

# ¿VULNERADAS POR LAS CRISIS O VULNERABLES EN CONTINUA CRISIS? ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y EMPLEO DE LAS MUJERES MIGRANTES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS EN UN CONTEXTO DE PANDEMIA

## ***VULNERABLE BECAUSE OF THE CRISIS OR VULNERABLE IN A CONSTANT CRISIS? ANALYSIS OF THE LIVING AND EMPLOYMENT CONDITIONS OF MIGRANT WOMEN IN DOMESTIC AND CARE WORK IN A PANDEMIC CONTEXT***

---

LUCÍA MARTÍNEZ-VIRTO\*, VÍCTOR SÁNCHEZ-SALMERÓN\*, ALEJANDRA HERMOSO-HUMBERT\*  
Y AMAIA AZCONA-MARTÍNEZ\*

**Resumen:** *La crisis de los cuidados en España motivó cambios importantes en la provisión de los cuidados, con cambios normativos que han regulado el derecho a los cuidados y las condiciones de un sector altamente feminizado. Estas transformaciones han acontecido con crisis globales que han tenido un intenso impacto en España, como la del 2008 o la pandemia de la COVID-19. Este trabajo analiza el impacto que estas coyunturas, y especialmente esta pandemia, han tenido en las condiciones de vida de las mujeres migrantes trabajadoras en el sector doméstico y de los cuidados. Sus testimonios recogen el impacto de las medidas implementadas y las consecuencias de ello en sus condiciones laborales y de vida. Los resultados cristalizan un sector en continua crisis, que requiere desarrollar estrategias de supervivencia y cuyas consecuencias tienen fuertes costes para las trayectorias de vida de estas trabajadoras esenciales.*

---

\* Departamento de Sociología y Trabajo Social. Universidad Pública de Navarra. Correo de contacto: lucia.martinez@unavarra.es

**Palabras clave:** mujeres; cuidados; migrantes; COVID-19; crisis; precariedad; estrategias.

**Abstract:** *The care crisis in Spain led to important changes in the provision of care, with new conventions that have regulated the right to care and the labor conditions of a highly feminized sector. These transformations have occurred under global crises having an intense impact in Spain such as the one in 2008 or the COVID-19 pandemic. This work analyzes the impact these situations, and especially this pandemic, had on their living conditions of the migrant women trajectories in the domestic and care sector. Their testimonies collect the consequences of the measures taken in the pandemic and the consequences of this on their working and living conditions. The results manifest the continuous crisis in this field, which requires the development of survival strategies to face the consequences and high cost on the lives of these essential workers.*

**Key words:** Women; Care; Migrants; COVID-19; Crisis; Precariousness; Strategies.

## INTRODUCCIÓN

En las dos últimas décadas el modelo de provisión de cuidados en España ha vivido un fuerte periodo de transformación, motivado tanto por las tendencias demográficas como por el profundo cambio social experimentado en el seno de las familias. Factores como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado, la baja corresponsabilidad o la reducción del tamaño medio de los hogares han reducido notablemente su capacidad de cuidar. La denominada *crisis de los cuidados* ha supuesto una de las principales presiones a las que se ha visto sometido nuestro Estado de bienestar, en el que tradicionalmente la responsabilidad de la atención de las personas dependientes ha recaído de manera implícita en las familias, por el infradesarrollo de servicios (Setién Santamaría y Acosta González, 2010; García Sáinz et al, 2014). En parte, esta crisis ha tratado de ser amortiguada con una fuerte externalización y mercantilización del trabajo que hasta ahora cubrían mayoritariamente las mujeres en sus propios hogares (Martínez Buján, 2010a; García Sáinz et al., 2014). Una salida, además favorecida, por la adopción de algunos cambios normativos y jurídicos que han marcado nuestro modelo

de atención a la dependencia, e incluso migratorio (Gil Araujo y González Fernández, 2012).

Durante las últimas décadas, un importante volumen de mujeres de origen extranjero ha puesto destino a España, animadas por las posibilidades de inserción que el sector ofrecía (Oso Casas y Martínez Buján, 2008; Aguilar Idáñez, 2010). En todo este periodo se ha incrementado notablemente la proporción de población empleada en el sector doméstico o de cuidados personales domiciliarios, tanto formal como informal. Según datos de la EPA, en el año 2008 cerca de 653 mil personas trabajaban en el sector, de las que un 61% tenían origen extranjero (398 mil personas). Casi una década después, en el año 2017, se contabilizaron 565 mil trabajadoras ocupadas, de las cuales 356 mil declaraban no haber nacido en España. A pesar de este descenso en cifras globales, el peso de la población nacida en el extranjero ascendió dos puntos porcentuales durante este periodo de tiempo, hasta alcanzar cerca del 63% (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018). Ello muestra que el sector ha funcionado, a pesar de su precariedad, como un *bastión de resistencia* para muchas mujeres migrantes y sus hogares durante la etapa de recesión y la tímida recuperación económica (Oso Casas, 2018).

Por otro lado, tradicionalmente el sector ha resultado estratégico en muchos proyectos migratorios, bien como sustento en las primeras etapas migratorias o como preámbulo de la incorporación en otros ámbitos laborales (Martínez Buján, 2010b). No obstante, las posibilidades para resistir y lograr un uso estratégico del sector se han repartido de manera desigual. Se trata de un mercado laboral muy segmentado en cuanto a tipo de jornada laboral, salario y regularidad en función del origen de las cuidadoras (Morillas Gómez y Sanz Magallón, 2007). Similar ocurre con las posibilidades de profesionalización en el sector (Martín Palomo et al., 2020) y de transición hacia otros nichos laborales (Casademont Falguera, 2018). Ambos logros son muy dependientes de las condiciones sobre las que se desarrolla la actividad (salario, jornada, desplazamiento, etc.) y de las circunstancias individuales de las cuidadoras, especialmente su situación jurídica y características del hogar.

En poco más de una década, la sociedad española se ha enfrentado a dos crisis económicas, al tiempo que las necesidades de cuidado han seguido incrementando. Esto ha sido especialmente visible durante la última crisis. La pandemia de la COVID-19 ha situado a los cuidados y la atención a las personas más vulnerables en un lugar preferente de

la agenda política y social. De igual modo, ambas coyunturas han re-tado la capacidad inclusiva del sector, aunque existen todavía muchas incertidumbres sobre lo acontecido en el periodo más inmediato y, sobre todo, acerca de cómo puede impactar la pandemia en las condiciones del sector, así como, en el bienestar y salud psicosocial de las cuidadoras. Las medidas de distanciamiento social obligatorias han limitado el establecimiento de algunos mecanismos habitualmente empleados por las cuidadoras para aliviar las cargas que supone el cuidado, como el disfrute de las redes familiares y sociales, o la consolidación de las relaciones interpersonales en el hogar empleador (De la Cuesta Benjumea et al., 2012; Casado Mejía et al., 2012).

El presente artículo explora estas cuestiones en un momento en el que todavía no se vislumbra el final de la pandemia. Los resultados aproximan una primera respuesta a cómo ha impactado en este sector y en las condiciones de vida de las cuidadoras. De igual modo, se busca conocer qué posibles consecuencias materiales y psicosociales puede traer el periodo de pandemia en su situación y trayectorias. Con ello se espera identificar aquellos aspectos que pueden impactar negativamente en la trayectoria de las cuidadoras migrantes, y sobre los que será necesario ahondar en el futuro.

