoras– por proporcionarles una serie de contactos con empleadas con cierta garantía de fiabilidad, o bien que cobran dicho importe a las empleadoras una vez que han contratado o llegado a un acuerdo con la trabajadora:

“Yo pongo anuncios en la calle o en los periódicos, solicitando chicas para que vengan a hacer una entrevista (...), no les cobro nada por hacerles las entrevistas, ni les cobro después

(...). Yo gano del hogar [de la empleadora], pero además no les cobro cuando les mando las chicas, les cobro cuando se las quedan (...). Como empresa de mediación cobramos por buscarle a la chica, por asegurarle que tiene referencias y que están comprobadas y por darle dos meses de plazo en los cuales si la chica falla, o no le gusta, se la cambiamos” [Intermediaria I3].

“La agencia a mi nunca me ha pedido dinero, a ellos [a los empleadores] si que les pidieron dinero (...), creo que fueron 20.000 pesetas, que a mi me pareció una burrada, pero claro es que la opción era que hasta que encontraran ellos a alguien (...), supongo que si hay una señora un poco tiquismiquis y llegan personas diferentes y ninguna le gusta, los de la agencia no van a estar ahí por amor al arte” [Empleada española 32 (431:478)].

“Nosotros lo que hacemos un poco es buscar el perfil de lo que al cliente le interesa (...). La gente te llama, tú llamas a la chica, se entrevistan los dos en el despacho y empiezan a trabajar (...). Tenemos un período de seguimiento, con el cliente y la trabajadora” [Intermediaria I13].

Por otra parte, hay agencias que cobran a las trabajadoras un importe por incluirlas en su bolsa de empleo y proporcionarles contactos con empleadoras (a las cuales pueden cobrar también) o bien que retienen a las trabajadoras un porcentaje del primer salario que obtienen cuando encuentran empleo a través de ellas. Este último caso es el que más se presta al oportunismo de los intermediarios, criticado por las agencias que no cobran a las empleadas:

“Yo no recibía el pago, lo recibían los otros que me habían contratado [una pareja de intermediarios], y de ahí de lo que a ellos le daban me daban a mí (...). Tienen muchas chicas trabajando así, solamente ellos van a los hospitales y cobran el dinero, pero ellos no hacen nada, solamente colocar a la chica” [Empleada inmigrante 1 (68:156)].

“Hay este señor Gil, hay una que se llama Olga (...) donde uno se inscribe, se lleva la copia del pasaporte, una foto y le cobran 1.000 pesetas” [Empleada inmigrante 14 (406:430)].

“En Olga hay que pagar diez euros y en el Gil cinco euros (...), nos hacen una ficha y duraba un año (...). Nos pregunta en qué queremos trabajar y más o menos dependiendo de eso, ya nos busca trabajo, cuando hay nos llama (...). Él me llamó a mí para darme teléfonos [de empleos]” [Empleada inmigrante 17 (844:896)].

“También les digo a las chicas si en un sitio te dicen que pagues por hacer una entrevista no vayas, sí que se lo digo, luego que hagan lo que quieran, pero no me parece bien, no, si a lo mejor le cobrarán cuando ya han encontrado el trabajo, por haberles encontrado el trabajo, también es fraudulento pero me parece igual un poco mejor, pero si por hacer una entrevista y dejar tu nombre ya te cobran...” [Intermediaria 13].

No incluimos aquí las empresas de trabajo temporal, que realmente tampoco pueden tener una actividad de cara al empleo de hogar dadas las características de éste (relación laboral directa entre el titular de un hogar familiar y una empleada), aunque sí pueden dedicarse, por ejemplo, a la prestación de servicios de limpieza a empresas, comunidades de vecinos e incluso a hogares (pero contratando la ETT directamente a la trabajadora). Además, las ETTs trabajan con mujeres con documentación en regla, ya que las contratan legalmente:

“Voy a una [ETT] que no recuerdo el nombre (...), si no tienes permiso de trabajo y residencia no hay trabajo” [Empleada inmigrante 9 (689:721)].

“No sé, habla con chica, me dice en Alaquàs, una empresa [ETT], me dice ¿tienes papeles?, yo no, ella entonces no puede trabajar” [Empleada inmigrante 23 (570:589)].

Mas allá de la cuestión de la legalidad de la actividad de las agencias intermediarias privadas, calificamos de formales las redes que se configuran a partir de ellas, en contraste con la informalidad de las redes sociales de empleadoras y trabajadoras. En nuestras entrevistas a intermediarias hemos podido acceder a agencias que no cobran a las trabajadoras por sus servicios, pero en las entrevistas a trabajadoras inmigrantes –no así en las españolas– aparecen referencias al otro tipo de agencias que sí les cobran. Todas ellas comparten, no obstante, algunos rasgos por lo que se refiere a la actividad de intermediación en el empleo de hogar. Tienen en general una estructura mínima de personal y de atención, puede tratarse sólo de una

persona e incluso sin local. Suelen trabajar con empleadas españolas e inmigrantes, tengan o no la documentación en regla, ya que no las contratan sino que sólo las ponen en contacto con los empleadores/as que son las personas que deciden al respecto.

Para la creación de confianza entre empleadoras y empleadas a través de estas redes formales de carácter mercantil se recurre a las referencias conseguidas en empleos anteriores, aunque se insiste más o menos en ello según el grado de seriedad de la agencia:

“Para llegar aquí tiene que ser por referencias (...). Necesita como mínimo una referencia, dónde ha trabajado, de alguien que te pueda decir yo la conozco” [Intermediaria I13].

“Ibamos con el currículum hecho, la psicóloga del instituto nos ayudó (...). Cuando llegué a la agencia ese currículum no lo querían ellos (...), pedían dos o tres teléfonos de contactos como para acreditarte que habías trabajado bien, o no, entonces llamaron a Araceli, aquella vio los datos bien, que sí que tenía razón que había trabajado con ella” [Empleada española 32 (342:430)].

“Nos pide pues si estamos legales, tenemos papeles, en dónde hemos trabajado, nos va haciendo un examen de todo (...), yo dije las que sean de referencia yo las doy, pues las di, que pidan referencias más” [Empleada inmigrante 11 (419:446)].

Los problemas de la intermediación en el empleo de hogar que hemos comentado antes para las instituciones no mercantiles aparecen nuevamente en las agencias privadas y agravados por el oportunismo y la falta de ética de algunas de ellas. Así, hay quejas frecuentes de las trabajadoras sobre el engaño en las propuestas o la falta de información sobre las características del empleo:

“La señora de la agencia me dijo pues que iba a, que ella tenía una oferta de trabajo, pero había sido falsa, cosa que yo después de un año de haber estado trabajando, espera, espera que llegarán mis papeles y los papeles no llegaban por ningún lado, pero era porque era una oferta falsa, habían llenado el resguardo y le habían puesto un sello cualquiera y esa oferta nunca había ingresado a la Delegación de Gobierno” [Empleada inmigrante 6 (59:68)].

“Me abrieron una ficha, me empezó a dar trabajos, entre estos trabajos me salió uno que era en Alzira y en la entrevista la señora me decía (...) es que vamos a hacer una reforma en la casa del huerto y ahí necesitamos una persona que le acompañe a mi madre (...), bueno paso el tiempo y yo ya tenía que irme [a la casa] y entonces me dice que iba como peón (...), que se trataba de irse para limpiar las reformas. Yo recomendaría a las personas que van allá [a la agencia] que también se aseguren ellas de adonde van a ir a trabajar, porque qué de cosas les puede pasar” [Empleada inmigrante 11 (309:460)].

El caso más sangrante de este oportunismo ocurre cuando se propone a través de una agencia a las trabajadoras una mezcla de empleo de hogar y compañía sexual o cuando la agencia discrimina racialmente, algo que no ocurre evidentemente en todas ellas:

“A veces formamos una cola que somos a lo mejor 30 mujeres que estamos sin empleo, y que pasa que viene el señor que va a hacer la entrevista, pero ahí también tiene error el señor de la agencia, porque si dijera bueno, de qué va la cosa, pues mira la cosa va de esto, si quieren pues ustedes se quedan y pasan entrevista y que el señor escoja, pero que de buenas a primera diga que es una entrevista normal y después a la última sale que no, que ya eligieron a una colombiana, porque lo que quiere el señor es interna, pero con fines de llegar a más, entonces imagínese” [Empleada inmigrante 16 (1245:1266)].

“Donde la agencia ahí sí, el señor escogía, escogía de las más blancas, que sé yo, las que más le gustaba a él, eso sí, ahí si escogía, eso me di cuenta, donde las monjitas no” [Empleada inmigrante 13 (151:182)].

Otra queja frecuente, que ya ha aparecido parcialmente en el caso de las intermediarias no mercantiles, es que las agencias privadas de colocación no defienden los intereses de las trabajadoras sino que defienden la posición de los empleadores/as, que son la clientela (aunque también se pueda cobrar a las trabajadoras). En algunos casos, las agencias recomiendan a las trabajadoras que no adopten una postura reivindicativa a la hora de negociar con los hogares:

“Regresé [a la agencia después de dejar un empleo] y él me dijo sí, sí, ya me llamó [la empleadora], dice que no vas, le digo sí, pero usted tiene que escucharme las razones por las que no acepto, porque al venir acá a solicitar un trabajo no es porque yo no quiera trabajar, necesito trabajar, pero usted, y no quería oírme, me dejó con la palabra (...). No le gusta oír [quejas] y como no se tiene, le digo, es mi palabra contra la de las personas que contratan, porque obviamente yo me pongo a pensar, el señor paga crédito a usted” [Empleada inmigrante 11 (309:355)].

“Él dice [el dueño de la agencia] ustedes tienen derecho a cobrar conforme es el trabajo, que tampoco se tienen que pasar, porque sino nadie les va a recibir” [Empleada inmigrante 16 (1354:1386)].

En definitiva, vuelve a aparecer aquí la cuestión del papel de los intermediarios en la fijación de mínimos o normas de cara a la contratación. Hay una posición de intervenir poco en la negociación entre oferta y demanda, si bien proporcionando una cierta orientación sobre las condiciones de mercado. En este sentido, no se aprecia un interés claro de las agencias privadas por colaborar en conseguir una mayor formalización del empleo de hogar:

“Él dice [el dueño de la agencia] más o menos a la persona [la empleadora] le pone un decir, un precio, dice cuánto más o menos puede ganar una persona que puede cuidar a mi padre le dice, pero eso ya es para que [la trabajadora] converse con la persona” [Empleada inmigrante 16 (1354:1386)].

“Yo siempre que llama una señora le digo más o menos qué se paga (...). Intento que las señoras contraten, pero si no quieren contratar...” [Intermediaria I3].

“Lo que pague el cliente, lo que pasa es que nosotros le decimos si está dentro del mercado o no” [Intermediaria I13].

No está claro que estas agencias tengan una mayor eficacia a la hora de poner en contacto oferta y demanda en el empleo de hogar que las instituciones religiosas, las ONGs o las redes sociales informales. Por otra parte, no desarrollan las acciones complementarias de formación, asesoramiento o apoyo a la supervivencia que realizan las intermediarias sin ánimo de lucro. Por contra, pueden introducir en la regulación informal de la actividad un factor

añadido de oportunismo, cuando no de fraude a las trabajadoras. Además, debe señalarse que las agencias pueden estimular, directa o indirectamente, una competencia entre las trabajadoras a la baja en la medida en que permiten a las empleadoras elegir entre diversas opciones:

“Cuando una señora me llama y me dice quiero una chica para tantas horas al día (...), pues le digo ¿quiere que le mandemos dos o tres?, y me suelen decir que sí, pues sí, ya que les cobro quieren ver a dos o tres” [Intermediaria I3].

“La persona que quiere una empleada, pues llama al señor Gil [agencia], o bien la entrevista en la misma oficina, o la manda con una carta a la dirección y bueno pues hay opción que a lo mejor a una entrevista nos manda a cinco o seis [trabajadoras], depende de la cantidad de personas que estemos buscando trabajo y esa persona es la que decide quién” [Empleada inmigrante 16 (512:541)].

