

# GENEALOGÍA DE LAS CUIDADORAS

¿Quién y cómo nos ha cuidado y nos cuida?



Mujeres con Voz y Sortzen Consultoría



# ÍNDICE

<b>METODOLOGÍA</b>	09
<b>LAS CARACTERÍSTICAS DEL CUIDADO</b>	11
La negociación de una tarea de límites difusos...	13
... casi imposible para las trabajadoras inmigrantes	15
Cuando el cuidado se convierte en humillación	16
El vínculo personal en el trabajo de cuidar	19
La escala social de las cuidadoras	21
Un trabajo sin futuro	24
<b>LAS EMPLEADAS DE HOGAR: LAS QUE VIENEN DE FUERA</b>	25
Desde Extremadura, Andalucía, Galicia... al trabajo duro	26
Desde Filipinas... a las casas ricas	30
Desde América Latina... a las casas donde se concilia mal	34
Desde Rumania... de paso por cualquier casa	38
Desde África... a ningún lugar	41
<b>CONCLUSIONES</b>	45
<b>ANEXO</b>	
Evolución legislativa sobre el empleo de hogar	49
<b>REFERENCIAS</b>	52
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	52

Esta genealogía es deudora de muchos apoyos, personales e institucionales sin los cuales la idea no hubiese podido hacerse realidad.

Para empezar, queremos reconocer el **apoyo** decidido de la **Posada de los Abrazos** quienes, como siempre, mostraron su disposición para **apoyar este proyecto** animando a participar en él a las mujeres con las que trabajan.

A todas aquellas **mujeres** que desinteresadamente dieron **su testimonio** y nos dejaron **conocer ese mundo** dividido entre lo público y lo privado, que ha sido su trabajo entre el empleo doméstico y particularmente los cuidados, **muchas gracias**.

A pesar de que no podemos identificarlas por su nombre como nos gustaría ya que prefieren permanecer en el anonimato, no podemos dejar de **reconocerlas por su valentía**. Este **trabajo intenta que sus voces no queden silenciadas**, que de una vez comencemos a **tomar conciencia** de la importancia de los cuidados y las personas que lo realizan.

Por supuesto, este proyecto fue posible **gracias** a que **Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer**, creyó en la importancia de visibilizar la realidad que a continuación se presenta y decidió apostar por el mismo.

**Queremos agradecer** también al **Fondo de Mujeres Calala** y **área de Euskera del ayuntamiento de Getxo**, que realizó la traducción de este trabajo.

Esta **genealogía** es un **material de reflexión** dirigido a todas las personas, mujeres y hombres que quieran construir una **sociedad más solidaria**, y que comprenden que el **valor del cuidado** es primordial porque es el valor de la vida misma. Creemos que una sociedad que no comprende esto está condenada a repetir las injusticias una y otra vez.

Este **material fue hecho para difundirse** y que con ello se pueda sensibilizar, debatir y tomar **conciencia de una realidad**. Forma parte de un **proyecto** más amplio de **apoyo a las mujeres inmigrantes**, las de antes y las de ahora, porque el hecho de migrar es una decisión que no debe implicar recorte de **derechos fundamentales** y porque con sus cuidados, están sosteniendo la vida.

# INTRODUCCIÓN

.....

La invisibilización de las mujeres y de nuestro aporte, a la economía, a la ciencia, a la vida, ha sido una **constante en la historia escrita en masculino**, que se ha transmitido como la única y verdadera historia.



**Los movimientos feministas** de la década de los 70 reivindicaron en todo el mundo los derechos de las mujeres pero, también, **empezaron a rescatar** del olvido sus **contribuciones** a la **ciencia**, el **arte**, la **política**, a la **vida**...

Brujas, comadronas, condenadas, locas, encarceladas, quemadas, científicas cuyos descubrimientos firmaron otros, escritoras frustradas... **mujeres que transgredieron los patrones** opresivos de sus épocas han empezado a adquirir presencia y **su voz** es cada vez más **necesaria para aprender** de lo que hicieron y no sentir que cada mujer empieza una y otra vez de cero.

Encontrar, reencontrar, inventar, **apropiarnos del pensamiento** y rebeldías de nuestras **antepasadas** es algo para lo que las mujeres tenemos que prepararnos porque todavía hoy tenemos que hacerlo desde los márgenes, desde un aprendizaje que no es el oficial. Y desde una subjetividad que nos hace creer a las mujeres que no tenemos nada que ver las unas con las otras porque

**¿qué nos aporta la invisible, la negada, la olvidada?**

**Luce Irigaray (1985)** aportó al movimiento feminista su concepto de «**genealogías femeninas**», *concepto que forma parte integral de su pensamiento y propuestas así como el de otras autoras representativas del feminismo de la diferencia (Hernández Piñero, 2006)*. Sin compartir todo el pensamiento de Irigaray, **coincidimos** con ella en la necesidad de volver la cara hacia la **historia negada** de nuestras madres, abuelas, bisabuelas, es decir, las **mujeres de otras generaciones** que desde la transgresión o la aceptación de los roles asignados por el patriarcado, **han ido construyendo nuestra subjetividad**, nuestra manera de vernos y entendernos como mujeres.

En el caso concreto de **esta genealogía** que nos ocupa, quisimos rescatar de la invisibilidad a unas mujeres en concreto: las que cuidan, aquellas que permiten que la vida cotidiana se desarrolle sin sobresaltos, o por lo menos sin demasiados.

**¿Quiénes cuidan ahora?      ¿Quiénes han cuidado antes?**

**¿Cómo se ha desarrollado ese cuidado?**

**¿En qué contexto y qué significaba para quienes cuidaban?**

Fueron algunas de las preguntas que nos hicimos al iniciar este trabajo. Por supuesto partíamos de algunas **ideas iniciales**, sobre todo porque sabemos que el **cuidado en la actualidad** es **realizado** mayoritariamente por **mujeres inmigrantes** y como ya **ha sido reconocido**:

Las mujeres migrantes, en una elevada proporción, han venido a cubrir los huecos laborales peor pagados, más invisibles y con menor prestigio social: el trabajo doméstico y de cuidados...

El conflicto entre mujeres y hombres por la conciliación de la vida familiar y laboral no se ha resuelto en nuestra sociedad.

Por ello, las mujeres autóctonas siguen cargando solas con buena parte del trabajo reproductivo y «resuelven» el exceso de responsabilidad y trabajo que no asumen los hombres por la vía de convertir la migración femenina en la columna vertebral del sistema formal e informal del cuidado.

(Pacto Social por la Inmigración en Euskadi, 2012)

Así pues, **elaborar una genealogía** de las cuidadoras nos implicó también indagar la **historia de las migraciones** de los últimos años y concluir que **quienes cuidan**, la mayoría de las veces, son **«las de fuera»**, otras mujeres distintas, en el origen, en el habla, en el color, en las costumbres porque parece que solo desde la otredad unas mujeres pueden hacer que otras hagan las tareas que les permitirían salir de casa o quedarse en ella, pero realizando y/o realizándose en labores ajenas al cuidado personal.

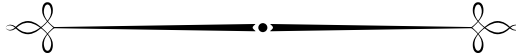
**A lo largo del texto** haremos **referencia** siempre a las **empleadoras, en femenino**. No es porque no existan los empleadores, no negamos su existencia y los problemas específicos que algunas cuidadoras tienen con ellos. Sin embargo, la opción de utilizar el femenino y solamente el femenino, quiere **resaltar el hecho** político de que la gestión del **trabajo de cuidar** se realiza entre **mujeres**.

## Son ellas las que emplean y se emplean

Esta **relación entre mujeres**, y a la sociedad le conviene que la relación se mantenga de esta manera, contribuye a la confusión a la hora de marcar límites y condiciones en el trabajo de cuidar. Parece que «**de mujer a mujer**» no hay necesidad de hablar de dinero, horarios, pagas extras... que «**la cosa**» irá dándose y se irán arreglando por el camino.

La **ambigüedad** nacida en esta relación donde juegan los sobreentendidos femeninos tiene una **importancia real y simbólica** en el trabajo de cuidar; esto es lo que **queríamos resaltar** en el lenguaje.

Esta **búsqueda de los orígenes** ha resultado apasionante aunque aún queda mucho por hacer. No creemos que hayamos realizado «**la genealogía**», pero sí **estamos seguras de haber rescatado las voces de las mujeres que han cuidado y que cuidan** y que, además de contribuir a esta historia de las cuidadoras, y particularmente de las cuidadoras inmigrantes, **hemos ahondado en el significado personal y social de lo que significa cuidar.**



————— **EQUIPO DE INVESTIGACIÓN** —————  
*Luciana Davies, Norma Vázquez y Miriam Herbón*





# METODOLOGÍA

El **87% de trabajadoras** de hogar en Euskadi son **extranjeras**, el **46% trabaja como interna**.