## **1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS EN ESPAÑA**

La crisis financiera del año 2008 tuvo un fuerte impacto en los sectores más precarios y sus efectos perviven hoy en día. La destrucción de empleo desde los primeros años de recesión afectó de manera intensa a buena parte de la población de origen extranjero (Laparra Navarro y Pérez Eransus, 2011). Tal y como se puede observar en la Tabla 1, este afectó especialmente a los hombres de origen extracomunitario, cuya tasa de desempleo se incrementó del 12% al 41,5% (29,5 pp.) entre los años 2007 y 2013, multiplicando más de 1,6 veces la tasa de la población masculina en su conjunto. En el caso del desempleo femenino extracomunitario, si bien alcanzó el 38,4% en 2013, ascendió por debajo de lo que lo hizo el de los hombres (24,7 pp. con respecto a 2007). De hecho, en 2013, momento más álgido del impacto de la crisis, la tasa de desempleo femenino fue inferior a la masculina en el caso de mujeres de origen extracomunitario, una situación que no se ha dado para el conjunto de la población.

TABLA 1

## EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE DESEMPLEO EN ESPAÑA, POBLACIÓN TOTAL Y EXTRACOMUNITARIA, 2007-2020 (%)

	<i>Población total</i>						<i>Extranjera extracomunitaria</i>					
	2007	2013	2019	2020	Δ 07-13	Δ 19-20	2007	2013	2019	2020	Δ 07-13	Δ 19-20
Hombres	6,9	25,0	12,2	14,2	18,1	2,0	12,0	41,5	19,9	26,0	29,5	6,1
Mujeres	10,8	26,5	15,5	18,3	15,7	2,8	13,7	38,4	26,0	33,4	24,7	7,4
Total	8,6	25,7	13,8	16,1	17,1	2,3	12,8	40,0	22,7	28,8	27,2	6,1

Fuente: encuesta Población Activa del INE (T4 de cada año).

El impacto de la pandemia ha supuesto un ligero incremento del desempleo en todos los colectivos, si bien su impacto es mucho menor al del 2013. En el año 2020 se rompe la tendencia de tasas de desempleo a la baja que se ha experimentado hasta el año 2019. Por colectivos, de nuevo, la tasa de desempleo entre personas extracomunitarias es 12,7 puntos mayor a la de la media estatal y, en esta ocasión, no se detectan apenas diferencias significativas entre el incremento del paro masculino y femenino (6,1 y 7,4 puntos respectivamente). Por tanto, ambas crisis no parecen haber tenido un impacto muy abrupto en las tasas de desempleo de mujeres extracomunitarias. Los datos muestran que este fue un colectivo que vivió en menor medida la destrucción de empleo en la crisis del 2008, si lo comparamos con sus compañeros varones.

Todo apunta a que esta podría haber sido la tónica en el caso del resto de mujeres migrantes partícipes en el trabajo de cuidados formal e informal. Al tiempo que se han mantenido las necesidades de atención, el recorte de ayudas estatales para la dependencia ha motivado el deterioro de la economía de los hogares demandantes de apoyos (Oso Casas, 2018). Cabe esperar, por tanto, que se haya mantenido —cuando no aumentado— la demanda durante el periodo de crisis, especialmente la de carácter informal.

Precisamente, ello ha sido señalado como un factor clave en el desarrollo del sector, que ha evolucionado en una constante tensión entre la necesidad de mano de obra de bajo coste en hogares con medio y bajo poder adquisitivo (García Sáinz et al., 2014; Sánchez-Salmerón et al., 2021), y las exigencias de una mejor redistribución

y reconocimiento por parte de las cuidadoras hacia su labor (Peterson, 2018). Sin embargo, el desigual poder negociador entre empleadas y hogares empleadores ha vencido la balanza en favor de los segundos, en ocasiones en condiciones ciertamente abusivas (Martínez Buján, 2014). Un segundo elemento de tensión es que la baja corresponsabilidad y la ausencia de medidas de conciliación haya hecho necesario que las mujeres inmigradas ocupen posiciones secundarias del mercado de cuidados para favorecer así la inserción de mujeres autóctonas en empleos más cualificados (Martínez Buján, 2010a; Vidal Coso y Vono de Vilhena, 2011; Oso Casas, 2018). Por tanto, como bien señaló Parella Rubio (2003), las cuidadoras han padecido así una triple discriminación por su condición de migrantes, de mujeres, y de clase con respecto a otras mujeres.

Las consecuencias de estas tensiones y su contexto han sido analizadas ampliamente por distintas investigaciones. A este respecto, buena parte de las experiencias vitales de las mujeres migrantes podrían identificarse con trayectorias de *crisis acumuladas* (Martínez Virto, 2015), pues afrontan las situaciones de dificultad desde posiciones iniciales de alta vulnerabilidad y continúan acumulando desventajas que limitan su plena integración. Desde esta posición de vulnerabilidad y punto de partida han afrontado las cuidadoras el impacto de la crisis sanitaria de marzo de 2020. Además, el sector, con alta presencia de economía sumergida, carece también de un marco normativo de protección laboral que dé acceso a situaciones laborales de plena inclusión (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018). Como se muestra a continuación, los efectos de la regulación del sector en España no han alcanzado a la mayoría de las cuidadoras, quienes perciben escasos avances en la mejora de sus condiciones de empleo (Briones Vozmediano et al., 2014).

## **2. AVANCES Y LIMITACIONES DEL MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS**

La presión social de los cuidados permitió avanzar sobre el derecho al cuidado (LO 39/2006) y la regulación de los empleos domésticos o de cuidados (RD 1620/2011). La historia reciente de ambas normativas permite comprender el lugar de partida y los matices de llegada. En materia de cuidados, la Ley 39/2006 de Promoción de la

Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en adelante LAPAD, implicó por primera vez el derecho a los cuidados de las personas en situación de dependencia. Si bien la ley tenía entre sus objetivos desarrollar el catálogo de servicios de atención a este colectivo, uno de los primeros resultados de esta fue la creación de prestaciones económicas para el cuidado no profesional en el entorno familiar.

Según los datos publicados por el IMSERSO a 31 de enero de 2021, 112.223 personas en España son beneficiarias de prestaciones y servicios de atención a las personas en situación de dependencia. De este total, 450.209 personas perciben la prestación económica de cuidados familiares, lo que supone un 31,6% del total de personas beneficiarias. Junto con las prestaciones vinculadas a servicio y asistencia personal (10,90% y 0,65%, respectivamente), las prestaciones económicas conforman el 43% del total de los recursos concedidos. Ciertamente, estas prestaciones incrementaron la externalización de los cuidados. Ante el amplio abanico de posibilidades a utilizar dentro de esta externalización, la contratación de mujeres migrantes ha sido la estrategia más habitual para abordar las necesidades de cuidado de las personas dependientes (Robledo Martín et al., 2017).

En este sentido, en los datos de la seguridad social, a 31 de enero de 2021, constaban en España un total de 60.520 personas inscritas en el convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia. De este total, el 10,9% de estas personas eran varones (6.621 hombres cuidadores) y 53.899 mujeres, un 89,1%.

El crecimiento del sector contribuyó a este avance normativo, y la presión de distintos colectivos sociales y sindicales motivó cambios normativos en materia laboral. Hasta el año 2012 no se dio el paso a la integración del Régimen Especial de Empleadas del Hogar, regulado por el RD 1424/1985 al Régimen General (RD 1620/2011). Durante esa etapa, las personas que desarrollaban servicios domésticos y de cuidado en condiciones de regularidad estaban afiliadas al Régimen Especial de Empleadas del Hogar. Las diferencias en términos de derechos laborales eran abismales y de *cuasi-servidumbre*. Destacan algunas como la posibilidad de tener contrato verbal en lugar de escrito, el pago en especie de hasta el 45%, sin derecho a desempleo ni al fondo de garantía salarial, o sin retribuciones por enfermedad o accidente hasta el día 29. Estas condiciones laborales, sustentadas en el oficio del cariño, como bien denomina Martínez Buján (2010b), marcaban fronteras tan permeables en la relación

empleadora y empleada que su garantía recaía en la buena voluntad de las personas empleadoras.