2. LA NEGOCIACIÓN ENTRE EMPLEADAS DE HOGAR Y EMPLEADORAS

El concepto de “poder social de negociación” (Villa 1990) pone en evidencia que no todos los trabajadores y trabajadoras tienen las mismas expectativas y posibilidades de acceder a un determinado tipo de empleo, al tiempo que puestos de trabajo inaceptables para unas personas trabajadoras por sus condiciones laborales y salariales son aceptados por otras como adecuados. La diferenciación de las posiciones de los trabajadores y trabajadoras dentro de la estructura social y familiar (según el género, edad, clase, etnia, etc.), en función de sus recursos económicos, culturales y relacionales, se traduce en capacidades diferenciadas de negociación en el mercado de trabajo. Desde este punto de vista, el poder social de negociación de las empleadas de hogar resulta ser bastante reducido en general, más aún en el colectivo de inmigrantes. Esto condiciona sus posibilidades de exigir mejores condiciones de trabajo y salarios (mecanismo de voz) y también de rechazar propuestas o abandonar empleos con condiciones precarias (mecanismo de salida) para buscar mejores alternativas.

En efecto, nos encontramos ante mujeres –sometidas a discriminación de género– cuyas habilidades o cualificaciones laborales se despliegan en un ámbito tan poco valorizado como es el doméstico, bien con un bajo nivel educativo (españolas) o con titulaciones no reconocidas en España (inmigrantes, sobre todo de países del Este), sin posibilidades por tanto de acceder a actividades más elevadas en la escala profesional. En el caso de las inmigrantes –

que añaden a la discriminación de género la de etnia– la necesidad de ingresos es tan perentoria que les impide alargar su búsqueda de empleo buscando posibles alternativas mejores. Además, las redes que las ponen en contacto con el empleo son poco diversas y poco extensas como para llevarles a otras posibles actividades que, por otra parte, les están vetadas a priori al existir toda una serie de estereotipos acerca de su desempeño laboral (además de los problemas legales de las indocumentadas). Por último, la existencia de una reserva de mano de obra para estas actividades (las mujeres recién llegadas a España) debilita aún más su posición negociadora.

“Yo como estaba recién llegada no sabía en qué quería trabajar, porque no sabía como era las funciones que uno podía desempeñar aquí, porque al ser de otro país, pero de todas formas la monja ya me explicó, me dijo tienes que hacer esto, lo otro, uy, no me será difícil hacer eso, porque limpiar y lavar, fregar y eso no me llama la atención, porque sé hacerlo y bueno tomé ese trabajo” [Empleada inmigrante 9 (596:646)].

“Normalmente cuando uno trabaja así hay que aceptar lo que hay, porque a veces uno pone sus condiciones y nunca va a encontrar trabajo (...). Desgraciadamente nosotras cuando nos quejamos, siempre perdemos” [Empleada inmigrante 16 (789:1145)].

“Ahora que he pedido que me paguen un poco más, he pensado en eso, justamente, porque dicen si tú te vas hay un montón que vendrán, entonces lo creen con una facilidad...” [Empleada inmigrante 9 (353:385)].

La posición de las empleadas en la negociación depende de sus recursos y de la necesidad de empleo que tengan, además del conocimiento de las condiciones de mercado. De aquí que el poder social de negociación de las españolas y de las mujeres que ya han trabajado antes en el empleo de hogar sea algo superior. Esto es válido tanto para el momento de la contratación como cuando surgen conflictos posteriores y se puede hacer valer por parte de los empleadores/as la amenaza de despido y por parte de la empleada el abandono del empleo:

“Cuando no tenía papeles, decía sí cuatro euros, como ya estoy más dentro de cosas, ya como sé cómo se paga, directamente digo seis euros ahora (...). ” [Empleada inmigrante 22 (881:894)].

“Me encontré que era contratada en peores circunstancias que la primera vez, porque me pagaban menos de 600 euros y que

salga el domingo unas horas a la tarde y regresé a la noche, cuidando a un anciano (...). De ninguna manera podía [aceptarlo], ya con la experiencia que tenía” [Empleada inmigrante 11 (295:310)].

“Digo primero que yo vengo a limpiar tu casa, no a quitarte la mierda de encima, entiendes y si no te gusta ya sabes lo que tienes que hacer me despides y coges a otra chica (...). Ella quería que me quedara interna allí y yo por 40.000 pesetas no me quedo, primero que yo tengo familia y tengo que irme de vacaciones con mi familia” [Empleada española 26 (827:910)].

Ocurre con cierta frecuencia que se produce un engaño de los empleadores/as en el contrato o negociación inicial en cuanto a las tareas a realizar, o bien se cambian a posteriori las condiciones pactadas o no se definen suficientemente algunas condiciones y después los empleadores/as las aplican en su provecho. Estas situaciones no llevan al abandono del empleo, ya en muchos casos las empleadas están dispuestas a aceptar la situación, pero con una mayor remuneración, por lo que pueden plantear una cierta resistencia que abre un espacio potencial para renegociar las condiciones:

“Me dijo que era solamente cuidar a los niños, nada de limpieza (...), que me iba a pagar 200 euros (...), y cuando empiezas a trabajar, ves que tienes que a parte de cuidar a los niños tienes que hacer la limpieza (...). Si me pagará un poquito, un poquito más, yo no me haría problemas” [Empleada inmigrante 5 (335:357)].

“Desgraciadamente uno entra a una casa a trabajar, le dicen no, yo quiero solamente que lo veas a mi madre y para la limpieza, pero después resulta que hay muchas cosas más que hacer, que ellos no lo dicen (...), y cuando uno dice pues mire sabe que si usted me ha contratado para esto y me está pagando un precio, pues si quiere usted para hacerlo eso me tendrá que pagar algo más (...). De buenas a primeras no se puede negar uno, uno lo hace, pero también se dice, pero bueno cómo es esto” [Empleada inmigrante 16 (1080:1145)].

“Cuando empecé me pagaba una cantidad determinada en la Navidad, por decir, me reconocían otro dinero a parte y ya me lo había hecho dos años, se ve que este año no me dio, me

llamó la atención y yo se lo reclamé (...), y me dijo no te puedo dar más, porque no me alcanza para pagarte más, si quieres así bien y si no puede dejar el trabajo. En realidad yo no soy de aquellas que deja el trabajo así a primeras, yo me lo pienso bien, porque no está muy fácil conseguir, pero tampoco estoy de acuerdo en que por eso voy a estar trabajando sin reclamar lo que tengo que percibir, que es lo que yo venía recibiendo en una época, que luego me lo cambien no hay porque, porque mi trabajo no ha cambiado” [Empleada inmigrante 9 (31:51)].

En otros casos se aceptan de forma resignada las condiciones que propone la empleadora inicialmente, aunque se perciban como injustas, con la esperanza de poder renegociarlas después. Pero los intentos de renegociación posterior sólo tienen éxito en algunas ocasiones, mientras que los fracasos no llevan al abandono del empleo por parte de las empleadas, sino que profundizan la actitud de resignación y conciencia de su débil poder social de negociación:

“Ahorita no, pero sí pienso hablarle a ella que si me puede pagar aunque sea 40 euros que no es mucho tampoco, porque es demasiado tiempo” [Empleada inmigrante 3 (199:207)].

“Me pagaban 90 euros todo el fin de semana, yo lo veía muy poco y siempre yo estaba, siempre estaba reclamando ay que no sé que, que no estoy contenta y esto y lo otro, bueno, pero tuve que estar ahí mucho tiempo (...), y es que yo no estaba para no trabajar” [Empleada inmigrante 9 (881:893)].

“La señora me dice nena, yo te dije a ti, de momento que te salieron los papeles te dije a ti que no te podía pagar la Seguridad Social, porque yo no soy una persona que tengo dinero (...), entonces dijo yo la Seguridad Social no te la puedo pagar” [Empleada inmigrante 8 (654:667)].

Realmente, las experiencias de renegociación de las condiciones iniciales tienen éxito sobre todo cuando los empleadores/as plantean nuevas necesidades y las empleadas consiguen ciertas mejoras en la remuneración a cambio:

“Yo trabajaba el domingo en la noche hasta el sábado a la tarde (...), pero ellos para los fines de semana necesitaban una persona para que esté con la señora, entonces me contrataron

a mí también para el sábado en la noche, me pagaban horas extras (...). No era en su totalidad lo que me correspondía ganar [por las horas extra], pero me representaba, incluso estaba ganando un poco más que otras personas, entonces ya te digo exigir no” [Empleada inmigrante 11 (191:212)].

“Pensaba, ahora si se murió la señora me va a tener un tiempo hasta que se encuentre a otra chica y me echará, pero no fue así, trabajé un tiempo y luego fijaron el dinero de nuevo (...), vale, me dijo un poquito menos me dijo 270 y yo dije 300 y dijo vale, 300 y así hemos ido de maravilla” [Empleada inmigrante 19 (373:388)].

En los casos en que existe una relación de confianza y fundamentalmente en el caso de empleadas españolas, un elemento tan importante como es el nivel salarial va aumentando y actualizándose de forma automática, sin tensiones ni necesidad de renegociar explícitamente:

“A la casa que voy cada quince días fue a 1.000 pts. (...), pero en julio del año pasado, cuando me iba de vacaciones, le dije cuando venga en septiembre a 1.200, eh, me dijo sí, sí, no hay ningún problema” [Empleada española 33 (620:640)].

“Llevo muchos años con ellas, yo nunca les pido que me suban [el salario], ellas todos los años me suben y bien, me llevo muy bien con ellas” [Empleada española 28 (251:273)].

“Yo ahora cobro a siete euros la hora (...), pero yo no se lo puedo subir, casi siempre me lo han subido ellos, yo nunca he tenido que subir, pero ahora se han ido al pueblo, [y me traen] que si media docena de huevos, aceite, las botellas de vino, las naranjas y limones [pago en especie]” [Empleada española 30 (959:973)].

La amenaza de despido limita frecuentemente los posibles espacios de negociación posterior a la contratación. En alguna ocasión no pasa de ser una amenaza dentro de la propia negociación ante las reivindicaciones de la empleada, que sólo puede esgrimirse de forma eficaz si la trabajadora no puede a su vez amenazar con la salida:

“Me aumentó, pero porque le he pedido también, como me pagaba yo la Seguridad Social, un año me lo pague yo misma, entonces le dije yo me voy a pagar la Seguridad Social, quiero

que me pague un euro más, y ahora se lo dije otra vez, que quería que me pagara un euro más la hora y me dijo que tampoco podía, que si quiero que me marche, porque ella buscaría a otra persona, o se lo haría ella. Yo lo tomé así, no tuve para que alarmarme ni nada, la escuche, como ella me escuchó, yo también la escuche y le dije vaya, seguiré trabajando hasta que encuentre otra casa” [Empleada inmigrante 9 (52:65)].

“Digo no, no llega, cómo pago el tren, no puedo tomarme ni una cola (...), le he dicho que por la mañana me pagan más y ella me ha dicho voy a ver si encuentro a otra chica, sólo eso me ha dicho y digo vale, tómate las llaves, te dejo las llaves y cuando llego a casa me llama por teléfono y dice uy, perdona, puedes venir, te doy un día libre, qué día tú prefieres y dije vale, como viene igual, si me sube dinero, o me quita un día, prefiero viernes” [Empleada inmigrante 22 (1144:1159)].

También se detectan casos en los que el “despido” es absolutamente discrecional, sin que medie ninguna reivindicación de la trabajadora, por autoritarismo o por un interés sobrevenido de las empleadoras:

“Tenían un perro y un día el perro estaba comiendo y dice acomódale el plato del perro, le digo no, si está comiendo y a un animal no hay que acercarse cuando se está comiendo (...) y se molestó, [la señora me dijo] que yo me vaya” [Empleada inmigrante 11 (354:363)].

“[La empleadora] dice mira, es que me he dado cuenta que eres un poco lenta (...), yo le dije tanto tiempo [un año y medio trabajando en la casa] y ahora te has dado cuenta, dice sí, es que yo pensaba que ibas a cambiar, ibas a cambiar, pero como no cambias, [le dije] pues bueno bien, me pagas y me voy” [Empleada española 33 (304:329)].

“Dijo que no quería que volviera más, diciendo que yo le había quemado un pantalón [con la plancha], salió con esa excusa” [P 26: (741:786)].

Por contra, el abandono del empleo por parte de la trabajadora (o bien otras formas de resistencia sin recurrir a la negociación) se produce ante un trato incorrecto de los empleadores/as:

“Me llama y me lo dice directa, me has cogido mi dinero 5.000 pts., y yo, uy señora (...), si yo necesito algo y veo que no lo puedo tener le pido el favor de que me lo preste, pero no voy a coger nada (...). Entonces llegó la hija y dijo mamá yo los he cogido y entonces me salvé, pero eso me hizo sentir mal, entonces yo empecé a trabajar mal” [Empleada inmigrante 3 (417:450)].