Según **datos de la asesoría** prestada por la **Asociación de Trabajadoras de Hogar** en el periodo **Octubre 2010- Noviembre 2011**, de las **241 mujeres** que se acercaron:

*“el 87 % de trabajadoras de hogar en Euskadi son extranjeras, el 46% trabajaban como internas. Todas las internas eran extranjeras y se dedicaban como actividad principal al cuidado de personas en situación de dependencia”*

*(en Carrizo, 2011)*

Una **genealogía de las cuidadoras** implica entonces **analizar** hasta qué punto las **trabajadoras de hogar de ahora** se han **beneficiado** de las **condiciones** de trabajo de las que realizaron este tipo de trabajo antes. Por eso decidimos **conocer la experiencia** de las trabajadoras de hogar que en la **década del 60** eran las cuidadoras, algunas de ellas desempeñando esa tarea hasta la actualidad.

Para construir esta **genealogía** utilizamos una **metodología cualitativa** en la que las **informantes** se convierten en el eje de la **búsqueda de información** y sus discursos en la **f fuente de comprensión** del fenómeno que nos interesa. De ahí que el diseño que nos planteamos se desarrolla en espiral, es decir, la **información** que se fue recolectando se fue convirtiendo en **elemento para profundizar** en la comprensión de la **genealogía de las cuidadoras**.


Aunque este es un trabajo que podría continuarse, en esta etapa **realizamos 25 entrevistas en profundidad a mujeres autóctonas y migrantes con edades comprendidas entre 26 y 64 años**, que trabajan o han trabajado en labores de **cuidado en Euskadi**, por lo menos, durante 5 años.

**Las entrevistas** fueron de **carácter grupal**, por colectivo de origen, así como **algunas individuales** a una representante de cada colectivo. El formato fue una **conversación semi-estructurada** en donde se abordaron las **experiencias** de cada participante en torno a:

- ❖ **su proyecto migratorio**
- ❖ **la experiencia de cuidado**
- ❖ **las condiciones del trabajo**
- ❖ **el significado del trabajo de cuidar**

Si bien al plantear este trabajo nos circunscribimos a las tareas del cuidado, durante las entrevistas y los grupos han surgido **otros temas de interés** que no fueron recogidos con la profundidad que merecen y que, sin duda, deberán ser objeto de otros trabajos.





.....

# LAS CARACTERÍSTICAS DEL CUIDADO

.....

Cuidar suele abarcar

varias tareas dependiendo a quién se cuide

**Cuidar suele abarcar varias tareas dependiendo a quién se cuide**, es decir, aunque básicamente se trata de **mantener el bienestar de una persona**, las **actividades** para lograr este objetivo **variarán** si se trata de una o un **recién nacido, un niño o niña**, una **persona mayor sin grandes dependencias**, una **persona enferma con grandes dependencias**, etc. Mantener el bienestar **también puede entenderse como circunscrito a su persona** pero también al **entorno en que vive**, esto es, se puede entender que para mantener ese bienestar hay que ocuparse de **limpiar la casa** o realizar otras **tareas domésticas** como **cocinar, planchar** y, además, ocuparse de la **gestión de las compras**.

Así que, una **primera dificultad** para **delimitar el trabajo** que realizan las cuidadoras es **¿dónde termina el trabajo de cuidar?** Aunque esta preocupación por delimitarlo ocupa a quienes estudian el tema, también preocupa de manera importante a quienes realizan la tarea porque **¿por qué tareas van a cobrar? ¿cómo van a negociar los horarios?**

Las **dificultades para establecer estos límites** se encuentran entrelazadas con el **sexo de quienes tradicionalmente han realizado el trabajo de cuidar**, es decir, como siempre lo han realizado **las mujeres amas de casa**, se daba por hecho que **ellas harán «todo»** y ese todo podría ser tan amplio como exigentes y autoexigentes fueran las mujeres que lo supervisaban o lo realizaran.

**Cuando el ama de casa no alcanzaba a realizar «todo» se recurría a otras mujeres de la familia**

El Estado ha dotado de **pocas infraestructuras para el cuidado**, lo que en las últimas décadas ha aportado cubre, a veces, el cuidado parcial de personas con grandes dependencias o el de niñas y niños de corta edad. Justamente, cuando más se necesitan apoyos externos, como cuando un bebé es pequeño o una persona mayor requiere de cuidados especiales, es cuando recae sobre **las mujeres de las familias la mayor responsabilidad**.

Todavía hoy se sigue considerando que la **tarea de cuidar** pertenece al ámbito de lo privado y es tarea de las familias, es decir, **de las mujeres**. Por lo tanto, a la hora de resolver las necesidades de cuidar, se busca a otra mujer que asuma esta ilimitada tarea de cuidar, a ser posible, por muy poco dinero a cambio y **sin que se considere necesaria una cualificación** puesto que se le supone integrada en las propias características de género.

**En la actualidad el crecimiento de la demanda** para el trabajo de cuidar y el **descenso de la oferta** por parte de la población autóctona, sobre todo en la modalidad de empleadas de hogar internas, origina un **nicho laboral que está siendo ocupado principalmente por mujeres inmigrantes**, que **llegan a Euskadi** atraídas por esta posibilidad de trabajo.

## LA NEGOCIACIÓN DE UNA TAREA DE LÍMITES DIFUSOS...

Dice el **Real Decreto 1620/2011**, de 14 de noviembre. **Art 1. 4.**

*“El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”.*

Como podemos ver, **la legislación** que rige el trabajo de cuidar tiene una **amplia definición del mismo**,

se engloba **dentro del empleo de hogar** a todo lo que ocurre dentro del mismo, sin distinciones

Por lo que al establecerse una **relación laboral** es habitual dejar esta ambigüedad en la clarificación de las tareas que, regularmente, **beneficia a la parte contratante**.

La **empleada** no logra tener claro que es lo que **debe hacer** y qué es lo que no entra en sus funciones.

**Necesitada de este trabajo**, las mujeres que se emplean para cuidar están en **malas condiciones para negociar** y pocas lo hacen, lo que les provoca un sentimiento de indefensión porque **no consiguen poner límites** y aunque algunas tareas no estén previamente pactadas dentro de su servicio, el **temor a la pérdida del empleo**, les hace guardar silencio la mayoría de las veces con lo que, **sin aumento de salario**, generalmente **sus tareas sí van aumentando** a medida que va pasando el tiempo.

## TH. AUTÓCTONA\*

“Pues yo, a ver, como esto... pues a lo que te mandaban. ¿Dónde está el límite? Pues nunca lo he sabido. Porque era limpiar. En una de las casas, tenían un perro, el perro devolvió me hicieron quitar todo, la sábana, me hicieron quitar todo el vómito, que como era de limpieza... No sabes el límite que puede haber, lo que puedes hacer y lo que no puedes hacer”

## TH. FILIPINA

“A mí me dieron las tardes libre de los jueves y los domingos. A veces me enfadaba con mis jefas porque los días jueves invitaban a mucha gente para comer y entonces ¿cómo voy a salir? Terminaba saliendo muy tarde y luego el domingo lo mismo, invitaban a sus padres. Yo sólo podía irme tarde pero tenía que volver a las 23:00. Para mí eso no era un día libre...”

## C. CENTROAMERICANA

“A mí me contrataron para cuidar a un niño y terminé cuidando a tres y haciendo todas las tareas del hogar. Con el tiempo me fui cansando de ser discriminada, como era inmigrante me pagaban cuando querían y cada vez era un sueldo distinto...”

Las **condiciones laborales** se pactan **en privado** entre la mujer y quien o quienes la contratan, situación que suele ser adversa para la empleada ya que “quien emplea adquiere algo más que el producto del trabajo de la empleada, «**compra**» a la persona en su totalidad, sobre todo cuando se trata de la modalidad del servicio doméstico interno” (Anderson, 2006)

Esta **falta de límites** previamente pactados **permite innumerables abusos** a la parte empleadora, los cuales son aún **más notorios en época de crisis**. Se pacta un precio por un servicio pero luego se podrá pedir mucho más aunque esto exceda de lo inicialmente establecido. Por lo tanto, **las condiciones de trabajo van a depender**, casi exclusivamente, de la **buena voluntad de la parte contratante**. De este modo se precariza más la situación de la cuidadora, aumentando su vulnerabilidad.

\* Los testimonios serán identificados con TH (Trabajadora de Hogar) y C (cuidadora) seguidos de la nacionalidad de la informante. Aunque esta distinción es difícil de hacer, la utilizamos para diferenciar a aquellas mujeres que únicamente cuidaban sin realizar otras tareas del hogar de quienes realizaban principalmente trabajo doméstico y algunas tareas de cuidado.

## —|| ...CASI IMPOSIBLE PARA ||— LAS TRABAJADORAS INMIGRANTES

La resolución de esta dificultad en el establecimiento de límites es **distinta dependiendo de la nacionalidad de la trabajadora**. Las **trabajadoras autóctonas**, si bien pertenecen a una clase social distinta a la de su empleadora, **no refieren una explotación insostenible ni tratos humillantes**.

### TH. AUTÓCTONA

“A ver, yo tengo dos hermanas que emigraron aquí, y las dos fueron internas, y las dos han contado siempre maravillas, maravillas. Hasta una de ellas, de las señoras, fue hasta Extremadura a ser la madrina de boda, o sea que... de maravilla las dos, de maravilla las trataron. Te hablo de años, muchos, muchos”

### C. AUTÓCTONA

“Para algunos de los niños que han estado conmigo en sus casas, yo soy como su abuela...”

