

# ¡EL TRABAJO DOMÉSTICO CUENTA! CARACTERÍSTICAS Y TRANSFORMACIONES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

## **DOMESTIC WORK COUNT! CHARACTERISTICS AND TRANSFORMATIONS OF THE DOMESTIC SERVICE IN SPAIN**

---

RAQUEL MARTÍNEZ BUJÁN\*

**Resumen:** *Este artículo explora las características y las transformaciones que el servicio doméstico español ha experimentado en los últimos diez años y sus aportaciones a la economía española desde el estallido de la crisis. Mediante un análisis cuantitativo de la Encuesta de Población Activa se identifican como cambios más relevantes el aumento de su demanda y la consolidación de trabajadoras inmigrantes. Con respecto a las tareas a desempeñar en los hogares la exploración se detiene en la reciente conversión del servicio doméstico en un sector de cuidados no profesionales que mitiga la carga de atención personal que las familias españolas dirigen a sus parientes adultos mayores. Esta conversión del trabajo doméstico en trabajo de cuidados ha transformado algunas de las características*

---

\* Contratada Doctora, Facultade de Socioloxía, Universidade da Coruña.

Raquel Martínez es Doctora en Sociología y docente del Dpto. de Sociología, Ciencia Política y de la Administración de la Universidade da Coruña. Desarrolla su labor investigadora como miembro del equipo ESOMI (Equipo de Sociología de las Migraciones Internacionales, [www.esomi.es](http://www.esomi.es)). Sus ámbitos de investigación recogen las áreas de Migración Latinoamericana, Política Social y Trabajo de Cuidados.

*tradicionales de este sector de actividad: evidencias de un trabajo de campo cualitativos muestran modificaciones en cuanto a la intensificación de las tareas, una predisposición más elevada a la contratación de hombres, una revitalización del régimen de interna y cambios relevantes en las relaciones entre las familias empleadoras y las empleadas. Finalmente se incorpora una breve evaluación del Real Decreto 1620/2011 (que regula en el trabajo de hogar) y de la Ley 39/2006 (Ley de Dependencia) para estudiar cuál es lugar que legislativamente ocupa la categoría de cuidadoras no profesionales en hogares privados.*

**Palabras clave:** *servicio doméstico, migración femenina, trabajo de cuidados*

**Abstract:** *This paper explores the characteristics of and transformations that Spanish domestic service has undergone in the since 2000. The paper also analyzes the domestic service's contribution to the Spanish economy since the beginning of the country's economic crisis. Relying on quantitative analysis of the domestic work data from the Active Population Survey, the most relevant changes identified are the increase of its demand and the consolidation of migrants workers in it. The paper also looks at the tasks carried out in the households of employers. The recent conversion of the domestic services in a non-professional care sector seems to mitigate the burden of personal care work that Spanish families aim to provide to their older relatives. This transformation of domestic work into care work has changed some traditional features of this occupation: the outcomes of qualitative data show changes in the intensification of the tasks carried out, a tendency to higher male workers, a reappearance of live-in workers, and key modifications in the relationship between employer families and employees. Finally, this paper incorporates a short assessment of Real Royal Decree 1620/2011 (which regulates domestic service) and Law 39/2006 (Law on the Promotion of Personal Autonomy and Care for Dependent Persons) to analyze which is the legal space delegate to the labor category related with the non-professional caregivers in private homes.*

**Keywords:** *domestic service, female migrations and care work.*

## 1. INTRODUCCIÓN

Cambios sociales, políticos y demográficos acontecidos en España en las últimas décadas han propiciado significativas transformaciones en el servicio doméstico. Entre ellos, el incremento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el desigual reparto de las tareas reproductivas entre sexos y generaciones, el envejecimiento de la población y algunas tendencias de la política social orientadas a la privatización de los servicios de cuidados personales a domicilio. Sin duda, la carga de cuidados en los hogares inherente al aumento de la esperanza de vida y a la debilidad de los servicios sociales públicos ha sido uno de los factores más relevantes para explicar dichas modificaciones ya que no solamente ha incidido en el crecimiento de la demanda del servicio doméstico, régimen principal de contratación de cuidadoras en los hogares, sino que también ha tenido importantes repercusiones en la composición socio-profesional de las trabajadoras, en las modalidades utilizadas para su empleo y en las relaciones establecidas entre empleadores (familias) y empleadas.

La literatura académica de las dos últimas décadas ha documentado extensamente el vínculo entre la demanda de trabajadoras para el servicio doméstico y la llegada de flujos migratorios feminizados que suministran la mano de obra necesaria para esta actividad. Los trabajos de investigación de algunas académicas españolas como Laura Oso (1998), Ángeles Escrivá (1998), Colectivo IOÉ (2001), Sònia Parella (2000), Dolores Juliano (2000) y Carmen Gregorio (1998), son algunos de los más interesantes ejemplos de este prolífico campo en nuestro país que comenzó estudiando los cambios que estaba experimentando el trabajo en los hogares con la incorporación de mujeres inmigrantes a esta ocupación. Sin embargo, y a medida que se han consolidado las entradas de población extranjera, el servicio doméstico ha experimentado otros giros importantes cuyo tratamiento en el ámbito científico ha sido bastante desigual. Seguramente de entre esas modificaciones la que se ha analizado con más atención es la que hace referencia a la conversión del servicio doméstico en un «nuevo servicio de hogar» a disposición de las necesidades de cuidados de niños y adultos dependientes. Los trabajos del Colectivo IOÉ (2005), Silvia Marcu (2009), Raquel Martínez (2010) o Cristina García et al. (2011) coinciden en estudiar al servicio doméstico como la fórmula preferida

para la privatización del trabajo familiar de cuidados y asocian la extensión de esta actividad a la internacionalización de la división sexual del trabajo.

Sin embargo, menos explorados han sido los aspectos relacionados con las condiciones laborales y demandas profesionales de estas trabajadoras domésticas ahora contratadas como cuidadoras. Los escasos trabajos que se han efectuado en esta área parecen confirmar la existencia de nuevas modalidades de empleo que superan los clásicos esquemas de «por horas» y de «interna» (Martínez-Buján, 2006). Las necesidades de cuidados requieren de figuras de contratación más flexibles en términos de horarios y más exigentes en cuanto a profesionalización y experiencia. De esta manera, la contratación de asistentes personales en las unidades de cuidados paliativos o para la vigilancia nocturna de adultos enfermos precisa de especializaciones diferenciadas a las de una empleada de hogar que realiza el mantenimiento de una vivienda. Sin embargo, los principios legales sobre los que se rigen ambas actividades siguen siendo los mismos pues ambas son consideradas y contratadas como servicio doméstico.

Las modificaciones que este nuevo servicio de hogar dirigido a la atención personal introduce en las relaciones entre los empleadores y la empleada tampoco han sido objeto de especial atención. Los textos clásicos anteriormente mencionados han señalado los altos componentes de dominación y explotación existentes en esta relación. El empleo doméstico al desarrollarse en el espacio privado de los hogares y al carecer de un marco legal apropiado ha tendido a regularse de manera informal entre las partes implicadas. De esta manera, tanto la vulnerabilidad como el poder de la trabajadora ha dependido ampliamente de las características de esa relación pues es de su naturaleza (más igualitaria o más jerárquica) de donde emana la capacidad de negociación bajo la que se define las condiciones laborales. El servicio doméstico de cuidados rompe la dualidad de esta comunicación al formar parte también de la relación la persona que recibe asistencia. Estudiar las formas por las que las relaciones entre la familia empleadora, la persona que recibe los cuidados y la cuidadora transitan entre la dominación, la explotación y el empoderamiento permite acercarse con una mayor proximidad a las transformaciones que hayan podido producirse en las condiciones de trabajo de estas empleadas cuando su actividad principal es la asistencia personal.