“Yo quisiera que dijeran tampoco no le vamos a dejar todo el trabajo para ella, todo el desorden que es una cosa que yo digo es una cosa, como pueden vivir en esta cochinateda, en este desorden, yo a este baño no entro (...). Hay gente que de verdad me ha tocado gente guarra (...). Muchas veces le soy sincera, dejo esos trabajos, o sea no me aparezco esa semana por ahí y me llaman qué pasa, por qué no has venido, cariño, hay he estado mala, he estado súper mala, me he sentido mal y todo eso es mentira, entonces me dicen que te mejores, pero cuando te mejores ven acá, sí pero no se preocupe, pero como necesito y son personas que conozco, pues otra vez barro para allá” [Empleada inmigrante 4 (241:270)].

“Me llamó por teléfono [la empleadora después de haber acusado sin motivo a la empleada de ladrona] pidiéndome perdón, le dije que no volvía más, yo para que tú me trates como una mierda no necesito a nadie, porque como tú hay un montón, que no sabéis apreciar a la gente que tenéis en casa y que os hace las cosas” [Empleada española 26 (1245:1301)].

“Se ha visto mucho, sobre todo las chicas del Ecuador, que salen robando, eh, por qué, porque a veces dicen ah, mira está me hace trabajar y esto pues sí, les salen robando” [Empleada inmigrante 16 (1125:1145)].

Dadas las dificultades para que las demandas de las trabajadoras sean negociadas y aceptadas por las empleadoras, la salida del empleo o la resignación provisional son las vías por las que discurre la resolución habitual de los conflictos entre las partes.

“Quería que fuera con la botella de amoniaco y el trapo y sin guantes ni nada y yo le dije que yo no podía eso, porque a mí me caía fatal (...), pero no es que la otra chica así lo hacía, pero yo no puedo señora, no puedo, entonces piénsatelo bien, no, no se preocupe que no volveré más y de hecho no volví más, porque no quería ni darme ni guantes” [Empleada inmigrante 9 (302:316)].

“La única arma que tienen las mujeres es cambiar de trabajo, aunque sea en el servicio doméstico, la única arma es dejar a la familia tirada (...). Ellas lo que pueden jugar es que te voy a cubrir un trabajo y si te dejo te hago la puñeta” [Intermediaria I2].

El abandono del empleo sin una negociación entre las partes que pudiera evitarlo ocurre incluso cuando en el contacto entre empleada y empleadora ha intervenido alguna institución mercantil o no mercantil. Recordemos en este sentido la queja de las trabajadoras respecto a algunas intermediarias por su preferencia hacia el cliente, que les lleva a entender la salida del empleo como un problema de la empleada –interpretado como mala fe o limitación cultural– y no como respuesta a condiciones laborales poco adecuadas en un contexto en el que la posible negociación está muy limitada.

“Pues si a una chica no le interesa un trabajo, no es capaz de decir mire es que no me interesa, sino que dice, bueno, sí, a lo mejor acepta, y cuando llega la hora de ir dice mire es que se me ha puesto el bebé muy malito y no puedo ir (...). Tal vez por lo que deducimos la cultura de su país no les permite quedar mal (...). Si quieren dejar un trabajo pues prefieren dejarlo sin decir nada o dejarlo con mentira en vez de [decir] pues mire no estoy de acuerdo” [Intermediaria II].

3. CONCLUSIONES SOBRE REDES Y NEGOCIACIÓN

Las empleadoras de hogar valoran en la contratación fundamentalmente rasgos ligados a la confianza, la honradez y la responsabilidad de la trabajadora y, en segundo lugar, la entrega en el trabajo y la tarea bien hecha. Se trata de cualificaciones reales de difícil formalización, que se tienen que evidenciar, evaluar y asegurar de algún modo en la contratación. Además, existen ciertos estereotipos respecto a las trabajadoras, asociados a su

nacionalidad, que se expresan de forma implícita o explícita de cara a la contratación y que traducen esencialmente la dificultad para establecer relaciones de confianza cuando existe una amplia distancia social entre ambas partes de la relación laboral.

De aquí la importancia de las redes que ponen en contacto oferta y demanda en el empleo de hogar, que pueden ser redes sociales informales basadas en el conocimiento personal (parentesco, amistad, vecindario) o bien redes formales desarrolladas a partir de la intervención de instituciones intermediarias, sean de carácter benéfico (organizaciones religiosas, ONGs) o lucrativo (agencias privadas de colocación). Las redes sociales informales presentan una mayor eficacia en cuanto a establecer relaciones de confianza, sobre todo cuando se entrelazan redes de empleadoras y empleadas. Para ello estas redes tienen que ser suficientemente diversas y extensas, lo cual es más difícil en el caso de las empleadas inmigrantes (sobre todo en el momento de su llegada al país) que en el de las españolas. En cambio, las redes formales tienen que establecer la confianza a partir de referencias indirectas, pero el acceso a ellas es abierto y por eso son más utilizadas por las empleadas con menores recursos relacionales (inmigrantes).

Las redes sociales informales de las empleadas de hogar inmigrantes se inician en sus países de origen y su funcionalidad inicial para la búsqueda de empleo está ligada al proyecto migratorio, al crear una imagen positiva del país de destino. Pero son redes que sólo permiten un apoyo inicial a la llegada al país en el caso de que haya relaciones familiares por medio, mientras que otras redes fallan y la trabajadora debe reconstruirlas a su llegada, frecuentemente a partir de una identidad étnica o nacional con otras trabajadoras ya instaladas y con empleo. Este proceso es complicado en algunos casos por la desconfianza entre las propias personas inmigrantes, de manera que los contactos sociales que se van generando a partir de la experiencia de empleo (compañeras, empleadoras) tienen una importancia creciente en la trayectoria laboral de estas trabajadoras. Estas redes se van haciendo más densas y, con ello, más eficaces para poner en contacto con el empleo a la trabajadora y a otras personas de su red. No obstante, difícilmente permiten una promoción hacia empleos de mejores condiciones y menor informalidad.

En cuanto a las redes sociales informales de las empleadas de hogar españolas, se caracterizan por estar menos vinculadas a la búsqueda de empleo (más bien se activan en un determinado momento para buscar empleo, no se conforman con ese objetivo) y, en general, por ser más extensas y de mayor confianza que las de las empleadas inmigrantes, por el hecho de haberse construido desde la socialización primaria. Por otra parte, se entremezclan con mayor facilidad con las redes de las empleadoras (por la proximidad social y los estereotipos étnicos), generándose un vínculo de confianza superior que facilita el control de la empleada y garantiza el respeto de ciertos mínimos en la relación laboral por parte de la empleadora. Ahora

bien, a pesar de ser eficaces hay que tener en cuenta que estas redes no suelen dar acceso a empleos fuera de la órbita del empleo de hogar y la informalidad.

En cuanto a las instituciones intermediarias en el empleo de hogar, despliegan redes más formalizadas de contacto entre oferta y demanda. Parecen funcionar sobre todo como vía inicial de inserción de las empleadas en este mercado de trabajo, sobre todo para aquellas cuyas redes sociales informales son menos amplias y eficaces (particularmente las inmigrantes) o en situaciones de necesidad urgente de empleo. Las empleadoras recurren a ellas normalmente cuando no han encontrado empleadas a través de sus redes sociales, en mayor medida para buscar internas o externas a jornada completa, o también cuando han tenido alguna experiencia negativa que les lleva a buscar mayores referencias formales. Con las instituciones religiosas y ONGs no se establecen relaciones de tipo mercantil, mientras que cuando acceden a agencias privadas de colocación –con ánimo de lucro– las empleadoras actúan como clientes. Además algunas de estas agencias privadas tienen comportamientos oportunistas que no aparecen en las instituciones no lucrativas, por ejemplo cuando cobran a las trabajadoras por inscribirlas en su bolsa de empleo, retienen parte de su salario como pago por la intermediación o no informan adecuadamente sobre las características de los empleos.

Las instituciones con carácter asistencial, benéfico o solidario contemplan el empleo de hogar como una oportunidad para la inserción laboral de colectivos desfavorecidos. Atienden en gran medida a mujeres inmigrantes, en algunos casos por una orientación explícita y en otros porque son éstas las que más recurren a las intermediarias por su mayor necesidad de empleo y la insuficiencia de sus redes informales. Algunas atienden a personas indocumentadas y otras no, pero en cualquier caso el perfil de las mujeres que acuden a ellas lleva a que se especialicen en el empleo de hogar como forma de inserción laboral. Y ello porque permite la integración de personas sin títulos educativos (o sin reconocimiento oficial si son inmigrantes cualificadas), dado que las cualificaciones que se valoran no son formales, y en particular de mujeres en situación irregular en el país, ya que no se requiere habitualmente contrato, o bien de inmigrantes legalizadas que necesitan mantenerse en alta en la Seguridad Social (aunque sea en el Régimen Especial) para renovar sus permisos de residencia.

Estas instituciones no lucrativas ofrecen además toda una serie de apoyos que son muy importantes para las inmigrantes recién llegadas al país: formación en habilidades domésticas, ayudas para la supervivencia inicial o de forma continua. La postura favorable hacia las empleadas es en este caso clara, pero sin embargo no es siempre tan evidente cuando se trata de la relación laboral con las empleadoras, ya que en algunos casos se detecta cierta preferencia de las instituciones hacia estas últimas en caso de conflicto con las empleadas. Esto lleva a la cuestión de la posición de las intermediarias respecto a la definición de mínimos en cuanto a las condiciones de trabajo y salarios en el empleo de hogar. Buena parte de ellas

adopta una posición poco intervencionista, de meras intermediarias que dejan a las partes la determinación de dichas condiciones y que a lo sumo orientan sobre lo que es razonable de acuerdo a las circunstancias del mercado. Otras instituciones, en cambio, adoptan una posición más firme en la intermediación, fijando mínimos y cubriendo –aunque de forma insuficiente– la falta de organizaciones sindicales en la actividad. No insisten tanto en formalizar la relación laboral a través de contrato (algo que choca con las prácticas informales habituales) como en “regular” normas informales que reduzcan la precariedad del empleo de hogar.

Este papel “regulador” de algunas instituciones no lucrativas desaparece prácticamente cuando se trata de agencias privadas mercantiles, las cuales por otra parte no son mucho más eficaces a la hora de proporcionar empleo a las trabajadoras. Las potencialidades que las instituciones intermediarias pueden tener de cara a una mayor regulación del empleo de hogar en la práctica se ven limitadas por la saturación que experimentan y por la degradación de las condiciones de mercado. De hecho, se aprecia un cierto retroceso de ese papel regulador de las instituciones no lucrativas, pero continúan siendo interlocutores válidos si se pretende mejorar la situación del empleo de hogar, dada la pobreza de la trama institucional de la actividad (tanto por la parte sindical como por la regulación legal y la intervención de la Administración). Por otro lado, la posibilidad de una organización colectiva de las propias empleadas parece difícil, dada la diversidad de sus posiciones sociales e intereses y la propia actuación desinteresada de las instituciones intermediarias en la solución de problemas inmediatos de las trabajadoras.

En este contexto, la negociación entre empleadas de hogar y empleadoras se desarrolla en un marco de fuerte individualización, sólo matizada por las citadas redes sociales informales y formales y las escasas limitaciones implícitas que se puedan establecer a través de ellas. Dado que el poder social de negociación de las empleadas es bastante reducido, la negociación se decanta hacia el lado de los empleadores/as y se ve muy limitada. Por lo tanto, no es de extrañar que la posición de las trabajadoras se mueva entre la resignación a las condiciones que se les proponen (o imponen), confiando quizás en poderlas renegociar posteriormente, y la salida, es decir, el abandono del empleo ante la imposibilidad de obtener mejoras o cuando se incumplen las condiciones iniciales por parte de los empleadores/as. La amenaza de despido, por otra parte, limita los posibles espacios de negociación. En definitiva, no puede esperarse una mejora de las condiciones del empleo de hogar por la vía individual, así que la necesidad de intervenciones institucionales (desde las intermediarias, desde los sindicatos, desde la Administración, desde las escasas y parciales asociaciones de empleadas) es clara.

8. CONCLUSIONES

EL PUNTO DE PARTIDA: LA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA

El análisis de la principal información estadística disponible sobre el empleo del hogar permite, aun con las limitaciones que presenta, identificar algunas tendencias que habrán de ser revisadas posteriormente a la luz del análisis cualitativo ha venido a confirmar. Dada la elevada informalidad de esta actividad, no captada por los indicadores estadísticos usuales, así como las deficiencias en las caracterizaciones de la misma, no es posible extraer de este análisis resultados concluyentes, pero sí captar las líneas fundamentales en torno a las cuales se mueve la dinámica reciente del empleo del hogar. Y ello junto con una conclusión previa: la necesidad de mejorar el instrumental disponible para adaptarlo mejor a las peculiaridades de una actividad laboral respecto de la cual ni los criterios, ni los mecanismos para aprehender la realidad resultan adecuados en la actualidad.