Sin embargo, **el trato hacia la trabajadora de hogar y cuidadora inmigrantes es diferente**, lo reconocen hasta las propias trabajadoras autóctonas.

### C. AUTÓCTONA

“En la casa en la que yo trabajaba de día y cuidaba a una anciana de noche, cuando me fui cogieron a una empleada paraguaya para que trabajara las 24 horas del día, sólo tenía una pausa semanal para ir a misa. Eso es un abuso, a mí no me lo hacían...”

**Al contratar a una mujer que proviene de otro país** ya no hay solamente una diferencia de clase, empieza a jugar también un **componente de diferenciación racial** y étnica que se convierte en un **elemento de discriminación** y que coloca a la empleada cuidadora inmigrante en una **posición más vulnerable** que su par autóctona.

Con estas **nuevas cuidadoras** hay un **cambio de códigos**, también laborales, ya que más que un trabajo, **las empleadoras les hacen un «favor»**, al contratarlas gestándose así, más que una relación laboral, un maternalismo en el que el mensaje que reciben las mujeres es que al emplearlas les permiten mejorarse o mejorar, por lo que no cabe una idea de negociación de condiciones.

## TH. BOLIVIANA

- “En mi primer trabajo yo no recibía medias pagas, ni el salario legal... cobraba
- 300 euros por 12 horas de trabajo, además en esa casa me humillaban y me
- insultaban...pero la necesidad estaba primero”

## TH. FILIPINA

- “Nosotras nos levantábamos a las seis de la mañana y estábamos despiertas
- hasta la una de la noche. Nuestro descanso era cuando planchábamos”

# —|| CUANDO EL CUIDADO ||— SE CONVIERTE EN HUMILLACIÓN

**Las mujeres inmigrantes**, en general (en los apartados siguientes veremos las condiciones de cada grupo en particular) trabajan y cuidan desde una **postura subalterna**, no solo en el plano económico sino en otros más (lingüístico, racial, cultural) que van a disminuir la valoración del trabajo que hacen, y por ende, a ella misma y la retribución que reciben.

Quando empezamos a conocer las **historias de las trabajadoras** de hogar y cuidadoras **inmigrantes** la mayoría de los **discursos** se entretajan con **humillaciones** y condiciones de trabajo muy por debajo de las que tenían las trabajadoras de hogar autóctonas. En su **valoración como trabajadoras** ya no estará presente solo su desempeño, jugará también en la contratación y el establecimiento de condiciones su aspecto físico, forma de hablar y vestirse, país de origen...



## TH. AFRICANA

“Yo trabajo sin el pañuelo porque sé que las personas no quieren que lo utilicemos y yo necesito el trabajo...”

## TH. AFRICANA

“En algunos trabajos, he sido calificada continuamente como “puta”, “negra” y he recibido comentarios del tipo tú vienes para trabajar y nada más...”

## TH. AFRICANA

“Cuando trabajaba en la comunidad de vecinos había una vecina que siempre limpiaba de nuevo lo que yo había limpiado...”

Por cierto, que este **trato humillante** es rápidamente **aprendido** por las y los menores de la casa.

## C. BOLIVIANA

“...una de las niñas que yo cuidaba, que sólo tenía seis años, me decía si tú no haces lo que yo quiero (quería mi bebida) le digo a mi madre porque yo te pago y tú eres mi empleada...”

En contraste, la historia de las **mujeres autóctonas** empleadas de hogar nos habla de condiciones duras de trabajo pero no de humillación.

## TH. AUTÓCTONA

“Pues yo he hecho, cuando he estado, he hecho las labores de la casa, la comida incluida, incluso comía con ellos, de maravilla. Y esporádicamente cuidaba a unos niños también, pero de la misma familia, esporádico. No considero que hayan abusado nunca de mí, al contrario, se han portado de maravilla. Me han hecho regalos, me han pagado incluso más de lo que tenían que pagarme y... y no tengo ninguna pega”

Así, se generan **dos códigos de trabajo**:

**1.** para las trabajadoras autóctonas con quienes empleadoras comparten cultura y códigos de comportamiento y a quienes reconocen su condición de empleada

**2.** para las trabajadoras inmigrantes a quienes se les contrata en peores condiciones aduciendo precisamente a su situación migratoria.

Las **humillaciones** suben de tono cuando las **empleadas son internas** (que como ya hemos visto en la actualidad son todas mujeres inmigrantes). En este caso se juega también una dominación en el **espacio compartido**, elemento susceptible sobre todo en lo que a la alimentación se refiere. Quienes comen en el mismo sitio y la misma comida que la familia empleadora consideran esto como un indicador de buen trato; en caso contrario, encontramos **prácticas humillantes** también en la alimentación cuando las **empleadas** comen **alimentos distintos**, o restos de la comida de la familia, o tienen que **comer en platos de plástico**.

Cuando los gestos vinculados con la comida son positivos, las cuidadoras les otorgan gran valor. En muchas ocasiones, el trato en la comida se convierte en la razón para quedarse o para irse de esa casa.

## C. SALVADOREÑA

---

“Yo nunca tuve un mal salario, tampoco me privada de comer con ella porque ella era de decirme «compra un buen pescado, un buen tomate, unas buenas lechugas». Comíamos bien...”

Otro aspecto de la **relación empleadora-empleada inmigrante** tiene que ver con la regularización de la situación administrativa de ésta. La mayoría de las informantes cuentan que **no se les ha facilitado la realización de los trámites de regularización**. Quienes sí lo han logrado, se sienten de nuevo afortunadas. Lo que no encontramos **en ninguno de los discursos es la coincidencia entre buen trato**, respeto a los derechos laborales de la empleada y ayuda para su regularización.

## C. NICARAGÜENSE

---

“...porque ya puedo hacer mis papeles y tanto que fuimos con la sobrina a la ATH\* y vimos lo del salario y condiciones mínimas pero yo recuerdo que lo de las pagas nunca se cumplió...”

En resumen, **en esta relación entre empleada y empleadora, más que un vínculo laboral se establece vínculo personal** en donde la primera queda a expensas de las creencias de la segunda e incluso de su humor, confirmándose la bondad-superioridad de la empleadora y la inferioridad de la empleada (Aguilar Idañez, 2008). **El lenguaje se convierte también en un ámbito de dominación dentro de esta peculiar relación** (Catarina y Oso, 2000) cuando se hace uso de un **excesivo trato familiar** con la empleada, que pasa a ser «**la chica**», «**la muchacha**», «**la niña**», en claro contraste con «**la señora**» que es quien detenta el poder.

\* Asociación de Trabajadoras de Hogar

## —|| EL VÍNCULO PERSONAL ||— EN EL TRABAJO DE CUIDAR

A pesar de ser desarrollado en **malas condiciones y con bajos salarios**, en el trabajo de cuidar **se exige a las cuidadoras** un plus:

que lo hagan con afecto y que el trato con la persona que cuidan no sea solo profesional sino cariñoso

Esta **exigencia** ha estado **siempre presente**, tanto para las trabajadoras autóctonas como para las inmigrantes.

### C. AUTÓCTONA

“Donde yo he trabajado, y de hecho cuando caí enferma, yo sigo yendo donde una señora que tiene 92 años, que estaba tan a gusto conmigo, voy simplemente a hacerla compañía, y para mi es... mi abuela.”

### C. AUTÓCTONA

“Yo fuera aparte de lo económico, que trabajamos porque tienes que ganar, la relación personal, a mí me encanta, no sé, dejar ese buen sabor de boca, conocer y tratar. Para mí es importantísimo esa buena relación, muchas veces igual dices, pues ganas algo menos pero que esa relación sea buena. Que estés bien con ellos. Con la gente.”

### C. SALVADOREÑA

“...Yo porque a esta señora la trataba por su nombre pero conozco mujeres para las que la persona que cuidan es «la abuela». Cuando les digo que es importante no mezclar me lo justifican siempre, y sé que es complicado porque en el espacio privado ¿cómo haces para no mezclar?”

## C. BOLIVIANA

---

“A mí me gustaba mucho cuidar a las niñas porque llenaban el vacío que tenía por tener a mis hijas en mi país...”

## C. BOLIVIANA

---

“A mí la señora me tiraba del pelo cuando estaba nerviosa, pero yo la entendía, estaba sola y nadie venía a verla como ella quería. Al llegar a la noche me daba un beso cuando la metía en la cama y me agradecía que estuviera con ella...”

**Este vínculo**, sin embargo, a pesar de que se busca no deja de **generar situaciones confusas**. Muchas de las cuidadoras, sobre todo de quienes tienen a su cargo el cuidado de niñas y niños hablan de los celos que les muestran las empleadoras al constatar el cariño que sus hijas e hijos les tienen. Sin embargo, nuevamente **encontramos diferencias** si se trata de una **trabajadora autóctona** o **una trabajadora inmigrante**.