Este artículo pretende contribuir a un mejor conocimiento de estos cambios en el trabajo de hogar que, por un lado, están relacionados con la conversión del servicio doméstico en un servicio de cuidados a disposición del envejecimiento pero, por otro lado, también se encuentran afectados por la actual coyuntura económica y por el marco legal establecido no solamente para regular el empleo doméstico sino también el destinado a delimitar las categorías de las cuidadoras profesionales y no profesionales. Para abarcar cada uno de estos ámbitos se ha dividido el documento en tres apartados. El primero hace referencia a la evolución del servicio doméstico con respecto al resto de las actividades económicas. También se incluye una descripción de los cambios en la composición sociodemográfica de las trabajadoras de hogar durante esta etapa de crisis. En la segunda sección se presenta un análisis de las nuevas modalidades de empleo asociadas a los cuidados remunerados en los hogares y que son reguladas como servicio doméstico. La argumentación se complementa con una breve evaluación de las recientes legislaciones en torno al trabajo de hogar (Real Decreto 1620/2011) y a los cuidados de larga duración (Ley 39/2006, en adelante LAPAD) para determinar la capacidad de ambas normativas en el reconocimiento de las nuevas realidades del trabajo de hogar. Por último, en el tercer apartado se identifican las nuevas características de la relación entre empleadores y empleadas cuando se realizan tareas de cuidados y sus repercusiones en las condiciones laborales de las trabajadoras.

## **2. MATERIAL Y MÉTODOS**

A partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Población Activa se presenta una descripción cuantitativa sobre la evolución del empleo doméstico y de las características sociodemográficas de sus trabajadoras en las últimas dos décadas. Como el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar no existe como tal en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) se ha escogido para el análisis la división de esta encuesta en la actividad número 97 que hace referencia a «Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico».

Para el análisis de los cambios que ha experimentado el servicio doméstico y en especial el referente a la orientación de este sector hacia el trabajo de cuidados personales no profesionales se ha utilizado el trabajo de campo cualitativo basado en la técnica de entrevistas en profundidad realizado para la investigación «Mujeres inmigrantes en el sector doméstico de cuidados. Los beneficios de la inmigración al Estado de Bienestar» financiado por la Fundación Foessa en el año 2008. El trabajo de campo efectuado está basado en entrevistas en profundidad semiestructuradas dirigidas a tres colectivos: mujeres inmigrantes cuidadoras de ancianos (30 entrevistas), familias empleadoras (20 entrevistas) y técnicos de asociaciones, ONG's y otras instituciones con una bolsa de empleo para el trabajo de cuidados ofertado a extranjeros (20 entrevistas). El espacio geográfico de la investigación se circunscribe a las ciudades de A Coruña, Santiago de Compostela, Pamplona, Madrid y Barcelona.

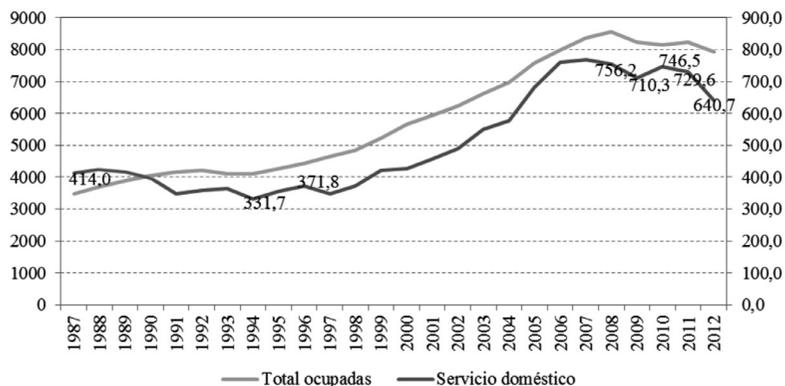
### **3. RESULTADOS**

#### **3.1. Recientes tendencias en la composición y en la demanda del servicio doméstico**

Los datos de la Encuesta de Población Activa muestran que en el año 2012 había al menos 640 mil hogares en España que empleaban a personas en el servicio doméstico. Esta cifra ha mantenido una tendencia al alza desde finales de los años ochenta siendo su crecimiento constante durante los años noventa y especialmente relevante en los de la primera década del 2000. En concreto, se contabilizan en esa fecha 427 mil trabajadoras domésticas por lo que la cifra de empleadas en el sector ha aumentado en más de 200 mil personas en estos últimos doce años. Si bien es cierto que la recesión económica ha afectado a la contratación de trabajadoras en esta ocupación las cifras enseñan que las fluctuaciones más relevantes no aparecen hasta el año 2010. Fijando como etapa de destrucción de empleo masivo el período 2008-2012 observamos que principalmente el descenso en el número de trabajadoras se produjo en el año 2009 cuando se perdieron 46.000 puestos de trabajo en esta actividad de los que luego se recuperaron 36.000 en el año 2010 y de los cuales se volvieron a destruir 105.800 en el 2012.

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO TOTAL Y DEL SERVICIO DOMÉSTICO, 1987-2012



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, segundos trimestres.

Si tenemos en cuenta que desde el año 2008 se han perdido en España 2.122.000 empleos (según datos de la EPA), las variaciones del servicio doméstico parecen poco significativas en términos de su contribución al desempleo desde el estallido de la crisis, por lo menos, así ha sido hasta el año 2012 cuando empieza a advertirse un cambio en esta tendencia. La reducción de 100 mil personas ocupadas en esta actividad apunta a una nueva etapa en la evolución de los datos pero para cuyo análisis es preciso esperar unos años. Y es que estas oscilaciones en cuanto a recuperación y pérdida de puestos de trabajo deben analizarse desde una perspectiva de período. Por ejemplo, si se observan las cifras de las Afiliaciones a la Seguridad Social, es decir, la fuente que ofrece información sobre el trabajo de hogar no sumergido, se puede comprobar que durante la etapa 2008-2011<sup>1</sup> el número de trabajadoras domésticas cotizantes

<sup>1</sup> Y en el año 2012 el número de personas afiliadas en el servicio doméstico aumenta de nuevo en 54.000 afiliados. Sin embargo, esta cifra no se incorpora al período estudiado porque en el año 2012 aparece un cambio en la legislación del servicio doméstico que impone la obligatoriedad a todos los empleadores de dar de alta a sus trabajadoras. En este sentido, todavía es temprano para evaluar

ha aumentado por lo que estas cifras contradicen las tendencias marcadas por la EPA. De hecho, según el registro de la Seguridad Social el número de trabajadoras de hogar ha crecido un 2,0% en esos cuatro años.

Una posible explicación a las variaciones de los datos de la EPA y del aumento de empleadas que recoge la Seguridad Social es ofrecida por un informe del Consejo Económico y Social que analiza las repercusiones de la crisis económica en este sector de actividad (CES, 2009). En ese documento se defiende que frente al tópico de que durante la recesión este tipo de ocupación tendría una incidencia mayor en la economía sumergida y ante el esperable aumento de hogares que reducen las horas contratadas como una medida de ajuste a la reducción de sus ingresos, la estrategia ha sido la de mantener el empleo en los hogares en los que esta actividad estaba regularizada mientras que ha golpeado algo más fuerte en aquellos en los que el empleo se realizaba de manera informal. Por tanto, en este sentido, el efecto de la actual coyuntura económica ha estado más vinculada a la reducción de la irregularidad del servicio doméstico que a la destrucción del empleo en torno a esta ocupación.

De hecho, las actividades con mejor comportamiento económico desde el estallido de la crisis han sido aquellas relacionadas con el «servicio doméstico» y los «cuidados personales». Siguiendo con los datos de la EPA las variaciones en el número de trabajadores han sido positivas en ambas ocupaciones durante el período 2009-2011. El «servicio doméstico» ha aumentado un 2,7% el número de empleadas mientras que en los servicios de cuidados más profesionalizados los puestos de trabajo han crecido un 22,4%<sup>2</sup> (ver gráfico 2).

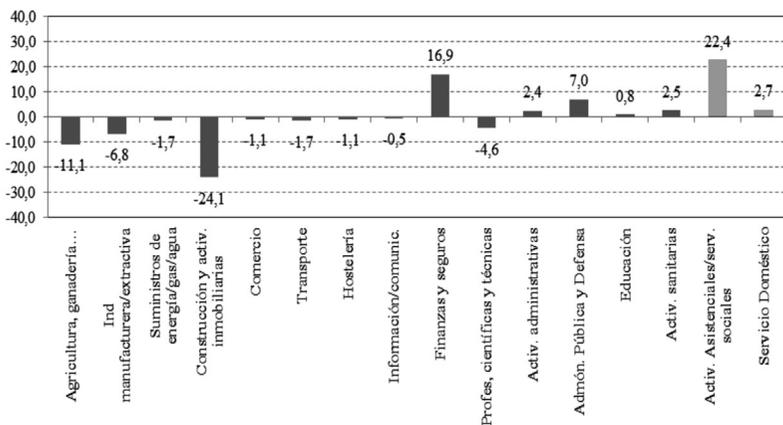
---

si ese crecimiento de la afiliación se debe a causas económicas o deriva de los requisitos de la ley.