La primera tendencia clara es el aumento significativo en el empleo que se ha producido en los últimos años, sobre todo a partir de 1997. Un empleo caracterizado por un elevado grado de informalidad, como demuestran las grandes diferencias existentes entre el número de ocupadas estimadas (el empleo visible) y las trabajadoras dadas de alta en la Seguridad Social. Por otro lado, cabe subrayar tres características del empleo en esta actividad: en primer lugar, su intensa feminización; en segundo lugar la correlación negativa que existe entre el nivel de estudios alcanzado y el acceso al empleo del hogar (a pesar de que en el caso de algunos colectivos de inmigrantes los niveles de estudios que se presentan las trabajadoras son más elevados) y, finalmente, el fuerte incremento que se ha producido en la presencia de inmigrantes entre las empleadas de hogar. Así, las empleadas de hogar de origen extranjero –principalmente de Ecuador y Colombia, seguidas por otras nacionalidades con mucha menor participación– constituyen en la actualidad una parte importante del total del empleo en esta actividad.

Por lo que respecta a la condiciones de empleo y trabajo, un elemento destaca claramente: la elevada precariedad del empleo del hogar, ampliamente mayor que la del conjunto del mercado laboral español. Elevada precariedad que se manifiesta, en primer lugar en una fuerte incidencia del empleo a tiempo parcial –muy superior a lo que sucede en el total del empleo español– y en unas jornadas de trabajo, por tanto, de menor duración. Situación que no responde a una opción voluntaria de las trabajadoras, sino al carácter de la actividad que se desarrolla y a no encontrar trabajo a tiempo completo. En segundo lugar, el empleo del hogar presenta una tasa de temporalidad muy elevada, ampliamente superior a la media total española y que muy probablemente todavía resulta mayor en la realidad, dadas las limitaciones del

aparato estadístico disponible para captarla. Por último, cabe destacar que la inmensa mayoría del empleo del hogar corresponde a puestos de trabajo que requieren muy escaso nivel de cualificación.

LAS EMPLEADAS DE HOGAR. IMÁGENES Y ESTEREOTIPOS

En los últimos años se ha producido un cambio radical en el panorama de las empleadas de hogar debido a la creciente presencia de mujeres extranjeras. Las españolas están en franco declive en el sector. La sociedad española y ellas en particular se están adaptando rápidamente y, en general, creen que se están venciendo las resistencias a contratar extranjeras que pudo haber en los primeros momentos. El imaginario social se va poblando de representaciones y estereotipos acerca de las nuevas empleadas de hogar y del proceso mediante el cual han ido ocupando el espacio laboral cedido por las autóctonas.

El marco legal en el que se inscribe el trabajo de las empleadas de hogar y el elevado índice de informalidad en la contratación lo convierten en uno de los trabajos más precarios. Para las mujeres españolas “no es un verdadero empleo” y han ido abandonando este sector a medida que van pudiendo acceder a otros empleos mejor regulados y que les dan acceso a mayores prestaciones sociales. Para las mujeres inmigrantes, sobre todo cuando acaban de llegar y no tienen los papeles en regla, es una oportunidad de empleo segura.

La oferta es creciente y la imagen de la empleada de hogar que se está normalizando es la de “una mujer extranjera”. Tras esa primera división que estructura la percepción de las empleadas en “españolas” y extranjeras”, se va configurando una representación cada vez más compleja y matizada de las diferencias entre las extranjeras que las mujeres participantes en los grupos reconstruyen sobre la base de sus propias experiencias y también sobre los estereotipos que circulan en su entorno. Las empleadoras destacan las experiencias positivas sobre las negativas en términos generales, y los atributos de las trabajadoras considerados como cualidades valiosas sobre los rasgos problemáticos o denostados.

A la hora de describir las diferencias entre las extranjeras y sus cualidades los criterios que organizan el esquema son: por un lado la zona de procedencia y por otro, el tipo de tarea al que se dedican dentro del hogar. Según el primer criterio distinguen básicamente tres grandes grupos: las latinoamericanas, las “del este”, y “las musulmanas”, identificando a esta últimas como las que proceden del Magreb o del África Subsahariana. Existe unanimidad en considerar a “las musulmanas” como las más alejadas de su universo cultural. En general es hacia este colectivo donde se dirigen las mayores resistencias. Las latinoamericanas y las “del este” gozan de mayor aceptación.

Las latinoamericanas son indudablemente las que consideran más cercanas, aunque esta apreciación presenta algunos rasgos ambivalentes. Por un lado el idioma facilita la comunicación y el entendimiento, rasgos considerados indispensables cuando deben ocuparse de los niños y niñas o las personas mayores. También algunos rasgos de carácter que les atribuyen las convierte en las candidatas idóneas para ocuparse de las personas mayores y también, aunque lo subrayan con menor énfasis, de los niños y niñas: son dulces, cariñosas, tranquilas, pacientes y encantadoras. Pero por otro lado su manera diferente de ver la vida desorienta a las empleadoras españolas y en algunos casos dificulta el trato en la relación laboral.

El elevado nivel cultural de muchas de las mujeres procedentes “del este” es quizá la característica que centra la construcción de su diferencia respecto al resto. Precisamente este factor es el que hace que algunas de las mujeres las “prefieran” a las sudamericanas y las sientan más cercanas a pesar de las diferencias idiomáticas y culturales. La distancia por el tipo de cultura se ve compensada por la cercanía en el nivel cultural. Presentan en mucha menor medida la actitud subordinada y servil y se sitúan en una posición más igualitaria en la relación con la empleadora, lo que hace más agradable su trato.

PERFILES BIOGRÁFICOS Y TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS

Buscando un rasgo común para ambos grupos, la frase que quizá podría definir mejor el significado del empleo doméstico para las empleadas, es que se trata de “algo más que un trabajo, pero menos que un empleo”.

Para las trabajadoras inmigrantes, sobre todo en el momento de su llegada, conseguir un trabajo como empleada del hogar es casi la única forma de cumplir su objetivo económico y, lo que es casi más importante cuando llegan solas, conseguir trabajar como internas supone tener techo y comida. Pero no es sólo eso; también supone la forma de entrar en contacto con la sociedad española y, por las interacciones personales que implica la relación con la familia empleadora, suele ser la vía para iniciar su proceso de regulación.

Las trabajadoras inmigrantes vienen, mayoritariamente, atraídas por las diferencias salariales existentes entre sus países de origen y el receptor. Conseguir mejores salarios para poder llevar a cabo proyectos de carácter familiar es su prioridad, aunque sea realizando tareas socialmente devaluadas y que, con anterioridad, nunca han hecho como asalariadas. Son las principales elaboradoras de las estrategias familiares dirigidas a mejorar el bienestar y ampliar

las oportunidades de los hijos e hijas. Además, en estos casos, son las primeras en movilizarse para conseguir esos objetivos. Si los objetivos son puntuales (pagar una deuda, que los hijos e hijas finalicen estudios...) es posible que se produzca el retorno a medio plazo. Sin embargo, muchos proyectos migratorios planteados con carácter temporal, si se produce la reagrupación familiar, acaban convirtiéndose en definitivos.

Sus trayectorias laborales en la inmigración suelen pasar por distintas fases en las que, en función de sus preferencias y sus posibilidades, se van moviendo pero, casi siempre dentro del sector. Las mujeres que vienen solas con mayor frecuencia aceptan trabajar como internas, posteriormente, si se produce la reagrupación familiar, limitan sus horarios para atender las necesidades de su propia familia y pasan a buscar trabajos como externas. Abandonar la situación de internas no sólo se produce por la llegada de la familia. Estar en una casa en régimen de interna, como ya se ha comentado, a la llegada puede dar la sensación de refugio; sin embargo, con posterioridad, esas trabajadoras denuncian jornadas interminables, trabajo agotador, obligaciones poco definidas y demasiadas implicaciones emotivas. Señalan cómo acaban sintiendo que no tienen vida propia fuera del trabajo y que necesitan sentirse personas con un presente y un pasado que va más allá de su trabajo. A la larga el refugio se convierte en una cárcel –y no precisamente de oro– y buscan otras formas de empleo.

Las salidas del empleo doméstico son poco factibles, en este sentido hablamos de trayectorias laborales estancadas. Algunas de las entrevistadas tienen una experiencia previa en sus países como profesionales cualificadas, en estos casos parece más adecuado hablar de trayectorias profesionales truncadas.

Las empleadas de hogar españolas tienen en común con las inmigrantes la escasez de oportunidades de mercado. Las razones pueden ser diferentes puesto que no tienen las desventajas que supone ser una persona extranjera (papeles, idiomas, relaciones,...) pero tienen desventajas relativas respecto a otros trabajadores y trabajadoras autóctonas.

Respecto a sus diferencias con las inmigrantes, para empezar hay que resaltar el carácter más instrumental del trabajo que realizan: se trata de obtener unos ingresos que necesitan. Saben que se trata de una actividad que no es reconocida socialmente como un empleo “normal” y la suelen realizar bajo condiciones de empleo irregulares. Tampoco tiene, para la mayoría, esa carga simbólica que rodea el empleo doméstico en el caso de las inmigrantes. Respecto a la implicación afectiva, ésta es destacable en el caso de las cuidadoras o de las externas fijas.

Dentro del grupo de las empleadas españolas se pueden diferenciar tres subgrupos en función de sus perfiles y sus trayectorias. En primer lugar, podría referirse el grupo de mujeres que sólo han trabajado en ese sector y se saben con pocas posibilidades de salir de él. Se trata

de mujeres sin estudios o con estudios primarios y se dedican, sobre todo, a tareas de limpieza. En este grupo puede hablarse de trayectorias laborales estancadas.

En segundo lugar, estarían aquellas trabajadoras que sí han tenido otros empleos que han perdido o han dejado, sobre todo, por demandas familiares. Se trata de un grupo con escasa formación o con formación obsoleta. La entrada al servicio doméstico se ha producido ante la dificultad de encontrar otro tipo de empleo y, en otros casos, por tener poca disponibilidad de tiempo al tener que atender a su familia. Se trata de trayectorias laborales estancadas y trabajadoras resignadas.

También se puede hablar de cierta resignación, acompañada en este caso de frustración, al referirnos al tercer grupo que aparece claramente delimitado: el de las jóvenes con formación media o superior que, aparentemente, podrían aspirar a otro tipo de empleo. Este grupo viene marcado por todos los rasgos que definen las trayectorias juveniles precarias. Jóvenes que no pueden aplazar la obtención de ingresos y, en un momento dado se lanzan a “coger lo que sea de momento”. En todos los casos observados se aúnan desventajas sociales de partida y ambiciones o expectativas limitadas fruto de lo anterior con un mercado laboral flexibilizado y precario que nos les ofrece demasiadas alternativas. El riesgo de estas jóvenes es que lo que han aceptado como transitorio acabe marcando su trayectoria laboral.

Las empleadas de hogar perciben la falta de valoración social de su actividad todavía demasiado ligada a la idea de servidumbre. Ni se considera como una forma de empleo normal, ni se valoran las funciones que realizan. En consecuencia, tampoco se sienten valoradas como trabajadoras puesto que no son necesarias porque son sustituibles.

Además, las circunstancias que rodean este tipo de actividad, generan serias dificultades para diferenciar las relaciones laborales de las personales. A estas trabajadoras se les pide una serie de rasgos personales que van más allá de la capacitación técnica. La demanda es mutua, las empleadas quieren algo más que el salario. Al desempeñar su trabajo ponen algo más que habilidades profesionales: proporcionan atenciones, vuelcan sus afectos. Se sienten recompensadas cuando las empleadoras les demuestran confianza, cuando les dan un trato familiar y, en el caso de las cuidadoras, cuando reciben muestras de cariño de aquellos a quienes ellas cuidan: los/as abuelos/as y los/as niños/as.

Contrasta la visión tan opuesta que tienen las empleadoras acerca de la consideración que les merecen las empleadas y la necesaria función que éstas desempeñan en sus hogares, con la percepción de las trabajadoras de estar infravaloradas en todos los sentidos.