La integración del régimen especial en el régimen general fue, sin duda, un gran paso en el reconocimiento de derechos laborales del sector. Su incorporación a este régimen se hizo en un Sistema Especial inspirado en la recomendación 201 de la OIT (2011) sobre el trabajo de empleadas y empleados del hogar. El paso al régimen general implicó avances importantísimos como la obligación de redactar los contratos por escrito, la inclusión del principio de causalidad para la contratación temporal, la obligación de remunerar o compensar con descanso los tiempos de presencia y su limitación a 20 horas en el caso de las trabajadoras internas. También se reconoció la obligación de garantizar un sueldo en metálico de, al menos, el salario mínimo interprofesional, el descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, la posibilidad al subsidio por enfermedad común o accidente no laboral a partir del noveno día de baja o el reconocimiento de los convenios colectivos (Díaz Gorfinkiel y Martínez Bu-ján, 2018; Zaguirre Altuna, 2019).

No obstante, este nuevo marco normativo no incorporó otras necesarias mejoras como la protección al desempleo, la cotización sobre salarios y no sobre tramos, tan importante para el cálculo de las pensiones. Así mismo mantuvo algunas cuestiones que limitan las condiciones de trabajo del sector como, por ejemplo, el despido por desistimiento sin alegar causa justificada o la posibilidad de despido a trabajadoras embarazadas (Zaguirre Altuna, 2019). Por tanto, la integración de estas empleadas al Régimen General no ha implicado una equiparación de derechos a otros sectores.

### **3. EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS CUIDADORAS DOMÉSTICAS**

La crisis de la COVID-19 puso en el punto de mira a las personas más vulnerables y sus necesidades de cuidado. Los cuidados emergieron como actividad esencial y la atención a las personas mayores intensificó la actividad profesional de las trabajadoras domésticas y de cuidados (Moré Corral, 2020). De hecho, el Informe “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19” elaborado por el Ministerio de Igualdad (2020) evidencia que las personas emplea-

das en el trabajo de cuidados y del hogar han sido uno de los sectores más afectados por la pandemia, por su precariedad estructural y como consecuencia de las medidas sanitarias adoptadas. Ante esta crisis, las trabajadoras de este sector se vieron en riesgo de perder su empleo o se enfrentaron a una alta exposición al virus (Ministerio de Igualdad, 2020). En esta misma línea, el informe ISGlobal (2020) señalaba que el confinamiento incrementó la carga de trabajo en materia de cuidados. La vulnerabilidad se profundiza en aquellas mujeres que trabajan en el mercado de los cuidados y, especialmente, aquellas en economía sumergida que cuentan con una realidad más precaria para enfrentar esta situación. Esta extrema precariedad se ha intensificado tras las medidas sanitarias implementadas, que también tendrá graves consecuencias psicosociales y sanitarias.

También el informe que presenta los resultados del Estudio ENE-COVID de sero-epidemiología de la infección por SARS-COV-2 en España (Ministerio de Salud, 2020) revela que 4,7 millones de personas se habían contagiado de la enfermedad a fecha de noviembre de 2020, un 9,9% de la población. Buena parte de estos contagios han sido del personal sanitario (16,8%), de las mujeres que cuidan a personas dependientes (16,3%), las personas que se encargan de tareas de limpieza (13,9%), trabajadoras de las residencias (13,1%) y las personas que no tienen nacionalidad española (13,1%). Del mismo modo, la población con el umbral de renta menor tiene un 9% de seroprevalencia y el 6,9% para aquellas personas en el umbral más alto. Se pone así de manifiesto un mayor riesgo al contagio en aquellas personas dedicadas al cuidado, la limpieza y otras actividades esenciales.

A pesar de ello, las trabajadoras del sector vieron limitadas sus posibilidades de verse cubiertas por las medidas laborales de protección implementadas por el gobierno. Por un lado, al no estar cubiertas por la “Ley de Prevención de Riesgos Laborales” (Ley 31/1995), no pudieron acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) (Moré Corral, 2020), y quedaron excluidas de las medidas urgentes extraordinarias aprobadas el 17 de marzo del 2020 para hacer frente al impacto económico y social ante la COVID-19 (RD-Ley 8/2020). Tras una carta abierta del movimiento sindical de trabajadoras de hogar y cuidados en la que reivindicaban su situación de desprotección durante la pandemia, el Gobierno publicó el 31 de marzo el Real Decreto-ley 11/2020 por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico

para hacer frente a la COVID-19. Estas medidas contemplaron un subsidio de desempleo excepcional por falta de actividad, reducción de horas trabajadas o extinción del contrato para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Sin embargo, esta única ayuda económica prevista para el sector doméstico y de cuidados dejó al margen a todas aquellas personas trabajadoras que desarrollaban estos servicios en economía sumergida, un tercio de las trabajadoras del sector doméstico según las estimaciones realizadas con datos de 2018 (Zaguirre Altuna, 2019). Asimismo, el cálculo de la cuantía según las bases reguladoras por tramos, la legitimación de la extinción del contrato durante la COVID-19, el corto periodo de vigencia, y las dificultades burocráticas para su gestión limitaron la medida, evidenciando su desequilibrio con respecto a otras profesiones (Aparicio Ruiz, 2020; Gómez García, 2021).

Por todo ello, a pesar de los avances normativos y de su papel clave en la pandemia, las condiciones laborales del sector doméstico y de los cuidados mantiene una alta precariedad. Esta vulnerabilidad proyecta a estas trabajadoras a situaciones de pobreza y exclusión social. En este sentido, según el INE (2018) el empleo de hogar es la rama de actividad económica con los salarios más bajos, el 44% del salario medio. Ello explica que una tercera parte de estas trabajadoras viva por debajo del umbral de la pobreza (Zaguirre Altuna, 2019). Como consecuencia, las situaciones vitales y laborales de buena parte de las migrantes que trabajan en el sector no han logrado superar la precariedad y la pobreza (Arias Sánchez et al., 2017). La mejora de estas condiciones normativas es una de las recomendaciones urgentes que la OIT (2018) realiza en un último informe sobre el trabajo de cuidados.

#### **4. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

El objetivo de este artículo es analizar las condiciones laborales y de vida de trabajadoras migrantes cuyas trayectorias laborales se desarrollan en el sector de los cuidados domésticos, poniendo especial interés en cómo ha repercutido la reciente crisis sanitaria de la COVID-19 en sus procesos de inserción laboral e inclusión social. La hipótesis central es que la fuerte precariedad del sector y las condiciones de vida de las mujeres migrantes y sus hogares terminan por ubicarlas en una posición de especial vulnerabilidad

frente a coyunturas de crisis, aunque su impacto no vendría sino a agravar en muchos casos trayectorias marcadas por afrontar una *crisis continua*.

Para ello se ha desarrollado una investigación cualitativa de corte narrativo, con el propósito de analizar este impacto desde la experiencia de las propias personas involucradas (Salgado Lévano, 2007). Este enfoque resulta particularmente idóneo para el caso de las cuidadoras domésticas, ya que su actividad laboral se desarrolla de manera muy individualizada y en el ámbito privado de los hogares atendidos. Concretamente, siguiendo la clasificación de Mertens (2005), se ha optado por un *estudio narrativo de tópicos*, ya que el foco de la narración se ha puesto sobre sucesos y acontecimientos concretos de la biografía de las personas entrevistadas.