<sup>2</sup> Los últimos dos informes de la OECD (2011, 2012) dedicados al estudio de las migraciones internacionales indican que el sector de cuidados también está liderando la creación de empleo en otros países de la Unión Europea. Las «Actividades de cuidados en establecimientos residenciales» han ampliado su porcentaje de empleados migrantes un 10,8% para el bienio 2010-2011 como media de los países de la UE. Así mismo las «Actividades en hogares privados que emplean personal doméstico» también muestran porcentajes positivos: su número de empleados migrantes creció un 3,5% en 2010-2011.

GRÁFICO 2

VARIACIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 2009-2011



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, segundos trimestres.

Quizá a partir del año 2012 esta tendencia al alza se modifique. Analizar la evolución del fenómeno a partir de esa fecha será esencial para observar las variaciones del proceso pero, mientras tanto, se puede afirmar que la elevada demanda de trabajo doméstico en los primeros años de la década del 2000 como su estabilidad en cuanto a número de trabajadores en la etapa de recesión económica (por lo menos hasta el año 2011) están vinculadas a los profundos cambios sociales y demográficos que requieren más trabajo en los hogares. El servicio doméstico se consolida porque es el único sistema que permite compaginar las expectativas profesionales con las obligaciones familiares y ello sin que se produzcan grandes cambios en el reparto de las tareas entre sexos. Además, es un régimen laboral tan flexible que abarca no solamente la limpieza del hogar sino también el cuidado de las personas que en él viven. Ante un panorama de contención del gasto social y de minimización de los servicios públicos de atención a la dependencia, la contratación de empleadas domésticas para la realización de las tareas de cuidados a niños, enfermos y adultos mayores está en auge, sobre todo, para este último colectivo (Pla y Giménez, 2012; Oxfam, 2010).

Aunque los datos sobre la mercantilización de los cuidados en las familias son escasos, la «Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia» (INE, 2012a) apunta a que al menos el 10,2% de los hogares con una persona mayor han contratado a una empleada de hogar para las tareas de asistencia personal. La cifra parece poco significativa como media nacional pero muestra unos niveles más elevados en algunas comunidades autónomas como el País Vasco y Navarra, territorios en los que esta privatización alcanza el 22,2% y el 16,8% respectivamente. Además, esta misma fuente de información señala la primacía del servicio doméstico como fórmula de externalización de los cuidados ya que la cobertura de las empresas privadas tan sólo representa al 0,4% de los hogares con adultos mayores (Martínez-Buján, 2011). El régimen laboral más barato, flexible y que legalmente cubre una mayor intensidad horaria es el servicio doméstico de ahí que sea el preferido para la contratación de cuidadoras frente a otros servicios privados más especializados (Parella, 2000; Rodríguez et al., 2010).

Por otra parte, es probable que las recientes medidas de protección social desarrolladas por el sistema de cuidados de larga duración también influyan en la privatización de la asistencia. La tendencia seguida por la Ley 39/2006 de «Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia» de extender los programas de transferencias económicas (pagos directos a los cuidadores para compensar el trabajo familiar de asistencia) por encima de los servicios sociales parece haber influido en esta mercantilización. Así lo corroboran algunas investigaciones centradas en evaluar los efectos de la Ley de Dependencia como los de Cervera et al. (2009) y Martínez-Buján (2011). Estos estudios indican que en algunas Comunidades Autónomas estos salarios concedidos a los cuidadores familiares ya se están utilizando para remunerar a cuidadoras privadas no regulares contratadas como servicio doméstico. Esta situación encaja con las propensiones que se están produciendo en otros países del entorno europeo. Barbara Da Roit y Blanche Le Bihan (2010) analizando comparativamente los sistemas de cuidados de larga duración en tres países europeos (Austria, Italia y Alemania) han encontrado en todos ellos la inversión de dichas prestaciones económicas en el empleo de cuidadores no profesionales a través del trabajo doméstico.

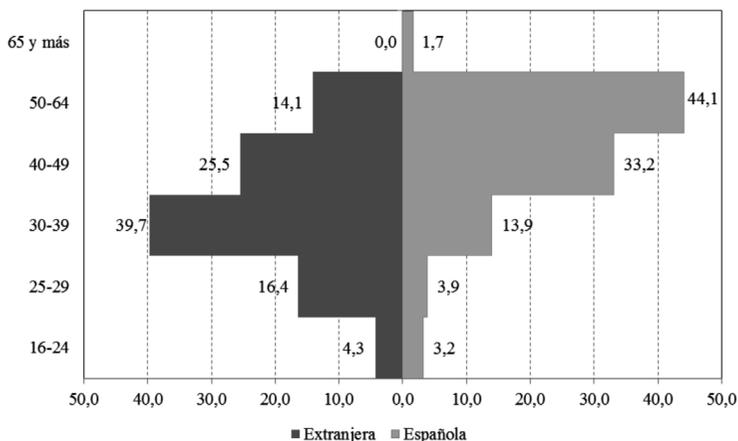
El impacto de estas necesidades de cuidados sobre la demanda de trabajadoras a domicilio (a pesar de la todavía incipiente

mercantilización) ha sido realmente elevado. Se ha documentado ampliamente que el sector servicios y, en especial, el trabajo doméstico y de cuidados, ha sido uno de los factores que han fortalecido las migraciones masivas de mujeres desde países menos desarrollados (Anderson, 2000; Parreñas, 2001). La transición hacia la terciarización de la economía española no escapa a esta tendencia (Ariza, 2011). La elevada demanda del servicio doméstico y de la privatización de los cuidados familiares ha visualizado la necesidad de importar mano de obra extranjera. Según los últimos datos de la EPA el 58,7% de las empleadas de hogar no tenían la nacionalidad española. Esto son alrededor 430 mil personas cuando esta cifra en el año 2000 no alcanzaba al 31,8% del total. Ninguna otra rama de actividad concentra a trabajadores inmigrantes en esos términos porcentuales por lo que el servicio doméstico se sitúa como el principal «nicho laboral» de este colectivo.

Por el contrario, el número de mujeres de origen español empleadas de hogar desciende paulatinamente y ni siquiera la pérdida de puestos de trabajo masculinos y las dificultades de encontrar otros empleos consiguen aumentar su participación en esta actividad. El servicio doméstico parece que deja de ser el «refugio» laboral para las mujeres autóctonas. En el año 2008 había 344.429 españolas en este sector mientras que en 2012 la cifra es de 238.729 personas. Si además tenemos en cuenta que desde el año 2007 la población activa femenina ha aumentado en 1.100.000 mujeres de origen español, los datos confirman la clara consolidación del establecimiento de trabajadoras extranjeras en el servicio doméstico.

El servicio doméstico corresponde a una actividad para mujeres de origen español de una determinada generación: mujeres mayores de 45 años y con un bajo nivel de cualificación. La distribución por edades de las trabajadoras domésticas españolas y extranjeras corrobora que mientras el 44,1% de las empleadas de origen español tienen entre 50 y 64 años, el peso de las extranjeras en este tramo es tan sólo del 14,1%. Por el contrario, la concentración de las empleadas inmigrantes se encuentra en la edad comprendida entre 30 y 39 años (gráfico 3). El envejecimiento de las propias empleadas de hogar autóctonas induce a una jubilación de las mismas en los próximos años y las cifras demuestran que no existe un reemplazo entre las nuevas generaciones de españolas (la presencia de empleadas domésticas con menos de 30 años es del 7,1%).