✿ A **la primera** se le acepta este rol y los celos se pueden elaborar sin mayor complicación.

✿ Los celos hacia **la segunda** implican también temor a que sus hijas e hijos adquieran costumbres «inferiores», las de la empleada.

## C. AUTOCTONA

---

“Yo estuve 15 días cuidando un crío, y había mucha complicidad entre los dos, yo creo que eso a ella, sinceramente, no le gustó. Para mí el papel que hacía ella era más de dictadora que de madre y se creó un vínculo entre el crío y yo en solo 15 días ¿no? Y bueno pues se terminó pero... Ella era una persona muy tajante, y el crío pues conmigo se llevaba pues sí... en cuestión de días «es que me dicen los niños que sí eres mi madre» y se formó una complicidad ahí. El niño luego tenía sus fantasías y yo jugaba con él, con sus fantasías y ella sin embargo ahí decía no, “estás soñando, déjate de bobadas” y el crío entonces me miraba.”

El **trabajar de cuidar** a otras personas **crea una relación interpersonal** que hace más difícil poner los límites a los que hacíamos mención anteriormente. **Algunas mujeres** cuidadoras, por ejemplo, **miden el éxito de su trabajo** no en función del salario que reciben o las condiciones en que trabajan, si no **en función del cariño que consiguen generar con las personas a las que cuidan**.

Aunque, **la contraparte**, sobre todo en el cuidado de las personas mayores, es que sobrevvalorando este cariño **no se evalúa la preparación** para realizar el cuidado en condiciones de personas con necesidades especiales de cuidado.

## C. SALVADOREÑA

“Al estar cuidando a esta niña me hablaron de ir a cuidar a una señora que estaba postrada y fui, sin ninguna experiencia porque cuando te dicen para cuidar vos sabes porque a lo mejor has cuidado a una hermanita y desde el afecto y la gente se cree que tienes todas las herramientas de cuidado, que las traes incorporadas y no es así. Eso es totalmente falso...”

## C. NICARAGÜENSE

“Era muy duro, a mí nadie me decía cómo poner un parche o hacer una cura, parece que sabías y ya lo traías aprendido. Creen que llevamos la paciencia a raudales...”

Cabe señalar que **las familias**, generalmente por motivos económicos, **prefieren** contratar este tipo de mano de obra no cualificada a la que pagan menos que contratar personal sanitario cualificado. Esta opción de las familias genera en la sociedad el **prejuicio contra las cuidadoras inmigrantes**, al achacárseles que vienen a Euskadi a quitar el trabajo a las autóctonas y que lo hacen por una miseria.

## ·| LA ESCALA SOCIAL |· DE LAS CUIDADORAS

**A pesar de lo difícil** que es **limitar el trabajo** de cuidados y de las complejidades en la relación entre empleadora y empleada, **el trabajo de cuidar sigue siendo necesario e importante**. Obviamente, quienes lo realizan lo valoran más que el resto de la sociedad, sobre todo, las mujeres autóctonas que lo han realizado.

## C. AUTÓCTONA

“Que sigo considerando, no la limpieza de una casa, si no el cuidado de las personas que es muy importante, importantísimo, lo más importante del mundo realmente ¿no?...”

El que las **mujeres inmigrantes** realicen esta tarea de cuidar lo ha devaluado aún más. **Los testimonios de las informantes** nos han permitido establecer una categoría entre quienes cuida, construida a partir de cómo se perciben ellas mismas y cómo perciben a otras cuidadoras.

Así, las **empleadas de hogar autóctonas** están por encima en esta escala. Con respecto a las extranjeras, **las filipinas** son las que **más prestigio tienen por aspectos** que veremos en el apartado dedicado a este colectivo. **Las latinoamericanas** ocuparían el **tercer escalón** junto con **las rumanas**, que a pesar de ser europeas no cuentan con el plus de la lengua y el trato «cariñoso» que se les atribuye a las primeras. El **escalón más bajo** está ocupado por las mujeres provenientes de **El Magreb y África subsahariana**, cuyas costumbres, lengua, religión y color de piel les dificultan aún más su acceso laboral.

La percepción de **las mujeres cuidadoras** es que son **discriminadas doblemente**, por ser mujeres extranjeras y por realizar un servicio tan poco valorado como es el servicio doméstico o los cuidados. Aunque se pague, el mismo sigue siendo visto como una tarea no profesional y así lo que antes **afectaba, y afecta**, a las amas de casa autóctonas se prolonga hacia las trabajadoras que realizan dichas tareas. A la **falta de reconocimiento social en dicho trabajo**, para las **mujeres inmigrantes** se suma la **dificultad** específica de poder **regularizar su situación administrativa**.

Las empleadoras perciben el hecho de **regularizar a sus empleadas** como un **favor personal opcional** y no como una obligación legal que conlleva la relación laboral (**Aguilar Idañez, 2008**). Las empleadas refieren situaciones en las que **las personas empleadoras intentan sacar beneficios adicionales de dicha regularización** (*no pagar lo que corresponde de seguridad social, forzar a trabajar más horas por el mismo salario, retener más cantidad que la permitida en concepto de alimentación o alquiler por su habitación etc.*) o directamente **retrasar los trámites** que permitirían regularizar la situación de dichas mujeres sólo para prolongar esta situación de dependencia y servidumbre.

A su vez se detecta un trato personal y laboral distinto al que reciben las empleadas domésticas autóctonas

A las **mujeres africanas**, por ejemplo, se les ofrecen las **tareas que nadie quiere hacer** (cambiar pañales, bañar a enfermos, limpiar excrementos de personas mayores o limpiar el suelo de rodillas), **antes que ocuparlas en el cuidado de menores**, por ejemplo.

Esto, en mujeres que generalmente tienen una cualificación académica en origen que no pueden homologar y que reduce sus posibilidades laborales, **crea en ellas un sentimiento de pérdidas que en muchas ocasiones las lleva a enfermar.**

## C. HONDUREÑA

“Llegué aquí hace seis años para hacer un máster en la Universidad. Muy pronto vi que iba a ser difícil poder trabajar de lo mío. Trabajé tres años y pude regularizar mi situación pero sigo trabajando en el empleo doméstico y de cuidados” (C hondureña).

Por último, **cuanto más bajo se está en esta escala social**, más riesgo tienen las empleadas de hogar y cuidadoras de sufrir situaciones de acoso sexual. Mientras que **las cuidadoras autóctonas** narran que las veces que les ocurrió han tenido capacidad de respuesta y **han logrado frenar este acoso, las mujeres inmigrantes lo viven como una característica más de las malas condiciones en la que trabajan.**

## TH. AUTÓCTONA

“Simplemente pues que a ver, como era el señor de la casa, se iba a duchar y te salía desnudo. Y te decía: pues dame crema en la espalda. Y entonces es que a veces tú no sabías si decirle...Estuvo una extranjera antes que yo. Entonces las hijas y todos poniéndola verde a la extranjera. Yo me pareció, cuando entré, me pareció un poco raro que la pondrían tanto verde. Pero claro, luego yo pensé que cuando me pasó a mí, digo la chica esta se ha ido por el acoso de él, porque luego también se lo ha hecho a otra chica...yo luego trabajé un mes o dos, seguí, a mí él no me molestó le dije: mira, como vuelva a pasar eh, hasta aquí. Luego no tuve ningún problema, me pidió perdón, no va a volver a pasar, o sea, me respetó. Pero aun así no quedaba la cosa, que cuando le sentía por la puerta, yo me ponía a temblar. Ahora no me volvió a molestar. En la primera ocasión que tuve me largué...”

## —| UN TRABAJO SIN FUTURO |—

¿Se puede transmitir a otras mujeres el aprendizaje de este trabajo que se realiza en las condiciones que acabamos de describir? Resulta muy difícil querer que otras mujeres y más aún, las hijas, encuentren su futuro laboral en este campo.

Las trabajadoras de hogar autóctonas veían la opción de trabajar en casas como una oportunidad de completar el salario familiar mientras se pudiera.

“Yo me vine de Galicia con 16 años al casarme con mi marido. Nada más llegar, mi hermana que ya estaba trabajando aquí me tenía un trabajo en una casa. Trabajé unos años hasta que decidimos tener familia. Tuve a mis cuatro hijos y cuando el pequeño tenía 8 años volví a trabajar porque mis ingresos eran necesarios...”

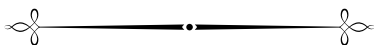
En el caso de las **mujeres inmigrantes**, su **proyecto de vida** suele consistir en **mantener a su familia en el país de origen, ahorrar** y, a veces, en reagruparla. Y aunque no les gustaría que sus hijas o sus madres hicieran este trabajo, si quieren reagruparlas no tienen muchas otras opciones para ellas.

### TH. HONDUREÑA

“Yo a mi hija, que tiene 18 años, la traje para que estuviera conmigo pero como no nos alcanzaba para las dos y para todos los gastos, la puse a trabajar cuidando a un viejito. En sus otras horas estudia. La verdad es que no le gusta nada pero es lo que nos toca...”