Como muestra la Tabla 2, se han realizado 8 entrevistas en profundidad semiestructuradas a mujeres migrantes empleadas en el sector en Navarra y en activo durante la pandemia. En los encuentros se han abordado temáticas como: el proceso migratorio y de inserción laboral en España, las condiciones laborales, sus transiciones en el sector doméstico y de cuidados, el impacto de las crisis económicas, especialmente el impacto de la COVID-19 y sus condiciones vitales y familiares.

TABLA 2  
PERFIL DE LA MUESTRA

<i>ID</i>	<i>Sexo</i>	<i>Edad</i>	<i>Origen</i>	<i>Experiencia</i>	<i>Situación</i>
E1	Mujer	50	Bolivia	18 años	Regular (residencia)
E2	Mujer	30	Bolivia	6 años	Regular (reagrupada)
E3	Mujer	52	Bolivia	17 años	Regular (residencia)
E4	Mujer	37	Perú	2 años y medio	Irregular
E5	Mujer	30	Paraguay	3 años	Irregular
E6	Mujer	36	R. Dominicana	8 meses	Regular (reagrupada)
E7	Mujer	31	Nigeria	6 años	Regular (residencia)
E8	Mujer	53	Colombia	8 años	Regular (reagrupada)

Fuente: elaboración propia.

Se ha planteado un muestreo no probabilístico en cadena. La selección de informantes clave ha considerado dos aspectos fundamentalmente. En primer término, la presencia de una larga trayectoria en el sector, con periodos de inserción durante el impacto de la crisis de la COVID-19 (2020) y el periodo de crisis de 2008-2013. En segundo lugar, la preeminencia del trabajo de cuidados como fuente de ingresos de sus hogares y como estrategia de inserción laboral.

Todas las entrevistas cuentan con consentimiento informado y se han realizado y grabado de manera telemática. Posteriormente, su contenido ha sido transcrito y analizado. La fase de análisis de los datos se ha planificado siguiendo la propuesta polietápica de Taylor y Bogdan (1990). Tras una primera fase de descubrimiento y codificación de los datos, la fase de interpretación ha analizado y puesto en relación la información emergente en los discursos de las mujeres entrevistadas.

## **5. RESULTADOS**

### **5.1. Vidas en continua crisis, no vidas en la crisis**

El empleo doméstico y de cuidados se ha caracterizado por ser altamente precario e inestable. Todo apunta, además, a que ni siquiera el aumento de las necesidades de cuidado entre la población en las últimas décadas ha permitido contrarrestar esta tendencia, al menos para el caso de la población que nos ocupa. Claro que las experiencias de las mujeres migrantes en el sector son muy heterogéneas, lo que acaba por generar vivencias desiguales en el seno del sector. En ocasiones las cuidadoras padecen situaciones de privación muy elevadas, por lo que engrosan —y feminizan— lo que se ha venido conociendo de un tiempo a esta parte como fenómeno de los/as trabajadores/as pobres. Cuando no, atraviesan situaciones más problemáticas caracterizadas por la informalidad, la ausencia de ingresos suficientes y la falta de autonomía. Estas dificultades se imbrican con los procesos migratorios —en muchos casos irregulares— lo que impone más dificultades si cabe para su inclusión.

Te sirve un poco para poder vivir, para pagar el alquiler y... otras cosas, [...] Cada vez que no tengo trabajo tengo que volver al servicio social (E7).

Todo ello es particularmente visible cuando se examinan las características de las trayectorias de las cuidadoras en términos de inserción laboral e inclusión social. La presencia de relaciones laborales laxas y la ausencia de contratos laborales es un primer factor clave en ello. Si bien existen casos en los que siempre se ha mantenido relación contractual (E7), esta no pasa por ser la experiencia mayoritaria. Se alude con mayor frecuencia la situación opuesta (E5, E6 y E8), o que el acceso a la contratación ocurra sólo en ocasiones puntuales (E2, E3). La informalidad sigue siendo una demanda habitual por parte de los hogares para reducir costes a la hora de satisfacer sus necesidades de cuidados, lo que tiene notables consecuencias. No solo introduce indefinición a las condiciones laborales, lo que puede acarrear cierta arbitrariedad, sino que imposibilita generar derechos. En el caso particular de las cuidadoras migrantes con el agravante que esto supone para sus procesos de regularización.

En mi primer trabajo cuidando a una persona mayor [...] estaba a punto de caducarse mi tarjeta de residencia y me caducó... al no conseguir contrato no pude renovar nada y perdí el permiso (E3).

Otro elemento definitorio de muchas trayectorias es la inestabilidad y discontinuidad del empleo y que, en ocasiones, se presenta en conjunción con una muy baja intensidad laboral en términos de cúmulo de horas semanales, lastrando más si cabe las condiciones laborales que afrontan las cuidadoras (E4). Las oportunidades laborales en el sector se subordinan a las cambiantes necesidades de las personas cuidadas y las igualmente variables capacidades de cuidado de sus entornos más inmediatos (E3, E7, E8), todo lo cual motiva que en muchos casos los vínculos laborales caduquen con rapidez y las horas de trabajo puedan verse reducidas repentinamente. La exclusión de las cuidadoras del sistema de protección frente al desempleo no hace sino agravar esta situación. Y esto último, tanto en el caso de quienes se emplean en el sector de manera informal como también de quienes cotizan en el Sistema Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social, ya que la salida del empleo doméstico suele acarrear la pérdida de la única sino principal fuente de ingresos de los hogares (E3, E4, E7, E8).

Los cuidados informales en muchos hogares compensan o complementan los cuidados prestados por el resto de los y las agentes (familia, comunidad, recursos públicos...), particularmente en

aquellos momentos en los que las necesidades de cuidados son más elevadas, por lo que se deja de recurrir al cuidado informal cuando disminuyen las necesidades o los hogares pueden asumir con sus propios recursos los cuidados. Los apoyos informales suplen también la ausencia de recursos públicos en aquellos casos en los que se precisa de cuidados especializados, por lo que cuando se logra acceder a los mismos desaparecen o se reducen los cuidados privados. Esta realidad presente en la provisión del cuidado y la situación socioeconómica y reglamentaria de las cuidadoras penaliza su incorporación formal al sector, lo que termina por generar círculos viciosos que mantienen a las cuidadoras migrantes en la precariedad y exclusión.

[Solicitaron] una ayuda [...] pero la asistente le dijo “para que ella le pueda ayudar tiene que tener un certificado [de profesionalidad]”. Y yo no lo tenía en ese momento, y por eso dejé ese trabajo porque la familia solicitó la ayuda (E7)

Todas estas cuestiones se vieron acentuadas durante la crisis económica y financiera de principios de la década pasada. La gran recesión supuso en algunos casos la pérdida del empleo (E8), aunque son más aquellos en los que esta trajo consigo el deterioro de las, ya de por sí, maltrechas condiciones laborales de las cuidadoras. Los hogares empleadores encontraron en la reducción de jornadas laborales y de salarios una vía a través de la que seguir atendiendo las necesidades de cuidado de los hogares durante la crisis, reduciendo costes y trasladando los riesgos hacia las cuidadoras en muchos casos (ver cita siguiente). Todo lo cual no hizo sino afectar a sus proyectos personales y migratorios, un hecho perceptible a través de la reducción de la capacidad de enviar remesas a los países de origen (E1). Pero también en el retorno temporal a los países de origen para afrontar la crisis (E8) o la migración por el interior del país en busca de mejores oportunidades laborales (E3), con la consiguiente pérdida de redes —que como se verá en lo sucesivo son esenciales— y del histórico del empadronamiento que da acceso a prestaciones asistenciales de carácter económico.