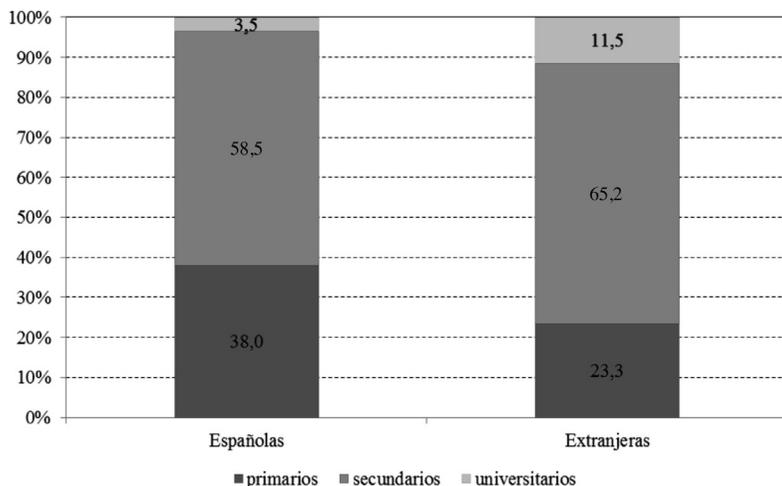
GRÁFICO 3  
 ESTRUCTURA POR EDADES DE LAS TRABAJADORAS  
 DOMÉSTICAS SEGÚN NACIONALIDAD, 2012



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, segundos trimestres.

Para las empleadas de hogar inmigrantes, que llevan en España pocos años, el servicio doméstico es la vía de entrada al mercado laboral español, una etapa temporal hasta que encuentren un empleo más estable, mejor remunerado y seguramente más acorde a su formación. La selección de trabajadoras responde, por tanto, a criterios de género, clase social, etnia y situación administrativa (alta concentración de mujeres extranjeras en situación irregular). Los rasgos educativos de estas empleadas según nacionalidad señalan la presencia más elevada de personas con estudios universitarios y secundarios completados entre aquellas que no son de origen español. Frente al 11,5% de las trabajadoras inmigrantes con formación superior se sitúa un 3,5% de españolas y entre aquellas con estudios secundarios las cifras varían de un 65,2% de trabajadoras extranjeras a un 58,5% entre las españolas (gráfico 4). Es decir, las empleadas de hogar extranjeras tienen un nivel de estudios elevado por lo que la migración si bien puede suponer un aumento de su nivel adquisitivo también ofrece una caída en su estatus social.

GRÁFICO 4  
 NIVEL DE FORMACIÓN DE LAS EMPLEADAS  
 DE HOGAR SEGÚN NACIONALIDAD, 2012



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, segundos trimestres.

En los últimos años además, si bien el servicio doméstico es un sector altamente feminizado, los datos muestran una tendencia significativa hacia aumento de hombres extranjeros que participan en esta ocupación. En términos generales, el porcentaje de hombres trabajando como empleados de hogar no se ha modificado en los últimos años situándose en torno a un 9,0% del total de trabajadores de este sector. Pero si se tiene en cuenta la nacionalidad, los resultados son más sorprendentes y se aprecia desde el estallido de la crisis económica un aumento constante de hombres extranjeros. En el año 2008 los datos contabilizan a 11.120 hombres extranjeros, esto es, un 23,6% del total de hombres registrados como empleados en el servicio doméstico. Poco a poco esta cifra va aumentando hasta convertirse en el año 2012 en 30.166 que supone un 47,8% del total de hombres que trabajan en esta actividad.

Por lo tanto, aumenta el número de hombres extranjeros en el servicio doméstico mientras que sigue disminuyendo el número

de mujeres autóctonas<sup>3</sup>. Podría pensarse que actualmente la etnia y la clase social tienen más fuerza que la división de género. Pero sería necesaria más información para corroborar esa tendencia. Los datos no permiten saber cuáles son las tareas que realizan esos hombres en el servicio doméstico. Recordemos que los jardineros y chóferes también pueden ser incluidos dentro de esta actividad y es posible que exista una mayor demanda de hombres extranjeros para estas actividades. Es decir, que las tareas encomendadas a los trabajadores masculinos y a las trabajadoras mujeres sean distintas y con un alto componente de género: las mujeres más dedicadas a las actividades realizadas dentro del domicilio y centradas en la limpieza, cocina y cuidados mientras que los hombres se ocupan más de las tareas exteriores, jardín, coche y reparaciones (aunque también son demandados para los cuidados de personas mayores). El trabajo de campo únicamente confirma que en algunos casos existe una preferencia de contratación de hombres para el cuidado de personas mayores. Estos empleadores consideran que sus mejores habilidades físicas, sobre todo la fuerza, son imprescindibles para mover a ancianos con movilidad muy reducida y dependencia severa: *«Hay más trabajo para mujeres que para hombres pero cada vez más está creciendo... A veces piden hombres por la fuerza y esas cosas. Para levantarlos y acostarlos algunos prefieren hombres»* (Técnico Laboral Casa de la Misericordia, Pamplona).

Las condiciones de explotación y precariedad laboral de esta ocupación así como la intensificación de las tareas que engloban el servicio doméstico cuando se dirige a la atención de adultos mayores son también elementos que explican la mencionada extranjerización, no solamente en España, sino en términos globales. Ejemplos de este fenómeno se encuentran en Italia (Bettio y Mazzota, 2011), Francia (Scrinzi, 2009), Grecia (Lyberaki, 2011) o Suecia (Williams y Gavanas, 2008). Los esquemas analíticos que estudian esta tendencia utilizan los conceptos teóricos de «división internacional del trabajo» (Parreñas, 2001), «transferencia del trabajo reproductivo» (Jualiano, 2012; Anderson, 2000) y «cadenas globales de cuidados» (Hochschild, 2000; Pérez y López, 2011). Todos estos términos

---

<sup>3</sup> Isabel Shutes y Kieran Walsh (2012) en un reciente estudio realizado en Irlanda y Reino Unido confirman esta tendencia al alza de contratación de hombres extranjeros aunque en estos países se realiza fundamentalmente para cuidados en residencias geriátricas.

hacen referencia a como la delegación de las tareas reproductivas y domésticas en mujeres migrantes permite la integración de mujeres y hombres de los países occidentales en trabajos productivos con altos salarios. En este sentido, se enfatiza que las trayectorias laborales de la población autóctona dependen del trabajo de cuidados en el hogar de las empleadas domésticas inmigrantes, las cuales a su vez son dependientes del trabajo de cuidados no remunerado que las mujeres de su entorno familiar en origen facilitan a los hijos y mayores no migrados (Yeates, 2009).

### **3.2. Las nuevas figuras de empleadas de hogar**

La evolución del servicio doméstico hacia las tareas de cuidados ha derivado en la aparición de nuevas modalidades de empleo en torno a esta actividad. Una de las principales transformaciones consiste en la revitalización del régimen de interna, figura de la que diversos estudios mostraban una disminución en la década de los noventa (Martínez-Veiga, 2000). Según algunos técnicos que gestionan bolsas de empleo relacionadas con el servicio doméstico el motivo principal del auge de esta modalidad se encuentra en las necesidades intensivas de asistencia que requieren algunos enfermos y adultos mayores para los que es imprescindible la presencia continuada de una cuidadora. Sobre todo, en aquellos casos en los que receptor de los cuidados vive solo o su lugar de residencia está alejado de sus familiares directos. La empleada de hogar interna es la única que asegura las 24 horas de cuidados: *«Hay mucha gente que prefiere tener al mayor en su casa, no querer meterlo en una residencia o un centro de día. Entonces pues la solución es interna. A nosotros nos llegan muchísimas ofertas de internas. No se pueden cubrir todas; hay veces que disponemos de personal, hay otras veces que no. Y bueno, vemos que la gente sigue necesitando la persona interna y que incluso va al alza»* (Técnico Laboral Centro Hogar, A Coruña).

Aunque este tipo de contratación es muy difícil de contabilizar debido a la informalidad de esta actividad y la ausencia de datos estadísticos fiables, una aproximación cuantitativa al resurgir del régimen de interna la ofrecen las cifras de la «Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia» (INE, 2012a) y la «Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud» (INE, 2012b). Ninguna de las dos tienen como objetivo

analizar el servicio doméstico pero son útiles para acercarse a la evolución de esta figura ya que estiman la presencia de cuidadoras contratadas como empleadas domésticas que residen en el hogar de la persona a la que cuidan. Ambas encuestas han sido realizadas por el Instituto Nacional de Estadística en los años 2008 y 1999 y sus datos apoyan los resultados cualitativos. La incidencia de empleadas de hogar cuidadoras y residentes en el domicilio del receptor de los cuidados ha aumentado considerablemente en la década que ha pasado entre una encuesta y otra: en el año 1999 la incidencia de empleadas internas se situaba en un 0,9% de los hogares con personas mayores mientras que en el año 2008 ya había alcanzado un 3,8%.