Si bien todas las informantes valoran este trabajo como cualquier otro, **reconocen que la falta de reconocimiento social al mismo hace que no sea deseable ocupar este tipo de puestos** y que también quisieran ocupar otro tipo de trabajos, mejor pagados, si pudieran hacerlo. Pero lo cierto, es que la **movilidad** en este campo es **limitada: del trabajo como internas se puede salir para trabajar como externas en una sola casa; cuando se mejora es porque se pueden hacer horas en varias casas, lo que permite disponer de más tiempo libre.**

Una **mejora sustantiva** se produce cuando se puede trabajar en una **empresa de limpieza** donde ya no hay una implicación personal con quienes contratan o con respecto a la persona o personas que cuidan. Sin embargo, en estas empresas **la mayoría** de empleadas son las **mujeres autóctonas** que ya se han liberado de la servidumbre de los otros trabajos que ahora les toca realizar a las mujeres inmigrantes.







.....

# **LAS EMPLEADAS DE HOGAR: LAS QUE VIENEN DE FUERA**

.....

— La mayoría de las informantes nacidas —  
**en el Estado Español, también fueron migrantes**

—

**Aunque hasta ahora hemos hecho referencia a las mujeres autóctonas,** lo cierto es que **la mayoría de las informantes nacidas en el Estado Español, también fueron migrantes.** Llegadas a **Euskadi entre 1950 y 1975,** provenían de provincias más empobrecidas buscando la manera de ganarse la vida en esta zona floreciente por su

La **riqueza de una zona** es lo que llama a quienes buscan la sobrevivencia o prosperar económicamente. En este apartado, veremos como la riqueza en Euskadi ha ido llamando a mujeres de distintas zonas del mundo para ocuparse de la tarea de cuidar y en qué condiciones lo han hecho.

## —|| DESDE EXTREMADURA, ||— ANDALUCÍA, GALICIA... AL TRABAJO DURO

**Las motivaciones de las mujeres** (a las que hemos venido llamando autóctonas) para la migración interna fueron **económicas.** La **falta de oportunidades** en sus **lugares de origen** las trajo a unas tierras que se anunciaban prósperas y en donde era posible **encontrar empleo en casas de familias pudientes** que podían costear el pago de las mujeres que realizaran los trabajos de cuidado de niñas y niños, y las labores domésticas.

“Con 16 años y habiendo estudiado sólo la primaria no tenía muchas posibilidades de trabajo pero como ya estaba casada trabajaba en casas y volvía a la noche al piso que compartíamos con otros familiares. Mi marido no me hubiera dejado que me quedase en las casas en las que trabajaba y yo, aunque me trataban muy bien, tampoco quería...”

**Hasta 1961,** la mayoría de las ordenanzas laborales y reglamentaciones del trabajo en empresas públicas y privadas establecieron los **despidos forzosos de las trabajadoras al contraer matrimonio.** Posteriormente, continuaban necesitando el **permiso de su esposo para firmar contratos,** ejercer el comercio y usufructuar su salario.

El trabajo doméstico era la mejor opción por su carácter encubierto e informal que escapaba al control que se ejercía en otros ámbitos laborales.

**Las informantes** que trabajaban en régimen externo cuando estaban solteras, comentaban que **vivían como podían**, compartiendo piso muchas con otras familias para poder llegar a fin de mes; otras, las que vivían con sus familias, **entregaban su salario a su padre para que lo gestionase**. Luego, cuando contrajeran matrimonio, lo entregarían a sus maridos.

⋮ **La relación entre empleadas y empleadoras era jerárquica pero** ⋮  
⋮ **el trato cotidiano hacía posible generar relaciones cercanas** ⋮

⋮ “...De hecho, nos hemos seguido todos los años llamándonos, cambiándonos lotería, bueno. Y los niños de maravilla. Ahora me he dejado un poquito, y la verdad es que están un poquito lejos, pero bueno, la relación ha sido estupenda. Yo he ido a su casa de sus, de su pueblo donde viven. Ellos han venido a la mía a La Rioja. Ha sido una relación estrecha...”

En sus historias, **no reconocen que sus empleadoras hayan tenido reparos al encargables la realización de diferentes tareas en sus casas**, confiando en que las harán bien. Les confían también el cuidado de sus hijas e hijas pequeñas.

⋮ “Nunca me he sentido vigilada. Nunca he sentido una desconfianza hace mí, mis empleadores tenían muchísimo dinero y lo dejaban arriba de la mesa y yo tenía que recordarles que lo sacaran pero era porque eran despistados...”

⋮ “...yo le cogí con dos añitos y tiene ya va a hacer 9, y muy bien. Es lo único que hago, atenderle a él, no hago más. Pero muy bien, y que siga...para mí es como mi nieto porque como le cogí muy chiquitín...el niño es otro niño mío.”

Las cuidadoras autóctonas otorgan altísimo valor al cuidado que realizan y, muchas veces, priorizan el buen trato al beneficio económico que perciben. En los **últimos tiempos**, también se han abocado al **cuidado de personas mayores** reconociendo que es un **trabajo más duro** pero en el que se sienten **más reconocidas**.

⋮ “Lo mejor de cuidar, la satisfacción que tengo de que ahora estoy con dos personas mayores. El verlas felices, el estar acompañándolas, es la satisfacción que me da, que me da a mí esto. Y luego esto, pues que tengo que ir sábados y

domingos por las tardes. Pero bueno, me compensa, me compensa de verlas a esas dos viejillas, que voy y me dan unos abrazos... bueno, bueno...”

“... ¿qué diferencia verdad? De que te puede satisfacer ver a una persona a gusto, pero yo creo que es que tienes que valer también. Tienes que tener una paciencia y un gran amor hacia el prójimo para... y yo no es que no tenga amor pero...”

“Yo eso de tener que cambiar a una persona mayor, me tienen que ingresar, yo no puedo, me da algo...”

Con respecto a **cómo perciben su trabajo de cuidado**, afirman que **no es valorado** como debería ser **ni por las personas que las contratan ni por la sociedad**.

“Yo creo que no se aprecia todo lo que una persona entregada puede aportar. Una persona que realmente le guste este trabajo, como a ti o como a mí, a la hora de lo que le estás aportando a esas personas. Yo creo que vale muchísimo...”

“Sí, porque yo, por ejemplo, en las casas, bueno depende también quien te pille, de la persona, de qué edad ¿no? Porque yo a la gente mayor soy muy entregada a ellos y sin embargo ella, a mí me veía como de baja categoría, al lado de ellos, porque estaba limpiando. Yo le decía: pero si igual tengo yo más estudios que tú. A mí me ha cambiado la vida, pero siempre, incluso yo estaba con “un amigo” que tenía mucho dinero y me decían « ¿y le has dicho que trabajas en una casa?»

“...a mí me han dicho (...) si yo estoy orgullosa, si estoy haciendo un trabajo. Que sea en una casa, que sea cuidando a una persona, estoy realizando un trabajo como tú. Y encima que hoy, si no hay donde elegir...pero a ver, hay conceptos ya, y esto no de años, sino de siglos, de la chacha, la chacha, la chacha, entonces...siempre se ha infravalorado...”

Aunque **ellas valoran el trabajo que hacen**, reconocen que no siempre su entorno, y particularmente sus familiares, miran con respeto su forma de ganarse la vida.

“Para mis hijos, el trabajo en una casa era como lo más bajo...cuando yo me separé, incluso me decían de que no dijera que estaba trabajando en una casa. Todos los días cumplías con ellos. A ver, que este es un trabajo como otro cualquiera y podéis dar gracias a Dios que tengo esto y que comemos...”

Refieren la **misma falta de valoración en otros aspectos**, como la regulación de su trabajo.

: “Llevo trabajando 24 años en la misma casa, he pedido muchísimas veces que me aseguren y hasta el día de hoy no quieren hacerlo...”

: “...cuando me iba a marchar, entonces fue cuando me quisieron contratar. Asegurarme y contratarme...”

: “Si me pongo enferma un día, o si no trabajo, o tengo que ir al médico a mí nadie me paga...”

: “A mí sólo me tienen aseguradas dos personas pero me hacen pagar a mí el seguro. Dicen que 25€ cada tres meses les sale muy caro...”

Las **primeras trabajadoras de hogar y cuidadoras** lo fueron en un **entorno económico** que podía permitirse el lujo de **pagar** por la **realización de tareas domésticas**. Tanto en los primeros tiempos como ahora, **las trabajadoras autóctonas perciben una falta de valoración social de su trabajo pero no realizan este en situaciones humillantes**.

Tienen que **pelear por mejorar sus condiciones** y por **ganarse el respeto de sus empleadoras** pero, en general, las informantes hacen un buen **balance de su trabajo**.

Sin capacitación laboral para pensar en acceder a otros puestos de trabajo, algunas han logrado **capacitarse para acceder a trabajar en geriátricos**, es decir, ellas sí **han logrado la movilidad posible en este trabajo**.

Ninguna trabaja como interna, aunque alguna lo hizo en su juventud; ahora, la mayoría trabaja por horas en casas, sobre todo cuidando; cuando hacen trabajo doméstico lo realizan en varias casas.