No querían pagar el seguro [sic], querían bajar el salario, además de quitar la parte de las extras (E1)

Con todo, las trayectorias de las cuidadoras, aunque se ven afectadas por los ciclos económicos, se caracterizan por transitar por una

crisis continua. Buena parte de quienes participan en el sector parecen encontrar en el sector de cuidados y doméstico un medio de vida con muy bajo potencial inclusivo y, con mucha frecuencia, insuficiente para satisfacer las necesidades más básicas de los hogares.

## **5.2. Estrategias para sobrevivir a una crisis continua**

Frente a ello, las cuidadoras adoptan entonces distintas estrategias para incrementar el rendimiento obtenido en el sector. Se trata, en primer término, de buscar vías con las que evitar la pérdida del vínculo laboral y, llegado el caso, de reducir al mínimo los periodos de inactividad laboral haciendo uso de los recursos y redes disponibles. Igualmente, tanto en periodos de empleo como de desempleo se buscan vías para maximizar y complementar los ingresos del hogar, lo que pasa bien por priorizar el trabajo de interna, bien por intentar pluriemplearse.

### *5.2.1. Tejer redes para sostenerse en el sector*

Una de las principales vías para mantenerse en el empleo formal o informal es la aceptación de las condiciones impuestas por los hogares empleadores. Habría que sumar también algunas otras como construir y consolidar redes de apoyo, lo que incluye también mantener buena relación con los hogares empleadores (E1, E3, E8). Se entiende que estos son un recurso más que, llegado el caso, pueden apoyar en cuestiones tales como la regularización de la situación o el reagrupamiento familiar (E1). Una vez que cesa el trabajo en el hogar, pueden otorgar alguna recomendación que agilice la obtención de un nuevo empleo en el sector (E1, E2, E4).

Tanto o más importantes resultan en este punto las redes de contactos y de solidaridad entre iguales. Aunque en momentos de dificultad pueden brindar apoyos esenciales (E2), con mayor frecuencia informan de otras oportunidades laborales en el sector o directamente ejercen de nexo con hogares empleadores aportando referencias. A veces incluso para emplearse en el propio puesto de trabajo cuando se desocupa o para realizar sustituciones temporales (E3, E5, E8). Disponer de estos vínculos resulta fundamental en las primeras etapas del proceso migratorio. Estas redes han sido más trascendentales si cabe en los últimos meses, en los que las restricciones a la movili-

dad y las medidas de distancia social han dificultado la búsqueda de empleo por los canales habituales.

Por otra parte, entre las estrategias de búsqueda de nuevos domicilios o personas para atender juegan un papel relevante las *bolsas de empleo* de las entidades sociales, algunas de las cuales facilitan el contacto entre la demanda y oferta de trabajo doméstico a nivel local. Las entidades constituyen una de las principales referencias de las cuidadoras también para obtener información sobre el coste de las horas de cuidado en el mercado, recibir asesoramiento o apoyo asistencial (E3, E7), además de prestar información y apoyo en términos de inserción laboral. Una estrategia no siempre fácil de emprender por las precarias condiciones laborales de las cuidadoras. El trabajo como interna parece incompatible con el seguimiento de las medidas de activación laboral, cuando no, la situación de irregularidad impide el acceso (E7). También en ello se encuentran muy penalizadas quienes se relacionan con la actividad de forma muy intermitente, un hecho que puede haberse acentuado en el contexto actual:

Estuve apuntada para hacer curso de [cajera] de supermercado, pero me ha salido trabajo de un mes para cuidar a una señora que su cuidadora ha dado positivo [por la COVID-19]. Entonces al final no he podido hacer curso [...] no tenía ingresos, tenía que coger ese trabajo (E7)

### 5.2.2. *El trabajo de interna como refugio para las cuidadoras*

Acceder al empleo como interna parece postularse en los relatos como estrategia de refugio para muchas mujeres migrantes ante la imposibilidad de acceder a otros sectores más cualificados y de emplearse con suficiencia en el empleo externo (por horas). Esta parece ser la principal demanda de los hogares (E1, E3, E7), al tiempo que permite acumular más horas de trabajo semanal, con el consiguiente aumento en los ingresos percibidos. Claro que la asunción de responsabilidades y horas de trabajo por encima de las recogidas en los acuerdos contractuales parece ser en ocasiones un peaje necesario para alcanzar este objetivo.

Ahora mismo me pagan cuatro horas de seguridad social, pero trabajo de interna (E3)

El empleo interno se torna también en una vía de refugio en otro sentido completamente distinto. Para muchas mujeres migrantes,

particularmente aquellas que se encuentran en situación de irregularidad, disponer de un empleo como interna resulta deseable. Ello se debe a que les aporta cierta seguridad al reducir la exposición al control migratorio, al tiempo que permite eludir otras prácticas discriminatorias. A pesar de las condiciones de precariedad y alta vulnerabilidad a las que se enfrentan, es una modalidad de empleo que aminora riesgos que impidan acumular el tiempo de permanencia en el país necesario para solicitar el permiso de residencia por arraigo (inicialmente, tras tres años continuados de residencia irregular).

Sobre todo a quienes no tenemos papeles se nos presentan trabajos de forma interna porque parece que no conviene que te vean (E5)

### 5.2.3. *Hilar empleos, recursos y prestaciones sociales*

La baja intensidad de muchas oportunidades laborales ocasiona que algunas estrategias se desplieguen incluso cuando se dispone de empleo, con el objetivo de localizar oportunidades laborales que permitan acumular un mayor número de horas semanales de trabajo y aumentar ingresos (E2, E5, E8). Se trata de una de las principales vías dentro del sector para mejorar su potencial inclusivo, aunque no siempre resulta sencillo articularlas. Las estrategias más habituales son el pluriempleo o la combinación del empleo con algunos recursos o prestaciones. No obstante, si bien son estrategias que permiten sobrevivir a la precariedad, no están exentas de costes. Por ejemplo, combinar distintos empleos, sin contar la sobrecarga de trabajo que debe asumirse para alcanzar un salario mínimo como manifiesta la cita siguiente.

Llegué a tener hasta tres trabajos, a veces cuidando a personas mayores, a veces limpiando... [...] así conseguía hacer un salario más o menos digno para la familia (E8)

Sin embargo, esta no parece ser una estrategia sostenible a largo plazo, lo que se suele saldar con largos periodos de empleo de muy baja intensidad, e incluso con largos periodos de desempleo y sin apenas ingresos (E3, E4). En estos casos se emplean otras medidas como el acceso a los programas de rentas mínimas autonómicas. Algunos territorios como el navarro disponen de una última red de protección económica destacada a nivel estatal tanto en nivel de co-

bertura y cuantías como en su formulación. La compatibilidad de los ingresos por trabajo con la percepción de la renta (denominada Renta Garantizada), permite a las cuidadoras compaginar la percepción de la prestación con la actividad laboral, favoreciendo así el acceso a unos ingresos mínimos siempre y cuando se haya residido en la Comunidad Foral por un periodo mínimo de dos años y se carezca de ingresos por debajo de los determinados por la normativa al uso. En estos casos, las dificultades de las cuidadoras para desarrollar trayectorias laborales más estables en el sector; acceder a otros empleos o sectores más cualificados dificultan su emancipación de la prestación.