Esta relación laboral que se traduce en una convivencia continuada de las trabajadoras con las familias empleadoras no está suficientemente regulada por la legislación ya que ésta no protege adecuadamente las posibles vulnerabilidades que puedan producirse en el espacio privado. Es en la modalidad de interna donde se emplea principalmente a mujeres inmigrantes ya que es en donde existe un verdadero «vacío de trabajo» de mano de obra nativa. La dureza del trabajo, el aislamiento, la ausencia de días y el escaso salario, son algunos de los aspectos por los que esta modalidad es más difícil de cubrir. Solamente aquellas mujeres que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad jurídica, social y laboral acceden a ser internas. Es decir, las que acaban de llegar al país, no tienen a su familia y están en situación irregular. El vacío de trabajadoras domésticas como «internas» es reconocido también por las propias familias empleadoras, quienes declaran que esta concentración es debida a la inexistencia de otros colectivos para realizar estas tareas. Es común en las entrevistas efectuadas a las empleadoras el discurso de «me dijeron que no había españolas para hacer el trabajo» o «no encontré a ninguna española». En definitiva, las trabajadoras españolas se ubican en los trabajos de hogar que requieren una menor intensidad principalmente los que engloban el régimen de externa y que son ofertados mayoritariamente para realizar tareas de limpieza (Vega, 2009).

Las circunstancias vitales de las recién llegadas indocumentadas son las que mejor se acoplan a esta modalidad por lo que el suministro de mano de obra está asegurado por la llegada de mujeres procedentes de países que configuran los nuevos flujos de entrada al país. Éstas van supliendo la mano de obra de las mujeres originarias

de naciones con mayor tradición migratoria (Raijman, 2006)<sup>4</sup>. La ausencia de información sobre las regulaciones del empleo doméstico y los derechos de las propias trabajadoras así como la necesidad de encontrar un trabajo en cuanto llegan al país las obliga a «aceptar aquello que esté disponible». Las negociaciones de estas trabajadoras con respecto al salario, vacaciones y días libres son prácticamente nulas y adoptan las condiciones marcadas por los empleadores. Es habitual que conseguir una remuneración adecuada o disponer de horas libres se observe más como un «favor» o una buena práctica de los contratadores que de un derecho formal que debe cumplirse (Pla y Giménez, 2012).

De esta manera, por una parte, las mujeres inmigrantes se encuentran en las modalidades del servicio doméstico que requieren las jornadas laborales más extenuantes y están sujetas a una mayor informalidad e irregularidad. Por otra parte, estas trabajadoras precisamente por proceder de un país extranjero y no estar en posesión de su documentación jurídica se convierten en un colectivo de máximo riesgo de exclusión. Incluso en el caso en el que estén en situación regular su condición es altamente vulnerable ya que la legislación sobre el servicio doméstico no incorpora de manera especial las situaciones a las que pueden estar sometidas las trabajadoras internas. Por ejemplo, no introduce la obligatoriedad de ofrecer un alojamiento y manutención adecuada a sus necesidades y preferencias. Algunos organismos de la Unión Europea como la «European Union Agency for Fundamental Rights» ya han empezado a elaborar documentos en los que se detalla la conveniencia de recoger estas directrices en las legislaciones nacionales del servicio doméstico (FRA, 2011). De hecho, en la 100<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año 2011 se han aprobado la Convención n° 189 y la Recomendación n° 211 en las que se recogen indudables avances en la regulación de esta actividad (ILO, 2011). Entre las proposiciones que incluye se encuentran algunas que suponen importantes mejoras para el empleo doméstico en régimen de interna como son la realización de inspecciones de trabajo y protecciones específicas para las trabajadoras inmigrantes mediante convenios bilaterales, regionales y globales.

---

<sup>4</sup> Así, en la actualidad, las mujeres paraguayas están relevando a las procedentes de Bolivia y Brasil, quienes a su vez sustituyeron a las ecuatorianas.

Por otra parte, además de la revitalización del régimen de interna, la elevada demanda en la contratación de cuidadoras a domicilio como empleadas de hogar ha supuesto la aparición de nuevas formas de empleo inexistentes en el servicio doméstico tradicional que las legislaciones nacionales sobre el empleo doméstico en los hogares todavía no ha sabido regular. El trabajo de campo ha detectado nuevas figuras de empleadas que dentro de los cánones del servicio doméstico tradicional realizan tareas de atención personal. En ocasiones estos empleos incluso se desarrollan en hospitales y residencias, es decir, fuera de los hogares privados. Se trata de cuidadoras que:

1. «Velan» (vigilancia diaria y nocturna) a los ancianos o personas enfermas en sus últimos momentos de vida (se encuentran tanto en los domicilios como en las unidades de cuidados paliativos de hospitales).
2. Realizan «vigilancia nocturna» en las situaciones de grave enfermedad.
3. Ejercen de «acompañantes» cuando es necesario que los mayores o personas con discapacidad salgan a pasear.

Estas figuras pueden clasificarse en las siguientes modalidades de empleo: la modalidad de convivencia, la modalidad de asistencia y la modalidad de compañía. La modalidad de convivencia hace referencia a aquellos empleos en los que la cuidadora habita en la casa del receptor de cuidados y, por tanto, engloba los trabajos de interna y pseudoexterna; en la categoría de asistencia se encuentran los empleos de externas por horas, los de vigilancia nocturna y aquellos que consisten en «velar» a ancianos en los momentos más graves de su enfermedad, debido a que requieren una asistencia sin alojamiento ni manutención; en el régimen de compañía aparecen los trabajos de «sacar a pasear» y de entretenimiento, siendo éstos demandantes de un trabajo emocional más que físico de atención personal (ver tabla 1).

La aparición de estas nuevas figuras de asistencia ha fortalecido la flexibilidad y la informalidad que de por sí caracteriza al mercado de trabajo doméstico. Dichas «formas de empleo» no son reguladas en el recientemente aprobado Real Decreto 1620/2011 (que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar) ya que únicamente reconoce la existencia de las modalidades de

«interna» y «externa». De esta manera, dicha normativa presenta dificultades para adaptarse a las circunstancias de empleo que demandan las familias empleadoras y de potenciar un status laboral propio a la figura de cuidadora. Cuidar por las noches o velar a personas que requieren cuidados paliativos no se circunscribe a los regímenes de interna o externa estipulados por lo que, las organizaciones del tercer sector y las entidades no gubernamentales ha sido las que, hasta el momento, han procedido a sacar baremos de salarios para evitar los abusos laborales que habían detectado en sus oficinas.

TABLA 1  
**MODALIDADES DE ATENCIÓN Y FIGURAS  
 DE CUIDADORAS EN EL SECTOR DOMÉSTICO  
 DE CUIDADOS DE PERSONAS MAYORES**

<b>MODALIDADES DE ATENCIÓN</b>	<b>FIGURAS DE CUIDADORAS</b>
Modalidad de convivencia	Interna
	Pseudoexterna (no duerme con la persona que cuida pero su horario laboral es tan amplio que prácticamente convive con el anciano/a)
Modalidad de asistencia	Externa por horas
	Hacer noches (completando la atención durante el día de otra persona), fines de semana (sustituyendo a otro cuidador/a principal) y velas (vigilancia)
Modalidad de compañía	Sacar a pasear
	Entretenimiento en el hogar

Fuente: elaboración propia.

Además, aún en el caso de que la actividad transcurra entre los tradicionales regímenes (interno y externo), el nuevo Real Decreto no reconoce ni la intensidad ni la profesionalización que requieren los cuidados personales. Dicha tarea es considerada como una actividad doméstica más. De esta manera, las cuidadoras carecen de una normativa que marque su salario acorde a los niveles de profesionalización y especialización que requieren sus ocupaciones y que se ajusten a la intensidad de los niveles de dependencia de las personas a las que atienden. Sus salarios se estipulan a partir de las recomendaciones del Trabajo de Hogar Familiar en general.