En resumen, ellas fueron las pioneras en estas tareas y ahora son las mejor ubicadas en la escala de los cuidados

## «DESDE FILIPINAS...» A LAS CASAS RICAS

Con el **cierre de las fronteras de Estados Unidos**, la **migración filipina** miró hacia España como un destino posible. Hacia **1972** comenzaron a llegar **hombres provenientes de Filipinas**. Unos **años más tarde**, comienzan a **llegar las mujeres**, primero en un proceso de reagrupación y luego a través del efecto llamada. Estas grandes **migraciones** se producirán a finales de la **década de los 70** y, en mayor medida, en las **décadas de los 80 y 90**.

Si bien inicialmente la migración era protagonizada por un campesinado pobre, desde la **década de los 80** quienes migran pertenecen a todos los estratos de la sociedad y suelen ser **migraciones provenientes del ámbito urbano**.

En las primeras épocas, **las filipinas que llegaban a Euskadi ocupaban puestos como internas**. Esta modalidad de trabajo las colocaba en una especial situación de **precariedad debido al alto nivel de aislamiento**, provocado por el desconocimiento del idioma o la ausencia de red social.

«Cuando llamaba a mi país lloraba y mi madre me dijo un día «pues vente a tu país», y yo le dije que no porque teníamos muchas deudas para pagar...»

«...empecé a trabajar como interna. No me pagaban la seguridad social y me dejaban salir el domingo y el jueves por la tarde. Al principio siempre teníamos que trabajar de internas porque no podíamos tener nuestros propios pisos. Para poder juntarnos con otras personas de nuestra comunidad teníamos que hacer nuestras reuniones en bares y traer cosas para poder picar, si podíamos. Tampoco queríamos tener hijos porque teníamos miedo de tener en estas condiciones...»

El **servicio doméstico filipino** está ligado a las familias con **nivel socioeconómico alto**. La contratación de empleadas filipinas está relacionada con el **mantenimiento de un estatus social de estas familias**, más que con una necesidad real de conciliar la vida familiar y laboral.

## Las mujeres de este país son contempladas como “refinadas, calladas, leales y eficientes”.

---

“Antes nos poníamos una corona en la cabeza (cofia), usábamos guantes, ropa especial, la ropa de verano era diferente”.

“Tenía una ropa para cocinar y una para servir. La de invierno tenía mangas largas y delantal. Mis jefas me compraban medias y tenía que usar los tacones para atender a la gente. Tenía que servir como en un restaurante (para servir) y es por eso que sé cómo tengo que servir”

“Muchas jefas buscan filipinas, yo no sé por qué, pero ellas buscan que sean filipinas. Yo tengo amigas extranjeras... pero ellas no quieren, no sé por qué... ellas me han dicho «no, quiero filipinas».

Sin problemas para entrar en el país de forma legal, inicialmente, el **prestigio de una empleada angloparlante** se traslada a la familia que encuentra en ella, una profesora gratuita de inglés para los niños y niñas de la casa, lo que en ocasiones ha generado que las trabajadoras tras muchos años de residencia en el país no hablen ni castellano ni euskera.

“A mí me cuesta aprender el español también porque conmigo hablan en inglés. La señora es profesora y me hace hablarles a las niñas en inglés todo. Las niñas van a un colegio en el que hablan en inglés también. Quieren a las filipinas para que hablen en inglés...”

“Antes no tenía tiempo para aprender español porque trabajaba desde las seis de la mañana hasta la una de la noche y el día que libraba solo era de cinco a once de la tarde ¿adónde iba a poder hacer algo con ese horario? No podía estudiar. He aprendido más español cuando trabajé en una casa con niños y cuando no estaban yo leía sus libros de primaria y así iba aprendiendo, quería poder entender lo que me decían...”

Es así que **se producen redes informales de contratación de empleadas y cuidadoras filipinas. Son las propias empleadoras las que les recomiendan a sus familiares y amigas que contraten a filipinas** y piden a sus empleadas que consigan a otras paisanas para efectuar esos trabajos.

“Ellas lo saben porque son cadenas de las jefas, ellas tienen amigas que también tienen empleadas filipinas y se dicen entre ellas «dile a tu chica que me

busque a otra filipina para mí»...por eso las filipinas encuentran trabajo, es por las cadenas, porque las amigas de la jefa o su madre tienen a una chica filipina trabajando en casa, entonces la amiga o la hija va a buscar a una chica filipina porque sabe cómo trabajan y va a querer tener una chica así con ella..”.

“Ya sabía yo porque la amiga mía me había dicho «tú si puedes trabajar, el trabajo aquí es diferente» Sí, si ganas muy bien entonces voy a ir, yo le dije... entonces me ha ayudado porque antes era fácil, no había visa se podía entrar como las otras mujeres que han entrado aquí, muy fácil para entrar en el 81 cuando yo llegué aquí en septiembre. Muy fácil y no hubo problema”.

Aunque **la mayoría de las informantes filipinas tuvieron un proyecto migratorio económico**, lo cierto es que **otras, con mayor nivel educativo y otras aspiraciones, migraron también porque se sentían limitadas en sus aspiraciones.**

“Mira, migré por poco sueldo en mi país, falta de oportunidades para ver los diferentes países y viajar. No sólo ha sido por el sueldo me gusta mucho viajar... pero tenía que enviar dinero a mi familia porque lo necesitábamos”.

“Yo soy educadora infantil. Al llegar era soltera y tenía que mandar dinero. Mi sobrina me ha pedido «tía si estás ahí en España» y yo tenía que mandar claro... Claro que nos gustaría trabajar en otra cosa, para cambiar las experiencias...”.

“En la primera casa en la que estuve, estuve dos meses llorando por el trabajo, por estar planchando, por estar arreglando la cama tan grande y tan pesada, yo me decía «no es mi trabajo», tenían un perro y tenía que pasar una aspiradora todos los días y ¿sabes qué? me dolía mucho, y me lo pasaba llorando todos los días... como tenía que pagar, me tuve que acostumbrar pero la verdad es que la primera vez que llegué he llorado un montón y más echaba de menos a mi trabajo porque cuando veía a los niños pensaba «si estuviese en mi país mi trabajo sería con ellos» porque yo fui profesora en una escuela china por diez años...”

Desde su país de origen, las informantes fueron **animadas a migrar por sus familias** al considerar que ellas **tendrían más oportunidades** como trabajadoras domésticas y cuidadoras, tareas que en su cultura van asociadas a las responsabilidades de toda buena mujer.

Sin embargo, las **cuidadoras filipinas** encuentran en su trabajo en Euskadi **algo que les disgusta: la manera cómo se educa a niños y las niñas y, sobre todo, el poco respeto que se le tiene a las personas mayores.**



“Yo creo que los cuido igual, pero sí noto que los niños de Filipinas son distintos...”

“Pero a mí cuando me tocó cuidar unos niños (su primera experiencia) eran muy malos. Los padres no querían que los niños los vayan a despertar. Decían muchas palabrotas como coño... yo casi no podía aguantar. Una vez me han dado hasta un sopapo. Lo he pasado mal. Los niños son muy maleducados porque tienen mucho dinero. Me llamaban tonta”.

“Para mí en realidad son iguales, pero aquí son muy contestadores. Les contestan a sus madres y en nuestro país no puede ser así. Les gritan a sus padres...”

Y a pesar de **ser requeridas por su formación, carácter** y, sobre todo, **por hablar inglés, las informantes filipinas no se sienten bien valoradas**. Consideran que **lo que aportan es menor que lo que reciben pero tienen compromisos económicos en su país de origen** por lo que siguen aguantando esas condiciones de trabajo.

“Antes me subían cada año ahora no. Desde hace cinco años sólo me suben 2,50 euros por año...”

“Yo donde estoy trabajando, desde hace ocho meses, dos veces me han hecho lo mismo, como una trampa, me han dejado dinero para ver si voy a engañarlos y quedarme con el mismo...”

“...yo necesitaba el dinero para mandar a mis padres y entonces he tenido que cambiar nuevamente de trabajo pero he estado ahí entre tres y cuatro años, me daban muy poco dinero...”

“...pero los cinco primeros años tuve muy poco, poco sueldo, enviar dinero a mi país, no tenía casi ahorros y tienes que ahorrar para el viaje y para gastar ahí...”

“...en este trabajo el señor era bueno, pero la señora tenía bastante mal carácter, un carácter fuerte. Una vez que me envió a comprar comida, al volver a mi habitación, que estaba en una especie de terraza por lo que era muy fría y por lo tanto necesitaba un radiador, encontré el cable del radiador cortado y cuando le pregunté qué había pasado me dijo que era mi culpa por haberlo puesto. Estuve llorando bastante porque no podía dormir por el frío. La señora no era maja pero mi jefe, sí...”

**Las filipinas componen un grupo cerrado entre las empleadas y cuidadoras**. El tema del **idioma les limita** también para intercambiar con otras mujeres. Aunque muchas de

ellas llevan años viviendo en ciudades vascas e incluso ya no tienen planeado volver a su país de origen, **siguen sintiéndose ajenas**, de la misma manera en que para ellas, la movilidad ocupacional es escasa. La posibilidad de acceder a **trabajar con familias adineradas**, a pesar de que les paguen poco, es un elemento que las segrega y de los pocos que **les hace sentirse valoradas**.