LA RELACIÓN CON EL SISTEMA REGULADOR

Las condiciones de empleo de las empleadas de hogar son significativamente diferentes de las existentes, aun con limitaciones, en el resto de sectores económicos, por cuanto la inmensa mayoría de las mismas no tienen contrato de trabajo ni, en consecuencia, están dadas de alta en la Seguridad Social. Las insatisfactorias regulaciones legales de ambos tipos de elementos –la contratación y el Régimen Especial de Seguridad Social– no favorece la contratación. Pero estas deficiencias en la legislación no explican por sí solas el elevado grado de informalidad del sector. Las lógicas de actuación de empleadoras –sobre todo– y empleadas contribuyen también a dicha situación. El gran desequilibrio existente en esta relación laboral, sobre todo con el fuerte aumento reciente de la oferta de trabajadoras, reduce significativamente el poder social de negociación de éstas, lo que acaba de cerrar el círculo del predominio de la no contratación.

En general las empleadoras plantean una actitud abierta de aceptación del derecho de las trabajadoras a formalizar legalmente su situación laboral, aunque reconocen que la mayoría las “contrata” por vía informal por varias razones, unas veces vinculadas a las empleadoras y otras a las demandas de las propias empleadas

En cualquier caso, en el período más reciente viene produciéndose una cierta tendencia al alza en la formalización de contratos, resultado de la mayor presión que en dicho sentido realizan las trabajadoras inmigrantes, para las cuales el contrato puede ser la puerta de entrada para regularizar su situación de residencia, así como de un incremento en el trabajo como internas y externas fijas.

El grado de conocimiento del marco legal que regula las condiciones de empleo en el hogar es desigual entre las empleadoras. En cualquier caso, queda claro que representan el empleo de hogar inscrito en un marco de informalidad. Las empleadoras perciben la evolución que se está produciendo en el sector como un proceso de conversión de lo que hasta ahora no era un “verdadero trabajo”, y como tal se movía por unos cauces informales, en una actividad laboral normalizada que reclamaría por ello un ajuste en términos legales.

El análisis de las entrevistas realizadas, permite concluir que también existen diferencias significativas entre empleadas de hogar españolas e inmigrantes en la relación con el mundo del empleo formal. Así, las primeras muestran un menor grado de conocimiento del sistema regulador de esta actividad y un menor interés en legalizar su situación, dados los costes que han de asumir en términos de cotizaciones sociales y las escasas ventajas que les brinda el régimen de Seguridad Social, sobre todo si consideramos que una parte de la

protección pueden obtenerla por vías alternativas. Sin embargo, las trabajadoras inmigrantes muestran un mayor grado de conocimiento de la normativa legal y un mayor grado de exigencia hacia sus empleadoras respecto de la contratación y la afiliación a la Seguridad Social, como vía para la obtención de los papeles (de residencia).

Dado el estrecho margen de negociación de las empleadas de hogar –en particular, las inmigrantes en situación de irregularidad jurídica– la voluntad de hacer contrato o no por parte de las empleadoras está ligada fundamentalmente a la confianza con la trabajadora y otros aspectos inmateriales de la relación laboral. En este sentido, además del buen rendimiento laboral, los sentimientos, los afectos y la buena relación entre empleada y trabajadora son fundamentales. Así, las trabajadoras no viven la formalización del contrato como un derecho sino como un favor personal que les puede hacer discrecionalmente la empleadora.

Una vez conseguidos los papeles siendo internas, muchas empleadas de hogar inmigrantes cambian hacia otra modalidad de contrato con menor dedicación dentro de esta actividad (externas fijas o por horas). Otras, pasan a desarrollar las mismas tareas (limpieza y cuidados) pero en otros sectores laborales más regularizados como son las empresas de limpieza, ayuda a domicilio o residencias.

Sin embargo, no todos son ventajas en esta migración laboral. Según se desprende del análisis de las entrevistas realizadas a las empleadas de hogar, trabajar en estos sectores más formales no produce necesariamente mayores ventajas respecto a las condiciones laborales que se tenía en el empleo del hogar, porque en muchos casos la incorporación se realiza hacia sectores con una elevada precariedad laboral, lo que conduce a la percepción de que trabajar con contrato no siempre mejora las condiciones laborales.

Obtener un contrato como empleada de hogar a menudo no favorece una regularización estable del sector sino el trampolín de salida del mismo, mientras que no tener papeles inmoviliza a estas trabajadoras –particularmente las inmigrantes– en el mismo. Se fomentan, de este modo, las diferencias intragénero o la segmentación jerarquizada dentro del propio colectivo de inmigrantes estableciendo una distinción clara entre aquellas con papeles y sin papeles.

UNAS CONDICIONES DE TRABAJO MARCADAS POR LA PRECARIEDAD

Las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar se ven afectadas por la situación de precariedad laboral en la que la mayor parte de ellas desarrollan su actividad. En

este sentido, dos dimensiones de la precariedad resultan relevantes: la insuficiencia de las remuneraciones y la existencia de condiciones de trabajo degradadas. Condiciones de trabajo que no sólo, se sitúan en niveles bastante alejados de los estándares del conjunto del mercado laboral, sino que vienen mostrando desde hace un tiempo una clara tendencia a la baja.

La tendencia descendente del conjunto de condiciones de trabajo ha estado y todavía está fuertemente condicionada por la transformación más importante que ha experimentado el empleo del hogar en los últimos años. Si bien es cierto que ha crecido y se ha diversificado la demanda de empleadas de hogar, también lo es que la oferta de trabajadoras ha aumentado significativamente, por efecto de la inmigración sobre todo. El resultado de esta dinámica es que las condiciones laborales se han degradado, ya que no sólo hay una abundancia de mano de obra, sino que buena parte de ésta (inmigrantes) frecuentemente tiene un umbral de exigencia más bajo y está dispuesta a aceptar peores condiciones. En este sentido, se constata que, en general, las inmigrantes sometidas a la doble tensión de conseguir mejores condiciones de trabajo –en particular, salariales– y obtener un trabajo como única vía de inserción laboral y de regularización de su situación de residencia, optan mayoritariamente, con bastante lógica, por asegurar el empleo, sacrificando otras posibles mejoras. Este efecto depresivo sobre las condiciones resulta a menudo conflictivo para las trabajadoras autóctonas, que lo ven como una fuente de competencia desleal.

Por otro lado, cabe subrayar que aquí no sirven las referencias habituales en otros sectores para la fijación de salarios, más allá de las indicaciones que dan algunas de las redes de intermediación. Así, las condiciones salariales están bastante marcadas a priori por la práctica y la costumbre, existiendo una cierta referencia –tanto para trabajadoras como para empleadoras– de lo que es “normal”. En la práctica el importe concreto se “pacta” con la empleada tomando como referencia las nociones que una y otra tienen sobre lo que son las prácticas generalizadas.

Los efectos de la precariedad laboral sobre los salarios de las empleadas de hogar son claros: no sólo son bajos, sino que además muestran una tendencia a contenerse e incluso a disminuir como resultado de la mayor oferta laboral en esta actividad (particularmente de inmigrantes). Así, aunque en la actualidad los salarios que se vienen pagando se sitúan algo por encima de los mínimos establecidos por la Ley –los cuales son bastante reducidos– los niveles que alcanzan son inferiores a los que, por tareas similares, emanan de los convenios colectivos y también a los que intentan introducir algunas organizaciones de intermediación.

Existe, en general, un alto grado de insatisfacción de las trabajadoras respecto de los salarios que reciben, tanto porque se consideran insuficientemente pagadas por el trabajo que realizan, como porque no les permiten satisfacer sus necesidades vitales. Si además, como

sucede con alguna frecuencia, se producen impagos de tareas realizadas y no retribuidas, el sentimiento de insatisfacción se agudiza.

La valoración de la cuantía del salario de las empleadas de hogar se ve sometida, en la representación de las empleadoras, a dos criterios que actúan de forma contradictoria. Cuando lo que se valora es no sólo el contenido del trabajo, sino lo que supone para la empleadora en términos de alivio en los problemas de conciliación, el resultado no puede materializarse en dinero. Pero cuando se valora en términos de coste para la economía familiar, se convierte en cifras concretas. Entra en juego el factor posición socioeconómica. Además, con cierta frecuencia, este coste se descuenta mentalmente no de los ingresos familiares, sino del salario de la empleadora, lo que lleva directamente a preguntas sobre la racionalidad de la decisión de contratar.

La mejor alternativa que disponen las empleadas de hogar para conseguir una mejor retribución es “hacer horas”, ya sea trabajando con este sistema o incrementando su jornada habitual con trabajos adicionales. Una opción que, por otro lado, tiene importantes costes para las trabajadoras, en términos de organización, de aumento de su jornada laboral, de gastos de transporte y de estrés. La opción, en este caso, para las trabajadoras está bastante clara: mayor inestabilidad, más problemas de organización de la jornada laboral y menor protección social a cambio de obtener mayores ingresos.

Los bajos niveles salariales, en ocasiones, son compensados parcialmente por las empleadoras concediendo a las trabajadoras algunos incentivos, monetarios o de otro tipo. Incentivos que, frente a los derechos o a la negociación, son decididos unilateralmente por las empleadoras en base a criterios de discrecionalidad, frecuentemente ligados a la confianza o el buen comportamiento.

Por lo que a las condiciones de trabajo respecta, un primer elemento a destacar es que el control de las tareas realizadas está fundamentado, en buena medida, en la confianza (o en su ausencia) aspecto que es básico en la relación laboral del empleo del hogar. Confianza que no sólo han de manifestar las empleadoras respecto de sus trabajadoras, sino que ha de ser mutua.

En este sentido, a partir del discurso de las trabajadoras se constata la existencia de dos grandes modelos de supervisión y control. Un primer modelo es el que se fundamenta en un elevado grado de confianza respecto de las trabajadoras, en las que se delega no sólo el cumplimiento del horario y la organización de las tareas y la forma de realizarlas, sino también la propia vivienda y, más aún, el cuidado de las personas más dependientes de la familia. Este modelo, que concede más autonomía a las empleadas, puede ser una opción voluntaria de las

empleadoras o responder a más bien a la ausencia obligada de éstas por motivos laborales. Un segundo modelo se basa en un alto grado de desconfianza por parte de la empleadora hacia las trabajadoras, sobre todo hacia las inmigrantes. Desconfianza que se expresa desde un control directo y pormenorizado de las tareas que se realizan, hasta la imposición de determinadas prohibiciones sobre el uso de espacios o recursos de la casa.

Desde el punto de vista de las empleadoras, el grado de control que ejercen estas sobre el trabajo de la empleada viene condicionado por el hecho de que la mayor parte de su actividad se desarrolla en ausencia de la empleadora, principalmente por motivos laborales, pero también queda claro que prefieren no coincidir con la empleada. Las empleadoras creen que esto les da a las trabajadoras un gran margen de libertad y que el control que ejercen sobre ellas es escaso. Si no fuera por el problema de la confianza este hecho sería considerado positivo.

El análisis del discurso de las empleadoras permite observar que tienen dificultades para asumir el papel de “jefa” con las empleadas. Por un lado porque la necesidad de organizar, controlar y supervisar las tareas les corresponde a ellas en exclusiva. Es una carga derivada de la división sexual del trabajo familiar. En algunos casos el “último reducto”, del que no se pueden liberar aunque cuenten con una pareja que colabore (tomar iniciativas es un paso que aún no han dado) y con ayuda doméstica remunerada. Habría, por tanto, una cierta resistencia a ejercer activamente ese papel. Por otro lado, porque, directamente no saben o no les gusta mandar. Por debajo de esta actitud y expresión discurre la ambigüedad y ambivalencia con la que establecen su relación con la empleada. No es, como en el pasado una relación de servidumbre, pero tampoco se configura como una relación entre iguales.

La cuestión del control se encuentra sometida, por tanto, a todo un conjunto de tensiones –y de la forma cómo se resuelvan éstas en cada caso dependerán en buena medida la calidad y la continuidad de la relación laboral. Por otro lado, en última instancia, la posibilidad de existencia o no de conflictos en torno al tema del control nos remite a la cuestión más genérica de qué tipo de trato tengan habitualmente las empleadoras con las empleadas. Un trato que según destacan las empleadas de hogar entrevistadas puede ser amistoso o familiar o llegar a ser distante, despectivo o incluso hostil. Sin embargo, las trabajadoras no suelen confundir los deseos con la realidad y saben que, más allá de que el trato que reciben por parte de sus empleadoras sea bueno o malo, amistoso o despectivo, se encuentra una única realidad: son trabajadoras como las demás y sólo eso y como tales, al fin y al cabo son tratadas.

Se podría afirmar que el carácter particular que reviste la relación concreta con la trabajadora enmarca las actitudes y comportamientos de las empleadoras hacia las empleadas. Sintetizando, se podría decir que al tiempo que se considera difícil mantener una relación

estrictamente profesional, la relación personal es vivida desde una clara ambivalencia: hay aspectos muy positivos, pero hay otros que producen abierta incomodidad en las empleadoras.