Este reconocimiento tampoco se ha producido en el marco de la Ley 39/2006 «Ley de Promoción y Autonomía de las Personas en

Situación de Dependencia» (LAPAD). Es más, en el caso de esta normativa ni siquiera se menciona la demanda de cuidadoras a domicilio como fórmula para la privatización de los cuidados familiares. Si bien la LAPAD incluye la posibilidad de remunerar a cuidadores no profesionales contratados mediante el subsidio para «cuidados en el entorno familiar», lo cierto es que en las condiciones establecidas para proceder a la contratación se inhibe la utilización de dicha prestación para esta finalidad. De hecho, la mayor parte de estos subsidios se han aprobado para el pago de un cuidador familiar pero no de una persona no pariente. La LAPAD insiste en que los cuidadores no profesionales beneficiarios de la ayuda económica deben ser personas que se hayan dedicado al cuidado del dependiente durante al menos un período previo de un año y que éste viva en una localidad de difícil acceso a otros servicios públicos. Pero, entre los reglamentos que desarrolla la Ley no se contempla cómo debe acreditarse ese tiempo de cuidados, siendo el trabajador social (al que corresponde evaluar el grado de dependencia y la concesión de la ayuda) la persona que certifica el cumplimiento de este criterio.

Ante estos impedimentos para la contratación de cuidadoras no profesionales mediante el mencionado subsidio, algunas investigaciones y evaluaciones realizadas sobre la LAPAD, han detectado la utilización de esta prestación para pagar el salario de empleadas de hogar en la economía sumergida que sustituyen a los parientes en las tareas de asistencia<sup>5</sup> (Cervera et al, 2009; Martínez-Buján, 2011). Es probable, por tanto, que el sistema público de cuidados de larga duración subvencione redes de empleo en el sector de cuidados informal que favorezcan la irregularidad del servicio doméstico.

Otro de los elementos que incide en la extensión de esta informalidad consiste en la incompleta equiparación del trabajo en los

---

<sup>5</sup> «Es oportuno hacer aflorar la ocupación irregular a la que en la mayoría de los casos se remunera con la prestación familiar, con incentivos de formación y contratación de personas en situación de paro del sector servicios. Un plan con medidas específicas a tal fin debe permitir la mejora de las condiciones de trabajo y el reconocimiento oficial de los cuidadores informales en los sistemas de seguridad social, una vez homologada su situación. Ignorar esta realidad es dar la espalda a algo que cada vez se extiende más: la atención a las personas dependientes en el hogar a través de cuidadores sin contrato y con nula o muy baja formación» (Cervera et al., 2009).

hogares a los estándares nacionales de empleo. El Real Decreto 1620/2011, si bien supone indudables avances en la gestión y regulación del servicio doméstico, tal y como son la obligatoriedad de todos los empleadores de dar de alta en el sistema a sus trabajadoras así como la introducción del servicio doméstico en el ámbito de cotización del Régimen General (aunque se sigue denominando Sistema Especial de Empleados en el Hogar), todavía incluye coberturas diferenciadas de la Seguridad Social para sus trabajadoras. En la tabla 2 se comparan los cambios de la nueva legislación con respecto a la que operaba con anterioridad al año 2012 así como las condiciones laborales del Régimen General de la Seguridad Social al que se circunscriben los derechos de la mayoría de los asalariados. Como puede apreciarse, todavía no se reconoce la cobertura por desempleo, los salarios estipulados por ley continúan muy bajos con respecto a la intensidad de las tareas y las horas trabajadas y, en el caso de que las empleadas trabajen en varios hogares corresponde a ellas el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Es posible que estas discrepancias con respecto al Régimen General desanimen el pago de las cotizaciones y, por tanto, la regularización de la actividad.

Aunque la puesta en práctica de este Real Decreto es un paso hacia adelante para seguir luchando en contra de las condiciones de vulnerabilidad existentes en el servicio doméstico, el impacto de la legislación sobre la regulación de la informalidad de este mercado, no parece de alto alcance. Si no existen inspecciones de trabajo en los hogares y si la cobertura de la cotización no se ajusta a la del resto de trabajadores es probable que la irregularidad continúe ya que no compensa el pago de las cotizaciones. Además, si las necesidades de los hogares se centran mayoritariamente en los cuidados de personas y la legislación no regula el tipo de trabajo que desean contratar, cabría pensar que, en numerosas ocasiones, éste sea efectuado igualmente al margen de la legalidad.

TABLA 2  
REGULACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO Y SU  
COMPARACIÓN CON EL RÉGIMEN GENERAL DE EMPLEO  
Y LAS CONDICIONES DEL REAL DECRETO 1424/1985

	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS/AS DE HOGAR (REAL DECRETO) 1424/1985	SISTEMA ESPECIAL EMPLEADOS/AS DE HOGAR (REAL DECRETO) 1620/2011)
Contrato	Escrito	Verbal o escrito	Verbal o escrito. Pero, si la relación laboral es igual o mayor a cuatro semanas es obligatorio entregar condiciones de trabajo por escrito. En cualquier caso, la trabajadora puede solicitar por escrito sus condiciones laborales.
Jornada laboral diaria (máxima)	9 horas	9 horas+tiempos de presencia	40 horas semana (8 horas día)+tiempos de presencia (deben pagarse y pactarse de antemano)
Descanso entre jornadas	12 horas	8 horas internas/10 horas externas	10 horas internas (+ 2h. de descanso diario para comidas)/12 horas externas
Descanso semanal	36 horas continuas	36 horas (24 deben ser continuas)	36 horas continuas
Salario en especie (% del salario base)	Máximo 30%	Máximo 45%	Salario Mínimo Interprofesional <i>con posibilidad de descuento en las internas del 30% respetando el SMI anual</i>
Dos pagas extraordinarias	30 días cada una	Mínimo 15 días cada una	30 días cada una
Prestación por desempleo	Sí	No	No
Baja retribuida por enfermedad	Desde el 3º día	Desde el 29º día	<i>Desde el 4º día</i>
Cotización de la Seguridad Social	Variable según salario	Fija	Cotización desde la primera hora

	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS/ AS DE HOGAR (REAL DECRETO) 1424/1985	SISTEMA ESPECIAL EMPLEADOS/AS DE HOGAR (REAL DECRETO) 1620/2011)
Preaviso en caso de despido: * relación laboral <1 año	30 días	7 días	7 días
* relación laboral >1 año	30 días	20 días	20 días
Indemnización despido justificado	20 días	7 días	20 días
Límite máximo por año trabajado	12 mensualidades	6 mensualidades	12 mensualidades

Fuente: elaboración propia y Bona, M.C. (2009).

### 3.3. Cambios en las relaciones entre las familias empleadoras y la empleada de hogar

Los ejercicios de explotación y dominación que se desarrollan en el servicio doméstico cobran múltiples formas y se entremezclan con las diferentes relaciones que operan en el seno de la intimidad (Ruhs y Anderson, 2012). De ahí que es posible que las tareas de cuidados y, en especial, aquellas que se dirigen a adultos mayores, estén modificando los ejes de poder inherentes al servicio doméstico. En el trabajo de campo realizado se han identificado nuevas relaciones entre las empleadoras y las empleadas cuando la actividad principal a desempeñar es la asistencia personal, con respecto a aquellas que subyacen en el servicio doméstico dedicado íntegramente a la limpieza del hogar. La diversidad de circunstancias por las que atraviesa cada unidad familiar no posibilita la identificación de un patrón único, pero sí permite analizar nuevas pautas en las relaciones tanto de dependencia como de dominación entre ambas partes.

El cuidado de mayores a domicilio implica dos vínculos sociales. Uno, el existente entre la familia y la empleada. El otro, se configura en el nexo generado entre el anciano y la cuidadora. El resultado es que la trabajadora se encuentra imbricada en una diáda situada entre la persona con dependencia y sus familiares, quienes normalmente, son los actores de los que parte la iniciativa de la

contratación y, por lo tanto, los que definen la situación de trabajo. Esta doble relación laboral repercute en una mayor vulnerabilidad de la trabajadora ya que ahora se sitúa entre dos sujetos susceptibles de mando. Ahora bien, en los discursos recogidos a familiares empleadores y cuidadoras, se aprecian estrategias de dominación diferenciadas en la relación que la trabajadora mantiene con el anciano que la conservada con sus parientes. Es común que las cuidadoras resalten que las personas mayores intentan, sobre todo en los inicios de la relación laboral, boicotear su trabajo para que las despidan, que las acusen de robar objetos en el hogar o que intenten controlar sus tiempos de ocio.