## —|| DESDE AMÉRICA LATINA... ||— A LAS CASAS DONDE SE CONCILIA MAL

Si las **trabajadoras de hogar filipinas** vienen a ocuparse en **casas de familias pudientes**, las **mujeres inmigrantes** provenientes de **América Latina** llegan a  **cubrir el hueco laboral** creado por la imposibilidad de la sociedad para ofrecer una alternativa social para la **conciliación de la vida laboral y familiar**.

El ingreso masivo de las mujeres vascas al mercado laboral, la carencia de alternativas para el cuidado y la esperanza de vida cada vez más grande, requiere de mano de obra para el cuidado

Es ahí donde, **desde 1985** se ubican las **mujeres inmigrantes** provenientes de diversos países **de América Latina**.

Inicialmente, las **mujeres dominicanas y peruanas**, posteriormente las **ecuatorianas y colombianas** y, en los últimos años, **las bolivianas, paraguayas, salvadoreñas, nicaragüenses y hondureñas** han hecho el camino de la migración para el cuidado, sin embargo, entre ellas se puede distinguir la **fecha de llegada** como **factor que las diferencia** a la hora de ubicarse en este mercado laboral.

Esto es así porque el **proceso de regularización** administrativa de la población inmigrante realizada por **el gobierno de Zapatero en 2005**, permitió a las mujeres que cumplían los requisitos, regularizar su situación y, por tanto, estar en mejores condiciones para trabajar.

Por el contrario, **quienes han llegado después**, no tienen esperanzas de que su situación administrativa mejore.

Además, **las inmigrantes con más tiempo en el país conocen mejor el entorno** en que se mueven, las costumbres, diversas ciudades, etc., elementos de los que no siempre se benefician las recién llegadas quienes, en la pirámide los cuidados van a ocupar los escalones más bajos que van abandonando aquellas inmigrantes con más experiencia y con papeles.

“...Aquí las personas de nuestros países le tienen miedo a la policía, es por todo eso de no tener papeles; a mí gracias a que la policía un día vino al piso donde estaba arrendada con mi marido, por 350 euros al mes, sin contrato de arrendamiento desde hacía seis meses, conseguimos el empadronamiento para demostrar el tiempo que llevábamos en el país”.

“...a la hora de ofertar te dicen «y usted verá» ofreciéndote 400 euros y cómo vas a comer a un comedor ¿qué vas a hacer? Si es lo único que hay...”

“...nunca más volví a trabajar en un lugar así porque me aseguré de ver bien los lugares donde me metía y, como ya había pasado un tiempo acá, la gente comenzó a recomendarme y al llegar a las casas ya no era una desconocida, era alguien que había sido recomendada...”

Sin embargo, aunque la **regularización permite** a algunas empleadas y cuidadoras **mejores opciones laborales**, lo que ellas tampoco logran es un establecimiento claro de los límites que va a tener su trabajo.

“A mí me contrataron para planchar y por eso negociaron conmigo el precio de la hora a la baja con respecto a lo que yo le cobraba al resto de las personas...a partir de la segunda semana me encontré que también tenía que limpiar los baños y a partir de la tercera también dejaban al niño de menos de dos años a mi cuidado mientras planchaba...no supe, o no pude decir que no, pero tener al niño jugando y corriendo cerca de la plancha me producía unos nervios horribles...”

**Esta elasticidad en las tareas asignadas aumenta en el trabajo de cuidado de personas mayores.** Las informantes comentan situaciones en las que las **familias se desentenden** de las personas que dejan a su cargo. Se les hace entrega de la misma como si tratase de un paquete y no hay un seguimiento adecuado de su situación o de otras necesidades que pudieran tener.

“A mí se me murió la persona que cuidaba y no encontré a nadie. Estaba sin papeles y tuve que llamar a la policía porque ¿qué hacía con el cadáver? llamaba y nada, todo estaba cerrado, el sobrino en París y yo pensando «me van a llevar presa pero ¿cómo hago con la señora?». Al final no me llevaron presa, pero cuando te dan esos paquetes...”

Muchas de las **mujeres** que provienen de **América Latina** tienen un **nivel de estudios** que **no se corresponde con el trabajo desempeñado** aunque la percepción de la **so-ciedad** de acogida las ubique siempre en los **estratos más bajos** de su sociedad de origen. La mayoría de estas mujeres saben que van a llegar a una sociedad que no les ofrece muchas oportunidades laborales, sin embargo, **sueñan** con que su inserción en el **trabajo doméstico sea temporal**, pudiendo tarde o temprano encontrar un hueco donde puedan **desarrollar su formación**.

“...Yo fui a Inglaterra pensando que iba a conseguir trabajo. Nunca pensé en dejar mi patria porque lo veía como una traición y pensaba estar fuera dos años y volver a un proyecto que yo estaba desarrollando, que era un módulo de capacitación y el inglés era una herramienta buena...pero luego me vine para acá y sin dinero solo trabajando de empleada doméstica pude pagar la habitación y mis gastos. Y así conseguí mi primer trabajo en Las Arenas, cuidar a una niña con síndrome de Down. Además de ser mi primer reto fue durísimo, aprendí lecciones a la fuerza...”

“Es lo que nos pasa a las latinas cuando venimos, este trabajo significa tantas cosas allá y todavía nos resistimos por la forma en que se lee, si fuera de otra manera, quizás tendríamos más ganas de hacerlo...”

Si bien las **mujeres latinoamericanas** en su **mayoría migran** por un **proyecto económico, también** encontramos entre las informantes **historias de migración** debidas a la vivencia de abusos o violencia intrafamiliar; para ellas, la migración es su opción, a veces la única, de **sobrevivir** a estos abusos, aunque para hacerlo tengan que contraer fuertes deudas que redundarán, a posteriori, en la **aceptación de condiciones** de trabajo muy **duras**.

Las **mujeres centroamericanas** son las últimas que han llegado, y continúan arribando, a Euskadi. El **porcentaje de feminización** de dicha inmigración es altísimo. Están al tanto de que con la **crisis** el **único nicho laboral** posible es el **trabajo doméstico** y de que ellas, como mujeres, son las que conseguirán ingresar en el mismo.

“Sabía para lo que venía, tengo una amiga que me había hablado de esto pero aun así decidí venir porque tengo tres niños que mantener...”

“Yo he cuidado a una señora varios años. Creo que se llevaba bien conmigo por mi manera de hablar, tranquila y dulce. Siempre me agradecía mis cuidados...”

“Yo acá vine para poder enviar dinero a mis hijos y no podría estar gastando dinero en otra cosa que no sea eso. Tengo muy claro que si los he dejado es para poder mantenerlos”

Las **mujeres latinoamericanas** son las que se **relacionan más** con las **mujeres vascas** que no pueden conciliar su vida profesional y laboral en las condiciones actuales y sobre las que el Estado hace recaer las soluciones individuales. Y es así como, una vez más, el cuidado de las personas enfrenta a las mujeres: las **empleadoras** por tener más tiempo y pagar menos, las **empleadas** por lograr un trabajo digno que les permita mantener a la familia que dejaron en sus países de origen.

En esta tensión, **las informantes narran** cómo la mayoría de las veces sus reclamos se saldan con **amenazas**, la más frecuente, recurrir a la policía denunciando su situación de irregularidad. **Pocas veces consiguen** con sus reivindicaciones **mejorar sus condiciones**, más bien consiguen lo contrario, que se les vuelvan más duras, si cabe. De esta manera, sus brotes de rebeldía se ahogan con rapidez y facilidad.

“Yo tuve un mal entendido con la señora con la que trabajaba porque le dije que me iba a quedar hasta septiembre porque luego tenía otro trabajo que ya me había comprometido. Pero ella hizo como que no me había entendido y me intentaron retener en la casa, me amenazaron con que si no seguía trabajando en esa casa, me denunciarían a la policía”.

“En esa casa empecé cuidando a un hombre mayor, su hija me dijo que me tendría a prueba durante un mes, por ser extranjera. Durante todo ese mes, no me quitaba el ojo de encima... todo el tiempo. Al cabo de ese mes, me dice que si me había estado vigilando durante ese tiempo había sido porque hasta ahora todas las chicas que había contratado, en vez de estar haciendo su trabajo cuidando de su padre, se bajaban al bar y cuando ella llegaba, se encontraba a su padre sólo. Me acabó contratando pero no me quiso hacer legal porque dijo que eso no importaba, que legal o no iban a ser las mismas condiciones de trabajo”.

“Yo tengo una amiga que sólo se encarga de llevar a los niños al parque y darles la merienda, pero claro es de aquí. Y otra trabaja en varios sitios a la vez por unos 12 euros la hora, se gana mejor así, pero a nosotras nos pagan menos, si pudieran contrataban solo mujeres de acá, eso dicen, pero como no hay tienen que contratar a inmigrantes para el cuidado y el empleo doméstico”.