Los problemas de indefinición de la relación y trato adecuado presentan diferencias notables según la posición social de las empleadoras. Los viven con mayor intensidad las mujeres de clase media y media baja. Mujeres que probablemente son en su familia la primera generación que dispone de ayuda doméstica remunerada o, por lo menos que no han dispuesto de servicio doméstico tradicional en su familia de origen. Son las que reivindican con mayor insistencia una “profesionalización” de este tipo de trabajo y que aluden a ella ante cualquier conflicto, duda o sensación de ambivalencia en la relación. La profesionalización adquiere en este contexto un significado de igualdad, de no subordinación por parte de la empleada, de modo que incluso la particularidad de la relación con la empleada concreta pueda moverse en este terreno: el de las relaciones entre personas (por oposición a la de señora/criada). Para las mujeres de clase alta las relaciones con las empleadas resultan menos ambiguas. Presentan una disposición derivada de su herencia cultural al provenir de familias en las que se contaba con servicio doméstico. Aún así se ven afectadas en este sentido por los cambios sociales que se han experimentado. Hay un antes y un ahora en el servicio doméstico.

El trato laboral, sin embargo, puede llegar a degradarse de manera importante, en algunos casos. Se producen, así fenómenos de acoso moral que se manifiestan de diversas formas y ante los que la ausencia de regulación y de cauces formales de resolución de conflictos no favorece el que se encuentren las vías de salida que, aun con dificultades, están disponibles para otras trabajadoras. Por otro lado, en ocasiones, se dan situaciones de acoso sexual, en particular a trabajadoras inmigrantes. Situaciones de acoso que llegan a producirse de manera premeditada, de forma que la aparente búsqueda de empleada de hogar encubre otras finalidades, incluso con la complicidad de algunos intermediarios en el proceso de empleo.

Un aspecto importante de las condiciones de trabajo que confirma la progresiva degradación de las mismas es el relativo a la jornada laboral. En este sentido, se evidencia con frecuencia en las trabajadoras la tensión entre conseguir una jornada laboral más amplia que les permita acceder a un mayor ingreso –dados los bajos salarios en esta actividad– y la mayor carga de trabajo y el menor tiempo disponible que la misma supone. El resultado, es que la jornada puede ser muy larga o muy corta: puede durar desde todo el día, en el caso de las internas, hasta muy pocas horas diarias o semanales para algunas externas por horas, aunque es frecuente la necesidad de incrementarlas para conseguir aumentar los ingresos.

En cualquier caso, una parte importante de las empleadas de hogar realizan jornadas laborales inferiores a la normal. Ello viene a confirmar algo que las estadísticas ya nos habían apuntado: la elevada incidencia del empleo a tiempo parcial en esta actividad, muy superior a la

media del conjunto del mercado laboral español; jornada parcial que responde sobre todo al “tipo de actividad” y no a una opción voluntaria de las trabajadoras.

Por otro lado, el tema de la jornada no se agota con la duración de ésta, sino que una cuestión fundamental para las trabajadoras es cómo se distribuye y cuáles son los horarios que la limitan. De ello dependerá, entre otras cosas, el tiempo libre real de que dispongan las trabajadoras para su vida personal y las posibilidades y restricciones para la conciliación con su vida familiar.

En esta misma dirección, las vacaciones pagadas, que constituyen un derecho básico para cualquier persona trabajadora, no son la norma para las empleadas de hogar. Por el contrario, podemos encontrar un buen número de peculiaridades en torno a esta cuestión, siendo los fenómenos más frecuentes que la vacaciones no sean retribuidas –sobre todo en el caso de las trabajadoras externas por horas– o que sólo lo sean parcialmente, mientras que sólo en algunos casos son plenamente reconocidas y retribuidas.

Por último, aunque entre algunas empleadas de hogar no existe una conciencia clara de que su actividad laboral suponga problemas de salud, un trabajo de estas características que requiere a menudo de importantes esfuerzos físicos y de un trato constante con personas deja inevitablemente su rastro sobre las condiciones físicas y psicológicas de las trabajadoras. Así, muchas trabajadoras no reconocen inicialmente que su actividad laboral comporte riesgos para la salud, pero al profundizar en la cuestión, aparecen invariablemente las referencias a todo un conjunto de problemas físicos (dolores, cansancios, alergias...) o psicológicos (stress, ansiedad, impactos emocionales de las actividades de cuidado...) que tienen su raíz en el trabajo que desarrollan.

Los problemas de salud de la empleadas de hogar asumen una dimensión adicional, ya que frecuentemente son vividos como doblemente problemáticas: por el problema en sí y, sobre todo, por el riesgo de pérdida del empleo que puede conllevar. Ante esta situación, muchas trabajadoras reconocen que no pueden permitirse enfermar, pues el coste de su enfermedad sería excesivamente elevado. Esta tensión, puede verse agudizada si la actitud de las empleadoras resulta hostil. Así, en ocasiones, las empleadoras manifiestan incompreensión ante la situación de enfermedad y –muy probablemente porque también dependen de ellas– obligan a las trabajadoras a continuar con sus tareas habituales. Una vez más el conflicto entre dos demandas de conciliación se hace bien patente.

LAS REDES SOCIALES Y LA INTERMEDIACIÓN EN EL EMPLEO DE HOGAR

Las empleadoras de hogar valoran en la contratación fundamentalmente rasgos ligados a la confianza, la honradez y la responsabilidad de la trabajadora y, en segundo lugar, la entrega en el trabajo y la tarea bien hecha. Se trata de cualificaciones reales de difícil formalización, que se tienen que evidenciar, evaluar y asegurar de algún modo en la contratación. Además, existen ciertos estereotipos respecto a las trabajadoras, asociados a su nacionalidad, que se expresan de forma implícita o explícita de cara a la contratación y que traducen esencialmente la dificultad para establecer relaciones de confianza cuando existe una amplia distancia social entre ambas partes de la relación laboral.

De aquí la importancia de las redes que ponen en contacto oferta y demanda en el empleo de hogar, que pueden ser redes sociales informales basadas en el conocimiento personal (parentesco, amistad, vecindario) o bien redes formales desarrolladas a partir de la intervención de instituciones intermediarias, sean de carácter benéfico (organizaciones religiosas, ONGs) o lucrativo (agencias privadas de colocación). Las redes sociales informales presentan una mayor eficacia en cuanto a establecer relaciones de confianza, sobre todo cuando se entrelazan redes de empleadoras y empleadas. Así lo ilustran las empleadoras al afirmar que en la mayoría de los casos la localización de la empleada se produce a través del uso de redes sociales informales constituidas por familiares, amigas, compañeras de trabajo, vecinas y conocidas de las empleadoras y de las empleadas. A través de ellas se busca y localiza a las empleadas y se obtienen, al tiempo, las referencias que van a servir de base para poder asentar la confianza que necesariamente van a tener que depositar en la trabajadora.

Aunque los criterios de selección en el momento inicial, están centrados en el canal de contacto y en las referencias que proporcionan, varían en función del tipo de tarea que se les va a encomendar. El que sea una persona relativamente de fiar y haga las cosas mínimamente bien parece suficiente cuando se trata de las tareas del hogar. Para las tareas de cuidados, sobre todo en el caso de los niños y niñas, las exigencias son mayores. Con el proceso de selección de la persona que debe dedicarse a cuidar a las personas mayores piensan que no pueden ser tan estrictas, ya que hay menos personas dispuestas para trabajar como empleadas dedicadas a estas tareas.

Ahora bien la efectividad de las redes informales está ligada a su diversidad y extensión, lo cual es más difícil en el caso de las empleadas inmigrantes (sobre todo en el momento de su llegada al país) que en el de las españolas. En cambio, las redes formales tienen que establecer la confianza a partir de referencias indirectas, pero el acceso a ellas es abierto y por eso son más utilizadas por las empleadas con menores recursos relacionales (inmigrantes).

Las redes sociales informales de las empleadas de hogar inmigrantes se inician en sus países de origen y su funcionalidad inicial para la búsqueda de empleo está ligada al proyecto migratorio, al crear una imagen positiva del país de destino. Pero son redes que sólo permiten un apoyo inicial a la llegada al país en el caso de que haya relaciones familiares por medio, mientras que otras redes fallan y la trabajadora debe reconstruirlas a su llegada, frecuentemente a partir de una identidad étnica o nacional con otras trabajadoras ya instaladas y con empleo. Este proceso es complicado en algunos casos por la desconfianza entre las propias personas inmigrantes, de manera que los contactos sociales que se van generando a partir de la experiencia de empleo (compañeras, empleadoras) tienen una importancia creciente en la trayectoria laboral de estas trabajadoras. Estas redes se van haciendo más densas y, con ello, más eficaces para poner en contacto con el empleo a la trabajadora y a otras personas de su red. No obstante, difícilmente permiten una promoción hacia empleos de mejores condiciones y menor informalidad.

En cuanto a las redes sociales informales de las empleadas de hogar españolas, se caracterizan por estar menos vinculadas a la búsqueda de empleo (más bien se activan en un determinado momento para buscar empleo, no se conforman con ese objetivo) y, en general, por ser más extensas y de mayor confianza que las de las empleadas inmigrantes, por el hecho de haberse construido desde la socialización primaria. Por otra parte, se entremezclan con mayor facilidad con las redes de las empleadoras (por la proximidad social y los estereotipos étnicos), generándose un vínculo de confianza superior que facilita el control de la empleada y garantiza el respeto de ciertos mínimos en la relación laboral por parte de la empleadora. Ahora bien, a pesar de ser eficaces hay que tener en cuenta que estas redes no suelen dar acceso a empleos fuera de la órbita del empleo de hogar y la informalidad.

En cuanto a las instituciones intermediarias en el empleo de hogar, despliegan redes más formalizadas de contacto entre oferta y demanda. Parecen funcionar sobre todo como vía inicial de inserción de las empleadas en este mercado de trabajo, sobre todo para aquellas cuyas redes sociales informales son menos amplias y eficaces (particularmente las inmigrantes) o en situaciones de necesidad urgente de empleo. Las empleadoras recurren a ellas normalmente cuando no han encontrado empleadas a través de sus redes sociales, en mayor medida para buscar internas o externas a jornada completa, o también cuando han tenido alguna experiencia negativa que les lleva a buscar mayores referencias formales. Con las instituciones religiosas y ONGs no se establecen relaciones de tipo mercantil, mientras que cuando acceden a agencias privadas de colocación –con ánimo de lucro– las empleadoras actúan como clientes. Además algunas de estas agencias privadas tienen comportamientos oportunistas que no aparecen en las instituciones no lucrativas, por ejemplo cuando cobran a las trabajadoras por inscribirlas en su

bolsa de empleo, retienen parte de su salario como pago por la intermediación o no informan adecuadamente sobre las características de los empleos.

Las instituciones con carácter asistencial, benéfico o solidario contemplan el empleo de hogar como una oportunidad para la inserción laboral de colectivos desfavorecidos. Atienden en gran medida a mujeres inmigrantes, en algunos casos por una orientación explícita y en otros porque son éstas las que más recurren a las intermediarias por su mayor necesidad de empleo y la insuficiencia de sus redes informales. Algunas atienden a personas indocumentadas y otras no, pero en cualquier caso el perfil de las mujeres que acuden a ellas lleva a que se especialicen en el empleo de hogar como forma de inserción laboral. Y ello porque permite la integración de personas sin títulos educativos (o sin reconocimiento oficial si son inmigrantes cualificadas), dado que las cualificaciones que se valoran no son formales, y en particular de mujeres en situación irregular en el país, ya que no se requiere habitualmente contrato, o bien de inmigrantes legalizadas que necesitan mantenerse en alta en la Seguridad Social (aunque sea en el Régimen Especial) para renovar sus permisos de residencia.

Estas instituciones no lucrativas ofrecen además toda una serie de apoyos que son muy importantes para las inmigrantes recién llegadas al país: formación en habilidades domésticas, ayudas para la supervivencia inicial o de forma continua. La postura favorable hacia las empleadas es en este caso clara, pero sin embargo no es siempre tan evidente cuando se trata de la relación laboral con las empleadoras, ya que en algunos casos se detecta cierta preferencia de las instituciones hacia estas últimas en caso de conflicto con las empleadas. Esto lleva a la cuestión de la posición de las intermediarias respecto a la definición de mínimos en cuanto a las condiciones de trabajo y salarios en el empleo de hogar. Buena parte de ellas adopta una posición poco intervencionista, de meras intermediarias que dejan a las partes la determinación de dichas condiciones y que a lo sumo orientan sobre lo que es razonable de acuerdo a las circunstancias del mercado. Otras instituciones, en cambio, adoptan una posición más firme en la intermediación, fijando mínimos y cubriendo –aunque de forma insuficiente– la falta de organizaciones sindicales en la actividad. No insisten tanto en formalizar la relación laboral a través de contrato (algo que choca con las prácticas informales habituales) como en “regular” normas informales que reduzcan la precariedad del empleo de hogar.