Sin embargo, también se ha detectado que los parientes más cercanos del anciano (habitualmente los hijos) intentan diluir la dominación que puede ejercer el anciano. La mercantilización a través del servicio doméstico permite mantener al mayor en su hogar y además devuelve a sus hijos el poder sobre sus propias vidas al permitir reemplazar sus obligaciones sin que la persona cuidada tenga que ser institucionalizada. La empleada de hogar cumple aquí una función de «alivio», de «respiro» o de «sustitución» (en el caso de las internas) de la mujer sobre la que tendría que recaer el trabajo de cuidados. Cualquier conflicto que surja entre el anciano y la cuidadora supondrá una carga de trabajo adicional para el resto de los miembros que tienen responsabilidad sobre el cuidado por lo que es habitual la consideración de que desde un primer momento se intenta «mantener a la chica contenta». En estos casos, la trabajadora de hogar es considerada como una figura que equilibra la situación de partida modificada por la aparición de una enfermedad y alivia las tensiones entre la parentela de ahí que ellos sean los más interesados en que «todo salga bien»: *«Pues más del tiempo físico que gastaba en cuidarla era el psíquico. Yo solía ir todas las mañanas a verla. Los fines de semana enteros. Y por las noches también tocaba ir a verla. Pues unas ocho horas al día. Como un trabajo normal y yo trabajaba fuera de casa. Y luego esa sensación de agobio. Y eso es que me podía. Porque yo no estaba acostumbrada a tratar con mi padre, no teníamos confianza de padre, padre. Cuando vivía mi madre la relación era más normal pero después de su muerte me di cuenta de que mi padre es un desconocido y cuando contraté a la chica me encontré mucho mejor. Podía trabajar y salir algo con mi marido».* (Empleadora cuidadora inmigrante).

El trabajo de cuidados de larga duración si prosigue en el tiempo se consolida con fuertes lazos de afectividad. Las reticencias que en un principio podía tener el anciano se van disolviendo cuando las cuidadoras los tratan con cariño y les otorgan un amor incondicional que es difícil traducirlo en una compensación monetaria. Incluso a pesar de las riñas, los malentendidos y los conflictos hogareños, tanto las familias como las empleadas realizan una valoración positiva del entendimiento por ambas partes. Es tal el grado de afecto que se consigue entre estos tres actores (familia, anciano, cuidadora) que se han detectado contextos de dominación, dependencia y juego emocional por parte de todos los implicados. Este fuerte apego personal supone la asunción de más tareas y el traspaso de unas responsabilidades similares a las de un familiar que no se traducen en términos monetarios sino que son compensados simbólicamente. El ámbito de los cuidados personales, sobre todo, para las trabajadoras internas, es realmente muy intenso y requiere una fuerte capacidad emocional y física. Es muy habitual que las cuidadoras dediquen horas de su tiempo libre a las personas a las que cuidan. Durante los fines de semana se siguen sintiendo responsables de sus cuidados y temen que durante su ausencia empeoren o no puedan valerse por sí mismos. Esta situación aparece al cabo de una relación prolongada de asistencia: *«Porque yo cuando me voy me hacen falta igual. Estoy pensando en que hacen, que comerán, si han dejado la llave del gas abierta, las llamo por teléfono... Porque hay ocasiones en que han dejado la llave del gas abierta. Pues siempre estoy pendiente de eso y estoy llamándoles. Y les dejo la comida para los días en que yo no voy a estar. Son dos días al mes que están solas. Que les dejo la comida y les compro el pan para que no salgan ninguna de las dos. Y el domingo a la noche ya regreso» (Cuidadora inmigrante).*

Paradójicamente, de esta mayor carga de trabajo de las cuidadoras con respecto a las empleadas de hogar tradicionales, parece emanar un cierto empoderamiento que les permite revertir en alguna medida su vulnerabilidad. En este sentido, se ha detectado un alto componente de patronaje, que si bien era característico del servicio doméstico, cuando éste se convierte en un sector de cuidados en los hogares, parece que se magnifica. Los empleadores retribuyen menos de lo debido, pero al mismo tiempo acogen y a menudo prestan asistencia y protección de distintas formas a las trabajadoras. Les ayudan a traer a otros familiares, les permiten combinar la modalidad de interna y «hacer unas horas» en otras casas, buscan

alojamiento a parientes recién llegados, les compran ropa... Estas relaciones continuas se caracterizan por tener una peculiar y variada combinación de explotación y protección, de ayuda en caso de necesidad y de sumisión. De este entramado emocional es de donde pueden partir ciertas tácticas o estrategias por parte de las cuidadoras para realizar algunos ajustes en su entorno laboral que cumplan con sus expectativas vitales: *«La señora me dice: “Por Dios, Martha, coja este dinero y váyase a caminar un rato, no se quede aquí todos los días”. Ahora estoy en natación, me lo pagó ella, me compró todo. Estuve el mes pasado en un gimnasio y también me lo pagó ella, y estaba pendiente de si tenía que hacer, que coincidieran los horarios, para que me fuera. Porque mi jefa me compra ropa, cuando va a comprar para ella [...]»* (Cuidadora inmigrante).

En concreto, este mecanismo de poder de las trabajadoras parte de los beneficios que genera su figura al reemplazar a los parientes (frecuentemente las hijas) sobre los que recaería la asistencia y por la difícil sustitución de la cuidadora en caso de que abandone el trabajo. En el servicio doméstico tradicional, cuando la empleada realizaba algo que no les gustase a sus patronos, éstos pronto podían encontrar a otra persona para desempeñar el mismo empleo. Sin embargo, la cuidadora de ancianos no es tan fácilmente sustituible. Cada vez que una de las cuidadoras decide dejar el trabajo, bien porque ha obtenido «los papeles» o bien porque va a proceder a la reagrupación, la familia empleadora experimenta enormes cambios. Primero, elegir a la nueva cuidadora. Segundo, explicar a la persona dependiente que vendrá una nueva persona: *«Al principio lo pasaba mal porque le decíamos: “se va a ir fulanita”, pues ya empezaba con diarrea de los nervios, pasaba varios días que no dormía bien, que tenía diarrea. Le costaba la adaptación, cuando ya le cogía confianza a una y se iba lo pasaba mal»* (Empleadora cuidadora inmigrante). Tercero, asegurarse del correcto funcionamiento de la relación anciano/cuidadora: *«Ella me dice que si me llega a resultar algún trabajo yo los dejo a ellos. Entonces yo le dije: “Doña Consuelo si algún día yo me pienso ir de aquí, yo no pienso que los voy a dejar solos”* (Cuidadora inmigrante).

A pesar de que se observan relaciones más igualitarias entre empleadoras y empleadas con la realización de tareas de asistencia personal, sobre todo en aquellos casos en los que los parientes eran los que realizaban los cuidados con anterioridad a la contratación, no puede obviarse que estas pequeñas esferas de poder no son suficientes como para invertir las jerarquías con la familia empleadora

por lo que no suponen en ningún caso un cambio radical del orden impuesto. Más bien se trata de obtener pequeños ámbitos de compensación que les permiten mantener una cierta calidad de vida y mejorar su posición social en el entorno y el de su familia (Marchetti, 2006). Las relaciones empleadores/empleados siguen siendo profundamente asimétricas y subordinadas (Lin y Bélanger, 2012) y, en el caso del cuidado de mayores, con más ejercicios de explotación que derivan del tipo de asistencia que las familias demandan.

#### **4. CONCLUSIONES**

Los cambios en los deseos socioprofesionales en las nuevas generaciones de mujeres, un reparto desequilibrado en los hogares hacia las responsabilidades reproductivas entre hombres y mujeres, el incremento de población mayor con necesidades asistenciales y una escasa implicación de las administraciones públicas en servicios de atención a la dependencia han potenciado la demanda de trabajadoras en los hogares. Sin duda, esta actividad se ha convertido en el principal elemento de conciliación entre la vida laboral y familiar y el factor que suaviza las tensiones entre sexos y entre las familias y el estado de bienestar. Evita las discusiones de pareja y cubre las debilidades de la protección social. La contratación de empleadas de hogar está cada vez más relacionada con el desempeño de tareas de atención personal y esta necesidad ha sido tan relevante que el sector del servicio doméstico se ha convertido en la más potente rama de actividad contribuyendo al desarrollo económico español incluso en la actual coyuntura de recesión económica.