Quando estás trabajando de cuatro horas, hay una ayuda de, igual si cobras menos de 600 € hay una ayuda [...] la Renta Garantizada (E7)

Las posibilidades para desarrollar estas estrategias se distribuyen de manera desigual entre las cuidadoras, lo que redundaba en la idea inicial de que la forma de relacionarse con el sector es muy heterogénea. Lo central es que, como se tratará de ver a continuación, la pandemia ha dificultado el desarrollo de algunas de estas estrategias, precarizando más si cabe la situación de las cuidadoras. Y aunque el trabajo interno puede haberse visto reforzado, se ha puesto en práctica de manera más precaria en el nuevo contexto.

### **5.3. Más esenciales que nunca, ¿precarias como siempre?**

La pandemia ha puesto en evidencia el carácter indispensable de determinadas profesiones para responder a las necesidades derivadas de la situación de excepcionalidad vivida, muy especialmente las sanitarias, pero también aquellas otras necesarias para satisfacer las necesidades más básicas de la población. No obstante, este no parece haber sido el caso de la labor ejercida por las mujeres empleadas en el sector de cuidados domésticos y/o personales. Y esto a pesar de que han tenido un papel esencial en la provisión de cuidados en un momento de intensificación de los mismos y en el que el confinamiento domiciliario, las restricciones de movilidad, la suspensión de la actividad laboral presencial no esencial, y el cierre de algunos recursos de atención han dificultado enormemente la atención de muchas personas mayores.

Desde marzo la familia no viene por el COVID-19, no cuida. Entonces soy yo la que me encargo de absolutamente todo y eso sí es más responsabilidad (E3)

Los huecos en la protección de la población más vulnerable durante los meses de confinamiento y de posterior desescalada están siendo compensados en muchos casos por las cuidadoras. Esto ha sido especialmente evidente en aquellos casos en los que las familias han optado o se han visto en la necesidad de transferir al completo la atención de las personas mayores hacia las cuidadoras, lo que ha acarreado la asunción de prácticamente todas las tareas y funciones de cuidado por parte de estas (ver cita previa). Es también el caso de otros muchos hogares en los que las cuidadoras han continuado apoyando la conciliación laboral, incluso a pesar de que algunas estrategias adoptadas como vía para reducir el contacto social deberían haber reducido *a priori* las demandas de cuidados. La generalización del teletrabajo en algunos sectores profesionales, por ejemplo, no parece haber surtido este efecto necesariamente (E7). Cuando no, las cuidadoras han continuado ejerciendo aquella otra función de «respiro familiar» para los cuidadores y las cuidadoras habituales, que incluso cabe esperar que este haya sido más necesario si cabe en un momento en el que las cargas de cuidado se han intensificado.

La esencialidad del trabajo de las cuidadoras se ha visto reforzada también en el tipo de tareas asumidas en el contexto de pandemia. Algunos servicios de atención a personas mayores (Servicios de prevención de las situaciones de dependencia y de promoción de la autonomía personal, Centros de Día y Servicios de Ingresos temporales, por ejemplo) han quedado suspendidos como medida de protección ante el riesgo de contagio. Las horas de atención y funciones ejercidas en estos han sido trasladadas y asumidas en algunos casos por las mujeres migrantes (E2). Esto incluye la asunción de algunas funciones de atención sanitaria que venían siendo realizadas por el personal de los centros, como la administración de medicación e inyecciones (E1). También aquellas otras de índole terapéutica y psicosocial, en muchos casos de carácter preventivo, particularmente importantes durante el confinamiento.

Vino la pandemia y ha recaído [la persona mayor], le da miedo de salir, está todo el día en casa, sentada, dándole vueltas a la cabeza, y su salud ha empeorado mucho. Y ahí tengo que estar yo, haciendo que se mueva, animarle, que se active (E5)

5.3.1. *Refuerzo de la precarización de las condiciones laborales durante la pandemia*

Los cuidados han adquirido entonces mayor trascendencia en el contexto de la crisis de la COVID-19. Todo parece señalar que la pandemia no ha hecho sino deteriorar todavía más las condiciones laborales en el sector. No se trata del único afectado, pero la especial vulnerabilidad de las cuidadoras —como se mostró, en continua crisis— ocasiona que las consecuencias para estas puedan llegar a ser mucho más severas en términos comparativos.

Cuatro meses 24 horas cuidando a la persona mayor, sólo salía a tirar la basura o comprar algo y ya. [...] Elegí conservar mi trabajo (E1)

La exigencia del trabajo de interna durante el periodo de pandemia se ha visto acentuada más si cabe, tanto por el aumento de responsabilidades antedicho como por el generalizado incremento de horas trabajadas. Y esto hasta el punto de que quienes se encontraban trabajando en el sector como internas han tenido en algunos casos que afrontar la compleja disyuntiva de elegir entre confinarse con las personas cuidadas o, por el contrario, enfrentarse a la posibilidad de perder el puesto de trabajo (ver cita previa). El confinamiento junto con las personas cuidadas ha sido una demanda habitual entre los hogares empleadores para asegurar la salud de personas cuidadas y garantizar la disponibilidad de los cuidados. Demanda a la que también han tenido que hacer frente quienes buscaban una oportunidad laboral durante la pandemia (E7) y que en ocasiones ha sido acompañada por otras exigencias, como la de limitar los contactos fuera del entorno laboral, generando una mayor sensación de subordinación e inseguridad en la relación laboral.

Creo que recibo más presión porque la hija de la señora suele decir que no hay que salir, no hay que socializar. Siento que ellos se adueñan de mi vida (E5)

Por su parte, aquellas otras mujeres que se emplean con mayor frecuencia como externas y con baja intensidad laboral (algunas pocas horas al día) parecen haber sido más vulnerables ante la pérdida del empleo, ya que los cuidados prestados pueden haber sido más fácilmente asumidos por el entorno familiar (E2, E4, E6, E7). El

contexto de pandemia ha limitado para ellas más si cabe las opciones de acceder a nuevos empleos debido a la disminución de la demanda y porque, como se adelantó, las redes de contactos para localizar oportunidades laborales pueden haber sido menos eficientes en el nuevo contexto. Esto mismo ha limitado notablemente el desarrollo del *pluriempleo* como vía para maximizar el rendimiento del trabajo externo.

La disminución de horas trabajadas o finalización del empleo en las cuidadoras externas ha hecho que las cuidadoras vean reducidos sus ingresos económicos notablemente. En el caso de las cuidadoras internas el aumento de funciones y responsabilidades asumidas no se ha acompañado de un aumento de la remuneración (E1, E2), de tal modo que en su caso se ha producido una generalizada devaluación salarial. La exclusión de las cuidadoras del sistema de protección por desempleo se ha hecho más clamoroso en el contexto de pandemia, al tiempo que el recurso a las últimas redes de protección ha podido ser más limitado en un contexto de aumento de demanda en servicios sociales. En suma, las estrategias habitualmente empleadas en el sector como las recogidas en este trabajo no solo resultan ahora menos atractivas, sino que también han perdido eficacia y potencial, todo lo cual hace más visible la situación de vulnerabilidad de las cuidadoras, obligadas a emplearse en cualesquiera condiciones (por la falta de alternativas laborales y recursos) y a plegarse a las demandas de los hogares empleadores (frente a los que tienen escasa capacidad de negociación).

Me pagaron un poco más porque al final hice fines de semana, todos absolutamente todos los días durante esos meses, pero cansa mucho. [...] Es fuerte el agotamiento físico y emocional (E5)

### 5.3.2. *La repercusión de la crisis del coronavirus en la situación psicosocial de las cuidadoras*

Como cabría esperar, y ejemplifica la cita previa, las situaciones que han tenido que afrontar las cuidadoras repercuten directamente en su bienestar físico y emocional. La necesidad de extremar las medidas de distanciamiento social ha impactado sobremedida en la vida social y relacional de la población. Y, como en otros sectores esenciales, trabajar con personas de riesgo frente al virus fuerza la necesidad de llevar un seguimiento exhaustivo de las medidas preventivas, lo que puede suponer cierto estrés añadido a la hora de

realizar los quehaceres diarios. Sin embargo, en el caso de las cuidadoras esto se ha conjugado con situaciones severas de aislamiento, situaciones convivenciales que dificultan el seguimiento de las medidas de distancia social, o la desprotección económica en caso de contagio. Estas situaciones han podido hacer más vulnerables a las cuidadoras frente al impacto emocional y psicosocial de la pandemia.