Este papel “regulador” de algunas instituciones no lucrativas desaparece prácticamente cuando se trata de agencias privadas mercantiles, las cuales por otra parte no son mucho más eficaces a la hora de proporcionar empleo a las trabajadoras. Las potencialidades que las instituciones intermediarias pueden tener de cara a una mayor regulación del empleo de hogar en la práctica se ven limitadas por la saturación que experimentan y por la degradación de las condiciones de mercado. De hecho, se aprecia un cierto retroceso de ese papel regulador de las instituciones no lucrativas, pero continúan siendo interlocutores válidos si se pretende

mejorar la situación del empleo de hogar, dada la pobreza de la trama institucional de la actividad (tanto por la parte sindical como por la regulación legal y la intervención de la Administración). Por otro lado, la posibilidad de una organización colectiva de las propias empleadas parece difícil, dada la diversidad de sus posiciones sociales e intereses y la propia actuación desinteresada de las instituciones intermediarias en la solución de problemas inmediatos de las trabajadoras.

En este contexto, la negociación entre empleadas de hogar y empleadoras se desarrolla en un marco de fuerte individualización, sólo matizada por las citadas redes sociales informales y formales y las escasas limitaciones implícitas que se puedan establecer a través de ellas. Dado que el poder social de negociación de las empleadas es bastante reducido, la negociación se decanta hacia el lado de los empleadores/as y se ve muy limitada. Por lo tanto, no es de extrañar que la posición de las trabajadoras se mueva entre la resignación a las condiciones que se les proponen (o imponen), confiando quizás en poderlas renegociar posteriormente, y la salida, es decir, el abandono del empleo ante la imposibilidad de obtener mejoras o cuando se incumplen las condiciones iniciales por parte de los empleadores/as. La amenaza de despido, por otra parte, limita los posibles espacios de negociación. En definitiva, no puede esperarse una mejora de las condiciones del empleo de hogar por la vía individual, así que la necesidad de intervenciones institucionales (desde las intermediarias, desde los sindicatos, desde la Administración, desde las escasas y parciales asociaciones de empleadas) es clara.

LAS EMPLEADAS DE HOGAR COMO RECURSO EN LOS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN: UN PROBLEMA COLECTIVO NO RESUELTO

El marco en el que se inscribe el recurso a las empleadas de hogar es el de un problema colectivo que sigue sin estar resuelto, incluso ni siquiera correctamente planteado, en el plano social. La conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es, en las condiciones actuales, un asunto difícil, al tiempo necesario e imposible. Al estar relegado al ámbito de lo privado constituye un auténtico “reto” en la vida cotidiana, pero que afecta sólo a las mujeres. Los hombres ni se lo plantean y las mujeres lo asumen. Esto encierra la situación en un círculo vicioso del que, de momento, no se consigue salir.

En este contexto las empleadas de hogar ocupan un lugar importante, casi central, en el sistema de representaciones de las empleadoras. Por un lado porque la posibilidad de disponer de ellas es considerada como condición indispensable para poder desempeñar una actividad laboral mercantil. Por otro lado porque al identificar a sus empleadas como mujeres,

y como tales, sometidas a las mismas condiciones que ellas aunque en peor situación y con menos recursos, emerge con mayor fuerza aún la percepción como problema colectivo que demanda soluciones sociales.

La aportación de las empleadas de hogar a los problemas de conciliación de las empleadoras es más valorada, en términos relativos, por las mujeres que se plantean el recurrir a ella como una necesidad y que no cuentan con una tradición familiar de servicio doméstico. Las mujeres de posición social más elevada ni siquiera se plantean la posibilidad de no tenerla, lo dan por descontado. Ello contribuye a que minimicen, en cierto modo, su importancia. En su análisis de los problemas de la vida cotidiana destacan más la desigualdad de género que distancia su situación de la de sus parejas, y subyace la comparación con las mujeres de su posición en generaciones anteriores.

El grado de intensidad con el que las empleadoras viven la conveniencia o la “necesidad” de recurrir a las empleadas de hogar están estrechamente relacionados con la etapa del ciclo vital en la que se encuentran y también con la posición social. Las mujeres de clase alta provienen con frecuencia de familias que han contado tradicionalmente con servicio doméstico, o bien, al acceder a esta posición han incorporado rápidamente lo que es en ella una práctica generalizada. Para ellas se da por descontado el empleo de ayuda doméstica remunerada y su cuantía y tipología está asociada a las necesidades que se les plantean en cada etapa de su vida, pero sobre una base de ayuda permanente.

En las otras posiciones sociales la utilización del recurso puede ser no permanente y puede además variar según el momento, la urgencia de las necesidades, y la coyuntura económica de la familia. Aunque cada vez está más generalizada la búsqueda de ayuda para la realización de las tareas de la casa, ésta se considera en cierto modo prescindible. Su representación puede oscilar entre ser un lujo y un derecho, merecido o tolerable, dada su condición de trabajadoras y la falta de implicación de sus parejas.

La necesidad se vuelve urgente y la ayuda imprescindible cuando hay niños o niñas pequeñas. Con todo, no hay nada comparable al panorama que se les viene encima cuando sus padres comienzan a requerir cuidados, iniciando un rápido proceso hacia la dependencia total. La ayuda doméstica remunerada en estos casos no necesita justificación alguna por parte de ningún sector.

En la atención de mayores dependientes las empleadas inmigrantes desarrollan una labor inestimable. Por un lado porque las españolas no se prestan a este tipo de trabajos, por otro lado porque el proceso de deterioro en la salud de las personas mayores desemboca siempre en la necesidad de recurrir a una empleada interna y la presencia de mujeres

inmigrantes ha hecho posible que en la actualidad pueda ser vista como un recurso viable, adoptado cada vez más por muchas familias. Es justamente la dedicación a este tipo de tareas lo que lleva a las empleadoras a reconocer el importantísimo papel social que están jugando. No es sólo que por su situación se vean obligadas a ocupar los empleos que las españolas no quieren, es que, además los desempeñan bien. Las diferencias culturales se convierten en una ventaja. Por cultura y tradición, opinan las empleadoras, respetan más a las personas mayores. Su expresividad afectiva y su paciencia, las cualifica especialmente para este tipo de tareas.

La relación que se establece entre empleadas y empleadoras es una relación laboral peculiar derivada del marco de informalidad en el que se inscribe la actividad, del hecho de desarrollarse en el ámbito privado–familiar, de las demandas a las que responde el trabajo de las empleadas de hogar, y de que es una relación entre mujeres: unidas por la desigualdad de género y separadas por la desigualdad social. Todo ello repercute directamente en las condiciones de trabajo de las empleadas y ayuda también a entender algunos de los principales problemas que preocupan a las empleadoras.

Por un lado, uno de los problemas que viven con mayor inquietud es el de la inestabilidad que caracteriza el actual mercado de trabajo de las empleadas de hogar y que conlleva el cambio frecuente y en cierto modo imprevisible de la persona empleada. Aunque las empleadoras comprenden la elevada movilidad de las trabajadoras en busca de mejores oportunidades, la incertidumbre que genera eleva el problema de la falta de seguridad en la permanencia en el puesto de trabajo por encima de otros como la imposibilidad de comprobar el cumplimiento del horario, la calidad del trabajo realizado o los problemas de adaptación mutua (por las diferencias culturales). Las consecuencias son particularmente graves cuando afectan a las tareas de cuidados. En estos casos la necesidad de atención es ineludible. Si les “falla” la empleada el problema es inmediato, pero además el cambio de persona comporta en estos casos dificultades añadidas. La percepción de que cuando alguien les dura y no les falla están disfrutando de algo excepcional y sin garantías de que continúe así indefinidamente, genera una especie de angustia permanente ante la pérdida que acecha.

Esta elevada movilidad agrava otro problema central en la relación laboral: la confianza. Problema que deriva del ámbito privado-familiar en el que se desarrolla la actividad. La contratación de la empleada de hogar supone la irrupción de una persona desconocida en su vida privada y su espacio de intimidad, y sobre la que van a depositar su confianza prácticamente desde el primer momento. El control que van a ejercer sobre ella va a ser indirecto y difuso ya que no van a estar presentes durante la mayor parte del tiempo en el que la empleada va a desarrollar su trabajo. Además, la sustitución de las españolas por las extranjeras en la representación central sobre quien son ahora las empleadas de hogar intensifica la sensación de inseguridad ya que el hecho de ser extranjeras las aleja en términos culturales, y la sensación de meter una extraña en casa aumenta.

Por otro lado, empleadoras y empleadas tienen en común la doble atribución de responsabilidades, en el ámbito laboral y en el familiar y los problemas de conciliación entre ambas asignaciones. Pero se da la paradoja de que la solución de unas comporta la negación de la de las otras. ¿Quién limpia la casa de la limpiadora, quién atiende a los hijos e hijas de las cuidadoras, o a las personas mayores? no son preguntas en absoluto retóricas. Remiten a un problema colectivo que sigue sin ser resuelto adecuadamente en el plano social.

El marco de informalidad en el que se desarrolla el trabajo doméstico remunerado, la ausencia de regulación de los derechos y deberes de las empleadas y el carácter indispensable que tiene para las empleadoras, sobre todo cuando se trata de tareas de cuidado, configura un escenario marcado por la desigualdad y en el que los conflictos están abonados. De hecho, la excelencia del trabajo de la empleada (no fallar nunca, ser puntual, responsable y atenta...) requiere colocar no sólo en un lugar secundario sino absolutamente subordinado todas las responsabilidades familiares propias.

En este sentido, el principal problema de conciliación que se plantea a las empleadas de hogar es el del cuidado de sus propios hijos e hijas y las dificultades que puede suponer para ello su jornada laboral, tanto por su extensión, como por su coincidencia con las franjas horarias en que requieren más atención. Estas trabajadoras tratarán de seleccionar –como entrada en el empleo de hogar o como mejora dentro de él– aquellas ofertas que les permitan cuidar a sus hijos/as. Así, el trabajo como internas será particularmente rechazado, dado que imposibilita totalmente la conciliación.

Ante estas necesidades de conciliación, las trabajadoras adoptarán diferentes soluciones que pasarán desde llevar con ellas a sus hijos e hijas al trabajo, hasta asumir ellas mismas el coste de esta compatibilidad con el recurso habitual a la doble jornada, pasando por la colaboración de la familia o de otras redes de apoyo (particularmente en el caso de las inmigrantes).

Una cuestión fundamental para determinar cómo se resuelven las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar de las empleadas de hogar es la actitud que ante las mismas adoptan las empleadoras. La respuesta que den a las solicitudes de cambio o flexibilización de la jornada laboral o a algunas soluciones utilizadas por las trabajadoras – como llevar a sus hijos e hijas con ellas– resultará clave para facilitar o dificultar dicha conciliación. Según las trabajadoras entrevistadas, en algunos casos las empleadoras adoptan una actitud relativamente flexible a partir del entendimiento de los problemas de conciliación de sus empleadas; en otros, actitudes negativas al respecto, demostrando escasa sensibilidad –o imposibilidad real– respecto a las necesidades de conciliación de sus empleadas. Lógicamente este conflicto se resuelve a favor de las empleadoras, la parte fuerte en la relación laboral, cuya

conciliación deviene prioritaria. Así, la solidaridad de género no siempre prevalece por encima de las diferencias de clase social.

Cuando las empleadoras analizan sus problemas de conciliación y el gran papel que en él juegan las empleadas de hogar, emerge la empatía al tiempo que la conciencia de la distancia socioeconómica que las separa. En tanto que mujeres trabajadoras, las empleadas con familia, tienen “el mismo” problema que ellas: problemas de conciliación. Pero la situación no es, obviamente, la misma. La identificación como mujeres trabajadoras que comparten problemas análogos aunque desde distinta posición, lleva a las empleadoras a plantearse, casi como cuestión de justicia, el mantener una actitud flexible con las empleadas y sus problemas de conciliación. Pero aunque la empatía sea máxima, la flexibilidad sólo es posible cuando el tipo de tareas que realizan las empleadas permite el ajuste. En las tareas de la casa resulta relativamente fácil, pero cuando se trata de la atención y cuidado de niños y niñas o personas mayores el panorama se complica enormemente. El marco de informalidad en el que se desarrolla la actividad de las empleadas de hogar propicia que este “conflicto de derechos” se resuelva siempre a favor de la empleadora. Al final, y aunque las empleadoras lo lamenten en un sentido particular, son las trabajadoras las que deben buscar la solución: dejando el empleo o buscando vías para resolver sus problemas.