Esta necesidad de trabajadoras en el hogar ha visualizado la necesidad de importar mano de obra extranjera para el desempeño de esta ocupación. El 59% de las empleadas domésticas son de origen no español y ni siquiera el contexto actual de crisis económica ha revertido esta tendencia en la que la recesión también ha tendido a agrupar a un número creciente de hombres extranjeros.

La evolución del servicio doméstico hacia un «servicio de cuidados a domicilio» ha introducido además relevantes transformaciones a este sector. Por una parte, se ha intensificado la dureza de las actividades encomendadas lo que revierte en una revitalización del régimen de interna y, por otra, ha modificado las clásicas relaciones

de dependencia y patronaje inherentes al servicio doméstico. La difícil sustitución de la cuidadora una vez que el/la anciano se ha adaptado a ella revierte en un cierto poder de negociación hacia la trabajadora sobre su situación en el hogar empleador. Sin embargo, este empoderamiento debe encuadrarse en el fomento de una relación de dependencia más favorable para la empleada doméstica que en una mejora real de sus condiciones laborales.

Y es que a pesar de los avances en regulación laboral de este sector en España como ha sido la introducción en el año 2012 del servicio doméstico dentro del régimen de cotización general de todas las trabajadoras, la actual normativa no ha derogado todas las condiciones laborales discriminatorias. Algunos organismos internacionales ya han equiparado el servicio doméstico a la esclavitud y dichas condiciones abusivas han sido denunciadas en la «European Union Agency for Fundamental Rights», institución que en un reciente documento aboca a todos los países europeos a la constitución de un marco legal aplicable a todas las trabajadoras domésticas que incluya también a aquellas que se encuentran en situación irregular y que debería contener acuerdos mínimos sobre el salario base, el permiso por enfermedad y las prestaciones por incapacidad, las prestaciones durante el período vacacional, unas adecuadas condiciones de alojamiento para los/as trabajadoras en régimen de interna y la obligación por parte de los empleadores de tratar a sus empleadas según los estándares laborales legales (FRA, 2011).

El previsible aumento en el futuro de las necesidades de atención de la población mayor y la ausencia de reemplazo de empleadas de origen requieren de un marco legal que visualice esta ocupación y la dote de contenido jurídico. Este proceso es esencial para mitigar la vulnerabilidad de las trabajadoras del servicio doméstico y profesionalizar el sector de cuidados.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSON, B. (2000): *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books.
- ARIZA, M. (2011): «Mercados de trabajo secundarios e inmigración: el servicio doméstico en Estados Unidos», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 136: 3-24.

- BONA, M.C. (2009): *Servicios domésticos y personales en el hogar*. Pamplona: Observatorio Navarro de Empleo.
- BETTIO, F. y F. MAZZOTTA (2011): «The Future of Care in Europe. Exploring the trade-offs that are driving change», *Kurswechsel* 4: 36-48.
- CERVETA, M. et al (2009): *Informe final del grupo de expertos para la evaluación del desarrollo y efectiva aplicación de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia* (extraído en marzo de 2011 de [www.imserso-mayores.csic.es](http://www.imserso-mayores.csic.es))
- CES (2009): «El empleo en la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos», *Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social*, 10: 22-33.
- Colectivo IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- Colectivo IOÉ (2005): «El cuidado de personas mayores dependientes realizado por ciudadanos inmigrantes en la Comunidad de Madrid» en IMSERSO (ed.), *Cuidado a la dependencia e inmigración*, Madrid, IMSERSO: 233-370.
- DA ROIT, B. y B. LE BIHAN (2010): «Similar and Yet So Different: Cash-for-Care in Sin European Countries' Long Term Care Policies», *The Milbank Quarterly* 88(3): 286-309.
- ESCRIVÁ, A. (1998): *Mujeres inmigrantes peruanas en el servicio doméstico en Barcelona. Trayectorias socio-laborales*, UAB, Barcelona (Tesis doctoral).
- FRA (2011): *Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental rights and Challenges for the European Union and its Member States*. Luxemburgo: European Union Agency for Fundamental Rights.
- GARCÍA, C. et al. (2011): *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del servicio doméstico*. Talasa: Madrid.
- GREGORIO, C. (1998): *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid: Ed. Narcea.
- HOSCHSCHILD, A. (2000): «Global Care and Chains and Emotional Surplus Value» en W. Hutton y A. Giddens (ed.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*, edited by, 130-146. London: Jonathan Cape.
- INE (2012a): *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística (extraído en marzo de 2012 de: [www.ine.es](http://www.ine.es)).
- INE (2012b): *Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. Madrid: Instituto Nacional de Estadística (extraído en marzo de 2012 de: [www.ine.es](http://www.ine.es)).

- JULIANO, D. (2000): «Mujeres estructuralmente viajeras: estereotipos y estrategias», *Papers*, 60: 381-389.
- JULIANO, D. (2012): «Género y transnacionalismo en época de crisis», *Papers*, 97(3): 533-540.
- LIN, S. y D. BÉLANGER (2012): «Negotiating the Social Family: Migrant Live-in Elder Care-workers in Taiwan», *Asian Journal of Social Science* 40(3): 295-320.
- LYBERAKI, A. (2011): «Migrant Women, Care Work and Women's Employment in Greece», *Feminist Economics*, 17(3): 103-131.
- MARCHETTI, S. (2005): *We had different fortunes. Relationships between Filipina domestic workers and their employers in Rome and Amsterdam*. Tesis Doctoral. University of Utrecht.
- MARCU, S. (2009): «Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la Comunidad de Madrid», *Estudios Geográficos*, 267: 463-489.
- MARTÍNEZ, U. (2000): «Evolución y clasificación del trabajo doméstico inmigrante», *Ofrim Suplementos*, junio: 76-96.
- MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2011): «La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(1):128-149.
- MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2010), *Bienestar y cuidados: el oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos*. Madrid: CSIC.
- MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2006): «El cuidado de ancianos: un nicho laboral para mujeres inmigrantes y un reto de gestión para las entidades del Tercer Sector», *Revista Española del Tercer Sector*, 4: 145-173.
- OECD (2011): *International Migration Outlook 2011*. OECD Publishing.
- OECD (2012): *International Migration Outlook 2012*. OECD Publishing.
- Oso, L. (1998): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- OXFAM (2010): *Mujeres migrantes andinas. Contexto, políticas y gestión migratoria*. Santiago de Chile: Unión Europea, Oxfam y Abriendo Mundos.
- PRELLA, S. (2000): «El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad», *Papers*, 60: 275-289.
- PARREÑAS, R. (2001): *Servants of Globalization: Woman, Migration and Domestic Work*. California: Stanford University Press.
- PÉREZ, A. y S. LÓPEZ (2011): *Desigualdades a flor de piel. Cadenas globales de cuidados*. Santo Domingo: ONU.
- PLA-JULIÁN, I. y R. GIMÉNEZ-MORENO (2012): «Deficiencies and Limitations on Current Household Employment in Spain», *Journal of Social Sciences*, 33(3): 323-332.

- RAIJMAN et al., R. (2006): «International Migration, Domestic Work, and Care Work: Undocumented Latina Migrants in Israel», en M. Zimmerman et al. (ed.), *Global Dimensions of Gender and Carework*, California: Stanford University Press.
- RODRÍGUEZ, V. et al (2010): «Inmigración y cuidados de mayores en los hogares de la Comunidad de Madrid», *Portal Mayores, Informes Portal Mayores*, 102 (extraído en febrero de 2012 de [www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/rodriguez-inmigracion-01.pdf](http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/rodriguez-inmigracion-01.pdf))
- RHUS, M. y B. AANDERSON (2012): *Who needs migrant workers?: Labour Shortages, Immigration and Public Policy*. Oxford: Oxford University Press.
- SHUTES, I. y K. WALSH (2012): «Negotiating User Preferences, Discrimination, and Demand for Migrant Labour in Long-Term Care», *Social Politics*, 19(1): 89-104.
- SCRINZI, F. (2009): «Cleaning and Ironing... With a Smile: Migrant Workers in the Care Industry in France», *Journal of Workplace and Rights*, 14(3): 271-292.
- VEGA, C. (2009): *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona: UOC.
- WILLIAMS, F. y A. GAVANAS (2008): «The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: a Three-Country Study» en H. Lutz (ed.), *Migration and Domestic Work*, Aldershot: Ashgate: 13-28
- YEATES, N. (2009): *Globalizing Care Economies and Migrant Workers*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.