Como vivimos aquí todos, mi familia con la persona que cuido, y como todos tenemos nuestro trabajo... Mi padre trabaja en una empresa, entonces tenemos más cuidado de no contagiarnos [...] Cuando llega, es desinfectarle la ropa entera en el baño, cambiarse, porque tenemos que cuidarnos entre todos básicamente (E2)

No cabe duda de que este impacto sería especialmente notable en el caso de aquellas cuidadoras que se han visto en la necesidad de confinarse en los hogares empleadores, lo que ha supuesto en muchos casos el aislamiento casi al completo de la propia red familiar y de allegados. Así lo evidencia el hecho de que en estos casos se pone de manifiesto por parte de las cuidadoras que su estado emocional se ha visto en mayor o menor grado resentido (E1, E5). A ello ha podido contribuir también que la ausencia de las cuidadoras en los hogares de origen ha motivado la transferencia de los cuidados personales y domésticos hacia sus parejas u otros miembros familiares, lo que ha sido a su vez fuente de algunas tensiones (E1, E4).

Quienes han tenido libertad de movimiento, han esquivado estas situaciones extremas de aislamiento. Sin embargo, han terminado extremando precauciones ante el virus con motivo de la convivencia con familiares dedicadas a los cuidados (E2). En estos casos lo problemático resulta gestionar los riesgos de esta convivencia. Hay que considerar además que las precarias condiciones económicas de las cuidadoras y sus hogares provocan que las características de las viviendas no sean las más adecuadas para mantener distancia social, por limitaciones de espacio, especialmente cuando se sucede la convivencia de varias unidades familiares en un mismo domicilio para reducir costes, una estrategia económica habitual entre la población migrante con escasos recursos (E4).

En términos generales, el espacio social de mujeres cuidadoras se ha visto visiblemente afectado con la llegada de la pandemia. Las mujeres entrevistadas señalan que han reducido drásticamente el

contacto con amistades (E2, E4, E5) y han optado, en algunos casos, por el aislamiento social voluntario. Con frecuencia las redes sociales de las mujeres cuidadoras migrantes se conforman de mujeres que trabajan en el mismo sector, lo que pone fin a las relaciones presenciales entre ellas (E4, E5).

Desde la pandemia no salgo nada nada nada, trabajo 24 horas, no quiero salir absolutamente nada. [...] Ahora mismo no tengo contacto con nadie (E3)

Ahora mismo no podemos compartir tiempo con otras personas, [...] mis amistades también cuidan a personas mayores y tenemos mucho miedo a contagiarnos (E5)

Finalmente, la inestabilidad que estas han debido de afrontar en el sector doméstico se ha visto todavía más intensificada durante la pandemia, generando mayor sensación de incertidumbre. La totalidad de las mujeres entrevistadas señalan pavor al contagio por la COVID-19 debido a la repercusión que ello supondría en su labor profesional. La falta de derechos laborales en el sector informal hace que el contagio pueda acarrear la pérdida de los empleos, ya sea temporal o definitivamente, disminuyendo los recursos económicos disponibles (E5).

## **CONCLUSIONES**

Si bien las situaciones dentro del ámbito doméstico son muy heterogéneas, las trayectorias examinadas en este trabajo parecen mostrar que, como se sostuvo al inicio, en su mayoría se caracterizan por desenvolverse en una crisis continua. Esto no significa en ningún caso que las cuidadoras migrantes del sector doméstico no se vean afectadas por los ciclos económicos. Por el contrario, el análisis constata que se ven claramente damnificadas. A pesar de las diferentes consecuencias de las últimas crisis vividas, sus condiciones de vida se han agravado y sus itinerarios de incorporación debilitado.

Si el impacto de la recesión de 2008 se saldó con la reducción de jornadas de trabajo y/o con la reducción de la retribución salarial de las cuidadoras, la lógica en la pandemia ha sido diametralmente opuesta. El aumento de las necesidades de cuidados durante la crisis

del coronavirus ha intensificado sus jornadas laborales tanto en términos cuantitativos como cualitativos. En términos salariales, ello ha implicado una devaluación de su salario, ya que el incremento de horas de trabajo y responsabilidades no parece haberse correspondido con un aumento equiparable de los ingresos.

El escenario de pandemia ha impuesto también otras muchas dificultades para llevar a cabo las estrategias habitualmente empleadas por las cuidadoras para maximizar el rendimiento obtenido en el sector. Ello ha perjudicado sobre todo a quienes han perdido su puesto de trabajo durante la crisis, se adentraban a ella desempleadas, o con empleos de muy baja intensidad (en cómputo total de horas semanales). El capital relacional con el que muchas cuidadoras contaban para acceder a ofertas de empleo en el sector se ha visto interrumpido. También se ha vuelto más dificultoso complementar distintas fuentes de ingresos en un contexto general de constricción del mercado laboral y medidas de aislamiento.

La flexibilidad laboral que marca las jornadas en este sector ha compensado la paralización del resto de actores involucrados en la prestación de cuidados, evidenciando su papel esencial en la atención a las personas más vulnerables. Sin embargo, lejos de implicar una mejora de sus condiciones laborales o del reconocimiento de su actividad, los testimonios constatan un incremento de sus riesgos sociales, tanto por sus condiciones laborales, como por su estado emocional y relacional. Trabajos previos ya habían mostrado el alto coste en términos de salud y aislamiento de este empleo (Blasco Jiménez, 2007; Martín Coppola y Rogero García, 2010; Casademont, 2018). Los resultados de este trabajo constatan que la crisis de la COVID-19 habría venido a agravar estos efectos.

Así pues, todo apunta a que la crisis ha impuesto un duro gravamen a la de por sí situación de alta precariedad vivida por muchas cuidadoras migrantes. Cabe advertir que la aproximación que aquí se ha llevado a cabo sigue siendo limitada, en tanto que todavía no parece vislumbrarse el final de la crisis de la COVID-19. En cualquier caso, el análisis nos permite avanzar algunas líneas de investigación que van a resultar importantes en el futuro. Observar cuáles son las consecuencias que a medio-largo plazo la crisis va a imponer en la capacidad de resiliencia de las cuidadoras se presenta como una cuestión ineludible. También indagar sobre cuáles son las previsibles consecuencias negativas que la crisis provocará en los procesos de integración de las mujeres migrantes, particularmente en lo que

respecta a sus procesos de regularización, ya que, con toda probabilidad, en muchos casos se dilatarán en el tiempo por el impacto laboral de la crisis en sus trayectorias, ahondando todavía más en su carácter de *trayectorias aplazadas* (García Sáinz et al., 2014). Si bien es posible que este impacto sea asimétrico y que recaiga especialmente sobre aquellas mujeres que se han relacionado con la actividad de forma más precaria.