Desde todas las posiciones sociales se llega a la conclusión de que la verdadera solución sólo puede venir de medidas sociales amplias y decididas. Actualmente las mejores soluciones disponibles pasan siempre por el mercado, por pagar empleadas de hogar y/o servicios privados. La propia experiencia de las empleadoras muestra que son insuficientes y presentan, además el problema, de que no están al alcance de muchas mujeres, y el mejor ejemplo son sus propias empleadas de hogar. La solución mediante la utilización de empleadas de hogar significa encerrar el problema de conciliación en un círculo femenino que además deja a un eslabón de la cadena (las empleadas) sin solución alguna.

9. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2004), *Hogares, cuidados y fronteras... Derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación*, Comisión Europea, DG Empleo y Asuntos Sociales
- ACSUR (2001), *Entre el Magreb y España. Voces y miradas de mujeres*, Madrid, ACSUR-Las Segovias
- Alcázar, A.; Huerte, M. (2003), “Mujeres inmigrantes y servicio doméstico en la ciudad de Granada”, *MUGAK*, nº 24, pp. 11-14.
- Alós, R., Miguélez, F., Recio, A. (1988a), *La industria textil lanera del Vallés Occidental*, Barcelona, CERES.
- Alós, R., Miguélez, F., Recio, A. (1988b), *Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio*, Barcelona, CERES.
- Anderson, B. (2000), *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, Zed Books, ltd.
- Bagnasco A. (1989), “Mercado y mercados de trabajo”, *Sociología del trabajo*, nº 6, pp. 21-31
- Banyuls, J. et.al (2003), “Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar”, *Sociología del Trabajo*, nº 47, pp. 75-105.
- Bentolila, S. y Dolado, J.J. (1993), *La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad*, Madrid, Banco de España.
- Borderias C.; Carrasco, C.; Alemany C.; (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Ed. Icaria.
- Bouffartigue, P. y Pendariès, J.R. (1994), “Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'oeuvre féminine peu qualifiée”, *Sociologie du Travail*, nº 3, pp.337-359.
- Burchell, B. (1992), “El impacto de la precariedad del mercado de trabajo sobre los individuos en el Reino Unido”, en Rodgers, G. y Rodgers, J., comps., *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social, pp.401-437.
- Cachón, L. (1995), “Los nuevos yacimientos de empleo en España: una (primera) visión general”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 29-30, pp. 124-141.
- Cachón, L. (2003), “La inmigración en España: los desafíos de la construcción de una nueva sociedad”, *Migraciones*, nº 14, pp. 219-304
- Cano, E. (2000), “Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral”, en Cano, E., Bilbao, A., Standing, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Alzira, Germania, pp. 25-68.
- Cano, E.; Sánchez, A. (1998), “La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario”, en Ybarra, J. A., *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, Murcia, Iniciativas de futuro, pp. 221-251.
- Cano, E., Sánchez, A. (2002), “Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar de Nazaret”, *VII Jornadas de Economía Crítica*, Valladolid, edición CD-ROM.
- Carbonero, M.A. (1997), *Estrategias laborales de las familias en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Carrasco, C. y Rodríguez, A. (1999), “Trabajos y cuidados: Hacia una reorganización social del tiempo y el trabajo”, *Revista de Trabajo Social*, nº 45, pp. 61-84.
- Casal, M. (2001), “Género y migraciones”, en ACSUR, *Entre el Magreb y España. Voces y miradas de mujeres*, Madrid, ACSUR, Las Segovias.
- Castillo, S. y Toharia, L. (1993), “Las desigualdades en el trabajo”, *Mercado de trabajo y desigualdad*, Madrid, Fundación Argentaria.
- Catarino, C.; Oso, L. (2000), “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, *Papers*, nº 60, pp. 183-207.
- CC.OO. (1987), *La mujer en la economía sumergida*, Madrid, Confederación Sindical de CC.OO.
- Centi, C. (1988), “Mercado de trabajo y movilización”, *Sociología del Trabajo*, nº 4, pp. 43-66.
- Colectivo Ioé (1990), *El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, Madrid, JOC-E.

- Colectivo Ioé (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Colectivo Ioé (2001a), “Relatos desde la entraña de los hogares. Voces de inmigrantes en el servicio doméstico”, *OFRIM Suplementos*, n. 8, pp. 35-60.
- Combes, D.; y Haicault, M. (1994): “Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase”, en Borderias, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. (Comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. Ed. FUEM-ICARIA. pp. 533-556
- Comisión Europea (1995), *Iniciativas locales de desarrollo y de empleo*. Encuesta en la Unión Europea.
- Comisión Europea (1998), *Comunicación de la Comisión sobre el trabajo no declarado*, Bruselas, COM (1998) 219 final.
- Comité Económico y Social de la Comunidad Europea (20 de octubre, 1993), *Dictamen sobre la exclusión social*, CES 1014, Bruselas.
- Comité Económico y Social de la Comunidad Europea (28 de agosto, 1989), *Dictamen sobre la pobreza*, Bruselas.
- Consejo Comunidades Europeas (1990), “Formas particulares de empleo”, *Relaciones Laborales*, nº 18, pp.82-120.
- Consejo Económico y Social (1999), *La economía sumergida en relación a la Quinta Recomendación del Pacto de Toledo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Córdova, E. (1986), “Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol.105, nº 4.
- Cortina, A. (2000), *¿Quién trabaja en nuestras casas? Mujeres ecuatorianas en el servicio doméstico en Valencia*, Valencia, mimeo.
- Deakin, S. y Wilkinson, F. (1991), “Labour law, social security and economic inequality”, *Cambridge Journal of Economics*, nº 15, pp.125-148.
- Ehrenreich, B. y Russell, A. (2002), *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, Londres, Granta Books
- Escrivá, A. (2000), “¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona”, *Papers*, n. 60, pp. 327-342.
- Farré, A.; García, C. (2001), *A tot estar. El servei domèstic a Terrassa 1940-1960*, Terrassa, Ajuntament de Terrassa.
- Fischer, G.N. y Köhler, E. (1985), “El desarrollo de las nuevas formas de organización del trabajo en la Comunidad Europea”, *Revista de Trabajo*, nº 80, pp.153-175.
- Fourcade, B. (1992), “L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990”, *Travail et Emploi*, nº 52, pp. 4-19.
- Garrido, L., Gil Calvo, E. (1993), “El concepto de estrategias familiares”, en Garrido, L., Gil Calvo, E., eds., *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Universidad. pp. 13-34.
- Gabinete de Estudios de FeS-UGT (2003), *La inmigración y el mundo del trabajo: servicio doméstico*, Madrid, UGT.
- Glaser, B.; Strauss, A. (1967), *The discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Nueva York, Aldine.
- Gregson, N. Lowe, M. (1994), *Servicing the Middle Classes: class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain*, London, Routledge.
- Henshall, J. (ed) (1999), *Gender, Migration and Domestic Service*, London, Routledge.
- Hondagneu-Sotelo (2001), *Doméstica. Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, Berkeley, University of Carolina Press.
- Hussmanns, R. (2004), “Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (2003)”, *7th Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group)*, New Delhi, 2-4 February 2004.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2001), *Servicio doméstico en Andalucía: oferta y demanda*, Sevilla, Junta de Andalucía.
- International Labour Organization (2002), *Women and men in the informal economy*, Ginebra, International Labour Office.
- International Labour Organization (2002a), *Decent work and the informal economy*, Ginebra, International Labour Office.

- Jódar, P. (1998), "Reflexiones alrededor de la economía y el trabajo formal e informal", en Ybarra, J. A., *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, Murcia, Iniciativas de futuro, pp. 133-158.
- Jódar, P., Lope, A. (1985), *Con el agua al cuello: el trabajo en la economía sumergida*, Madrid, Revolución.
- Kühl, J. (1990), "Restructuration et nouvelles formes d'emploi", *Travail et Société*, vol.15, nº 2, pp.249-270.
- Lallement, M. (1993), "Una forma de empleo: el trabajo a domicilio", en Michon, F., Segrestin, D., comps., *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social, pp. 211-222.
- Lallement, M. (2000), "Familia y empleos de servicio", en Maruani, M. Rogerat, C.; Torns, T., dirs, *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria.
- Luján, J. (2000), *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*, Elcano, Aranzadi.
- Martín, C. (1997), "El mercado de trabajo español en perspectiva europea: un panorama", *Papeles de Economía Española*, nº72, pp.2-20.
- Martínez Veiga, U. (1995), *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Barcelona, Icaria.
- Meagher, G. (2000), "A Struggle for Recognition: Work Life Reform in the Domestic Services Industry", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 21, pp. 9-37.
- Mestre, R. (2003), "Mujeres inmigrantes: cuidadoras por norma", en Peña, S., coord., et. al. *Inmigrantes: una aproximación jurídica a sus derechos*, Alzira, Germania
- Miguélez, F. (1990), "Trabajo y relaciones laborales en la construcción", *Sociología del Trabajo*, nº 9, pp.35-54.
- Mingione, E. (1993), *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.
- Mückenberger, U. (1992), "Flexibilidad, derecho del trabajo y derecho social en la R.F.A.", en Maruani, M. y Reynaud, E., comps., *Debates sobre el empleo en Francia y Alemania*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social, pp.321-331.
- Munévar, D.; Wabgou, M. (2000), "Mujeres africanas en Madrid: vidas y experiencias", *MUGAK*, nº 12, pp. 32-36
- Muñoz, J. (2003), *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti*. Documento PDF.
- Narotzky, S. (1988), *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Valencia, Alfons el Magnànim
- Pahl, R.E. (1991), *Divisiones del trabajo*, Madrid, Mº de Trabajo y Seguridad Social.
- Parella, S. (2000), "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad", *Papers*, nº 60, pp. 275-289.
- Parella, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- Parlamento Europeo (2000), *Informe sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal*.
- Picchio, A. (1994), "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en Borderias, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. (Comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. Ed. FUHEM-ICARIA. pp. 451-490.
- Piotet, F. (1987), "Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 38. pp. 193-216.
- Prieto, C. (1991), "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en Miguélez, F. y Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp.185-210.
- Prieto, C. (1994), *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Madrid, Ediciones HOAC.
- Recio, A. (1995), "Las mil y una formas del desempleo", en Gabinet Tècnic CC.OO. Balears, *Desempleo y precariedad en el mercado de trabajo balear*, Palma de Mallorca, CC.OO. Illes Balears, pp. 29-47.
- Requena, F. (1991), "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", *Sociología del Trabajo*, nº 11, pp. 117-140
- Rodgers, G. (1992), "El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental", en Rodgers, G. y Rodgers, J., comps., *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social, pp.15-41.

- Rollins, J. (1985), *Between Women. Domestic and their employers*, Philadelphia, Temple University Press.
- Rubery, J. (1992), "Formas de trabajo precario en el Reino Unido", en Rodgers, G., Rodgers, J., eds., *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social, pp. 91-131.
- Ruesga, S. (1988), *Al otro lado de la economía*, Madrid, Pirámide.
- Sallé, M. A. (1985), *Situación del servicio doméstico en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Sanchis, E. (2004), *Trabajo no remunerado y trabajo negro en España*, Universitat de València, mimeo.
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolilla, S. (1991), *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.
- Sengenberger, W. (1992), "Labour standards in international economy: challenges and prospects", *XIVth. World Conference of the International Working Party on Labour Segmentation*, Cambridge, mimeo.
- Standing, G. (1988), *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.
- Standing, G. (1992), "La flexibilidad del mercado de trabajo: hacia una estrategia distinta", en Brunetta, R. y Dell'Aringa, C., comps., *Relaciones laborales y resultados económicos*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social, pp.525-558.
- Tomei, M. (2003), "Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, nº 4, pp. 441-459.
- Torns, T. (1997), "Los servicios de proximidad, ¿un yacimiento de empleo?", *Revista de Treball Social*, nº 147, pp. 40-54.
- Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.
- Williams, C., Windebank, J. (1998), *Informal Employment in the Advanced Economies*, London, Routledge.
- Ybarra, J. A., Hurtado, J., San Miguel, B. (2001), "La economía sumergida revisitada", *Sociología del Trabajo*, n. 43, pp. 29-70.
- Ybarra, J.A. (1986), "La informalización industrial en la economía valenciana: un modelo para el subdesarrollo", *Revista de Treball*, n. 2, pp. 85-103.