La situación laboral a la que se enfrentan muchas de estas cuidadoras no tiene fácil solución, aunque todavía es posible evitar que se llegue a estos escenarios más lesivos. Algunas reformas de carácter institucional, como la mejora del acceso a prestaciones asistenciales y de última red de protección permitiría a muchas cuidadoras desarrollar estrategias de contención como las aquí señaladas, y que parecen ser en cierta medida efectivas en aquellos territorios en los que se han implementado. A largo plazo no cabe duda de que es preciso acometer reformas que a nivel estructural modifiquen el modelo de cuidados, abriendo oportunidades para la dignificación e inserción de las cuidadoras migrantes. Esta debe nacer de un compromiso social y político en reconocer su aportación. Ello, además de una cuestión de sostenibilidad, lo es también de justicia social.

## REFERENCIAS

- Aguilar Idáñez, M. J. (2010). «Las otras» cuidadoras: Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generizados en el ámbito territorial del bienestar. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 201-220. <https://doi.org/10.14198/ALTERN2010.17.11>
- Aparicio Ruiz, M. G. (2020). Medidas especiales en tiempos de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(3), 69-84. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5774>
- Arias Sánchez, S., Saavedra Macías, F. J., & Avilés Carvajal, I. (2017). El cuidado, una actividad de riesgo en tiempos de crisis: Una revisión de la investigación con cuidadoras españolas. *Psicoperspectivas*, 16(1), 42-54. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol15-issue3-full-796>
- Blasco Jiménez, B. C. (2007). Mujeres inmigrantes en la ciudad de Madrid: Algunos aspectos sobre su inserción laboral, conciliación familiar y salud. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 27(2), 59-76.
- Briones Vozmediano, E., Agudelo Suárez, A. A., López Jacob, M. J., Vives Cases, C., Ballester Laguna, F., & Ronda Pérez, E. (2014). Percepción

- de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España. *Gaceta Sanitaria*, 28(2), 109-115. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2013.06.011>
- Casademont Falguera, X. (2018). Cuidando las 24 horas del día. Un estudio de caso sobre cuidadoras familiares y no familiares en la comarca de La Garrotxa (Girona). *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(1), 61-71. <https://doi.org/10.5209/CUTS.56581>
- Casado Mejía, R., Ruiz Arias, E., & Solano Parés, A. (2012). El cuidado familiar prestado por mujeres inmigrantes y su repercusión en la calidad del cuidado y en la salud. *Gaceta Sanitaria*, 26(6), 547-553. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2012.01.012>
- De la Cuesta Benjumea, C., Donet Montagut, T., & Galiana Gómez de Cádiz, M. J. (2012). Turning to one's own world": Escape mechanisms employed by immigrant caregivers in Spain for relieving the burden of care. *Journal of Transcultural Nursing*, 23(1), 56-64. <https://doi.org/10.1177/1043659611423829>
- Díaz Gorfinkiel, M., & Martínez Buján, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social Funcas*, nº 27, 105-118.
- García Sainz, C., Santos Pérez, L., & Valencia Olivero, N. Y. (2014). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 101-131. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2014.v32.n1.44715](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2014.v32.n1.44715)
- Gil Araujo, S., & González Fernández, T. (2012). *Migraciones, género y trabajo en España: El tránsito obligado de las trabajadoras inmigrantes por el empleo de hogar*. Mora, revista del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género 18(2), 1170-1320. <https://doi.org/10.34096/mora.n18.330>
- Gómez García, F. X. (2021). Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 824-841. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5970>
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2021). *Estadística mensual. Histórico: informes publicados*. IMSERSO.
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA) Año 2017*. INE [Nota de prensa]. Recuperado en [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2017\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2017_d.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística (2020). *Encuesta de Población Activa*. INE. [Consultada para varios años]. Recuperado en [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&men u=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&men u=ultiDatos&idp=1254735976595)
- ISGlobal (2020). *¿Qué sabemos del impacto de género en la pandemia de la COVID-19?*. Barcelona: Instituto de Salud Global.
- Laparra Navarro, M., & Pérez Eransus, B. (coord.) (2011). *El primer impacto de la crisis en la cohesión social*. Fundación Foessa. Madrid: Cáritas.

- Martín Coppola, E., & Rogero García, J. (2010). El tiempo de trabajo de las cuidadoras inmigrantes de personas mayores. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 181-199, <https://doi.org/10.14198/ALTERN2010.17.10>.
- Martín Palomo, M. T., Zambrano Álvarez, I., & Muñoz Terrón J. M. (2020). Intersecting vulnerabilities. Elderly care provided in the domestic environment. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 269-288. <https://doi.org/10.5209/crla.70890>
- Martínez Buján, R. (2010a). Servicio doméstico y trabajo de cuidados: Hacia la privatización del cuidado familiar. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 157. <https://doi.org/10.14198/ALTERN2010.17.9>
- Martínez Buján, R. (2010b). *Bienestar y cuidados: El oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos*. Politeya. Estudios de Política y Sociedad n° 29. Madrid: CSIC.
- Martínez Buján, R. (2014). ¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (36), 275-305. <https://doi.org/10.14422/mig.i36.y2014.002>
- Martínez Virto, L. (2015). Itinerarios de exclusión: crisis concatenadas, acumuladas y sin apoyos. En Laparra Navarro, M. (coord.), *La desigualdad y la exclusión que se nos queda*, 2015. Barcelona: Ediciones Bellaterra. Pp. 261-295.
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Ministerio de Igualdad (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Madrid: Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.
- Ministerio de Salud (2020). Estudio ENE-COVID: cuarta OIT ronda estudio nacional de sero-epidemiología de la infección por sars-cov-2 en España.
- Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. (2021). *Serie de cuidadores no profesionales*.
- Moré Corral, P. (2020). Cuidados y crisis del coronavirus: el trabajo invisible que sostiene la vida. *Revista Española De Sociología*, 29(3). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.47>
- Morillas Gómez, J., & Sanz-Magallón Rezusta, G. (2007). *Mercado de trabajo e inmigración: Los servicios a los hogares en el ámbito del empleo doméstico en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Editorial Universitat.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OIT.
- Oso Casas, L., & Martínez Buján, R. (2008). Domésticas y cuidadoras: Mujeres inmigrantes latinoamericanas y mercado de trabajo en España. *L'Ordinaire des Amériques*, 208-209, 143-161. <https://doi.org/10.4000/orca.3295>

- Oso Casas, L. (2018). *Mujeres migrantes en España: Bastiones de resistencia tras la crisis económica*. Anuario CIDOB de la Inmigración, 131-144.
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Peterson, E. (2018). Struggles for recognition and redistribution: Family carers and domestic workers in spanish eldercare. *International Journal of Care and Caring*, 2(4), 459-476. <https://doi.org/10.1332/239788218X15411481093113>
- Robledo Martín, J., Martín-Crespo Blanco, C., Pedraz Marcos, A., Cabañas Sánchez, F., & Segond Becerra, A. (2017). La externalización del cuidado de las personas mayores a mujeres migrantes. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 29, 183-196. Doi: 10. SE7179/PSRI\_2017.29.13
- Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.
- Sánchez-Salmerón, V., Pérez-Eransas, B., & Martínez-Virto, L. (2021). El modelo español de cuidados de larga duración ante el desafío de la desigualdad: El reto de garantizar apoyos adecuados para la población dependiente más vulnerable. *Revista Prisma Social*, 32, 167-195.
- Setién Santamaría, M. L., & Acosta González, E. (2010). La gestión de la crisis de los cuidados y su relación con la feminización de las migraciones: Análisis comparativo de los modelos de España y Chile. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 63. <http://dx.doi.org/10.14198/ALTERN2010.17.4>
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Vidal Coso, E., & Vono de Vilhena, D. (2011). La inserción de las mujeres inmigradas en el mercado de trabajo español. *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 57(3), 563.
- Zaguirre Altuna, A. (2019). Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. *Zoom Social, Laboratorio de Alternativas*, nº3, 1-16.