Y aunque en su experiencia **sigue confundido el cuidado con el cariño hacia la persona que cuidan**, tienen claro que quienes les emplean no se confunden porque, una vez que la persona mayor que cuidaban muere, ellas se quedan nuevamente en la calle, la mayoría de las veces sin indemnización y empezando de nuevo a pelear por condiciones dignas de trabajo.

## —|| DESDE RUMANIA... ||— DE PASO POR CUALQUIER CASA

La situación de las **mujeres rumanas** es distinta a la de las mujeres de otros colectivos. A partir del **año 2009** pudieron acceder a España sin necesidad de contar con permiso de trabajo ya que su estatus jurídico es el mismo que la ciudadanía de otros países europeos. Por lo tanto, las condiciones en que realizaban el trabajo variaron de manera importante a partir de esa fecha.

La **inmigración rumana** es relativamente nueva, pero por sus características, **creció rápidamente**, tratándose sobre todo de una inmigración familiar y no tanto como la latinoamericana en donde es más frecuente la migración unipersonal femenina o en grupos de mujeres. La posibilidad de **encontrar trabajo** en la economía sumergida, **él en la construcción y ella en el trabajo doméstico**, alentó la migración rumana.

Algo a destacar es que las **mujeres rumanas aprenden** mucho **más rápidamente el idioma** que sus pares rumanos. Se ven favorecidas por el hecho de que su idioma es también una lengua latina y de que en Rumania se ven muchas telenovelas en español. Las cuidadoras rumanas han entendido la importancia de poder comunicarse en el mismo idioma para poder estar al cuidado de otras personas y, en general, para estar dispuestas a realizar cualquier labor que se les ofrezca.

⋮ “Yo he trabajado cuidando a unos niños y luego a una señora mayor. No tuve  
⋮ problema en ninguno de los dos trabajos...también he limpiado casas”  
⋮

Y aunque se diferencien de las mujeres inmigrantes latinoamericanas por no tener el mismo nivel de formación y carecer de la consideración de dulzura y sumisión de las primeras, han podido ir avanzando. Quizás por el hecho de que las empleadoras suelen valorar mucho a la empleada en función de las edades y las mujeres de mayor edad gustan más que las menores de 30 años. No es desdeñable el hecho de que, a pesar de la crisis económica,

### — las rumanas son también europeas y eso sube ligeramente su estatus —

Otro criterio fundamental de elección que usan sus empleadoras, es **la recomendación** y para eso es útil la referencia que las propias cuidadoras rumanas pueden dar de otra mujer de su país. Cuando una de ellas necesita ser remplazada por vacaciones o por diversas causas, es muy probable que deje en su lugar a una paisana.

El trabajo interno ha supuesto para las migrantes rumanas el poder contar con un lugar seguro donde quedarse. Para las **familias contratantes**, supone la **ventaja añadida** de tener a alguien que, además de **hacerse cargo** de una **persona** mayor dependiente y/ o los niños y niñas, **realizará las tareas domésticas**.

⋮ “Cuando recién llegué trabajaba sin contrato pero me daba igual, me trataban bien y mis dos hijos necesitaban el dinero que yo les enviaba para vivir”.

⋮ “Pasó mucho tiempo hasta que pude salir y conocer gente, sólo tenía un amigo que me ayudó mucho con mis cosas y ahora que él está en una mala situación yo quiero hacer todo lo posible por ayudarlo, porque al principio sólo lo conocía a él”.

⋮ Una vez atravesada la situación inicial, al igual que el resto de cuidadoras, refieren un cambio de categoría que se produciría al empezar a trabajar como externas.

⋮ “Ahora trabajo tres días en una casa pero por ahora estoy bien. Antes trabajaba de interna pero no podía salir prácticamente, no tenía amigas, no tenía con quien hablar. Sólo podía hablar con alguien cuando llamaba a mis hijos por teléfono pero a ellos no les contaba esas cosas...”

Las **informantes rumanas** reconocen sus **desventajas** con respecto a las **trabajadoras autóctonas** aunque muchas de ellas las atribuyen a su **desconocimiento de la lengua**. También saben que no tienen muchas opciones y que su poder de negociación con la empleadora es muy limitado.

“Imagínate que mi hija cobra 150 euros en mi país y tiene que comer, pagar sus estudios, pagar el tema de la salud, todo ¿cómo voy a poder rechazar algún trabajo? ¿Con qué va a vivir ella si yo no la ayudo?”.

Al igual que las cuidadoras de otras nacionalidades, **las rumanas se ven a sí mismas en el trabajo doméstico de forma temporal**, mientras **logran ubicarse mejor** en el país para saltar a otro empleo en el que la compensación económica, y el reconocimiento social, sea mayor.

“Yo no quiero trabajar de esto toda mi vida, claro que no, yo he estudiado en mi país, pero por ahora necesito el dinero y aquí yo he venido para trabajar...”

“Yo no me he planteado otros tipos de trabajo, todavía no hablo bien el español. Cuando pasen unos años más yo quiero regresar a mi país...”

**También** ellas relatan **malos tratos y humillaciones** pero en menor medida que las latinoamericanas. **Su mayor queja es la carga psicológica** de tener que cuidar a una persona dependiente durante las veinticuatro horas del día.

“En una de las casas en las que estaba siempre comentaban que los rumanos eran todos unos ladrones y mafiosos y yo no podía decir nada...”

Además, **valoran la atención que pueden recibir**, sobre todo a nivel sanitario, viniendo de **un país** en donde la **corrupción** es un gran **problema** que se cobra la existencia de un sistema de soporte social para sus habitantes.

“Aquí la sanidad no es como en mi país y yo lo agradezco mucho porque ahora la médica me ha encontrado algo y sé que si estoy enferma me podrán atender. Cuando mi suegro estuvo mal, casi muriéndose, el médico no quiso verlo hasta que le dimos 20 euros a pesar de que la sanidad está cubierta en mi país; la corrupción es enorme. Si no le dábamos ese dinero lo iban a dejar morir en el pasillo del hospital...al menos sé que aquí no me harán eso...”

También es verdad que la **mejor valoración** que las rumanas hacen de su experiencia está **relacionada con la posibilidad de comunicarse mejor con su familia**. La **posibilidad de viajar por tierra**, aunque el viaje sea largo, es un aliciente y estando en el mismo continente, **la distancia psicológica se acorta**. De ahí que, tanto por no sufrir tanto las humillaciones que acarrea la irregularidad administrativa como por las ventajas que encuentran a nivel social, **las trabajadoras y cuidadoras rumanas**, en general, **se sientan útiles y vean recompensado su esfuerzo en el futuro de sus hijas e hijos**.



“Yo soy viuda desde muy joven, tuve a mis dos hijos y se murió mi marido cuando yo tenía solo 28 años. Desde ese momento he hecho todo por mantener a mi familia. Cuando decidí venirme sabía que iba a estar sola pero era necesario. Mis hijos tienen que terminar la Universidad y yo desde allí no podía darles lo que necesitaban. Ahora, gracias a mi trabajo los dos van bien en sus estudios y el mayor está a punto de terminar la carrera de ingeniería”.

## —|| DESDE ÁFRICA... A NINGÚN LUGAR ||—

En el **escenario de cuidadoras** que venimos describiendo, las **mujeres africanas** ocupan el **último escalón**. Así lo sienten ellas, así lo viven y así lo cuentan. Las **experiencias más humillantes**, las condiciones de trabajo cercanas a la esclavitud hacen que las informantes, tanto magrebis como del África subsahariana no encuentren prácticamente nada positivo que aportar de su experiencia.

Tradicionalmente, **la decisión de migrar** de la población africana **no respondía a un proyecto individual**, era y sigue siendo un **proyecto familiar o de la comunidad** donde se apostaba por los más fuertes, generalmente hombres jóvenes. Las mujeres quedaban a la espera de las remesas y al cuidado de la familia, la tierra y la sociedad en su conjunto, aunque sometida a la autoridad de los ancianos.

El **imaginario europeo** de la mujer africana la construye como una **persona analfabeta, dependiente, sumisa, sin posibilidad de comprensión del idioma de destino**, arrastrando una historia de esclavitud. Desde esta mirada, el **trato** no podía ser más **despectivo** o paternalista, se trataba de liberarlas...

... de darles una oportunidad de adentrarse en una sociedad más avanzada

Las **mujeres africanas**, sin embargo, **no van a cumplir siempre este estereotipo** y van a enfrentarse a él, lo que supone, de entrada, una carga añadida a su proyecto migratorio. La **migración marroquí femenina** ha sido muy **numerosa** en la **década de los 80 y 90** respondiendo al efecto llamada a trabajadoras domésticas migrantes. Se veían atraídas por la oportunidad de trabajar en régimen de internas con la consabida posibilidad de ahorro.

**Es destacable el hecho** de que las **familias marroquíes** han demostrado una gran permisividad al dejarlas salir solas del país; aunque esto se explica por su importantísimo papel como proveedoras económicas. Este rol legitima el transgredir la imposición de no migrar en solitario. **La necesidad económica**, en el caso de nuestras informantes, fue **más fuerte que las costumbres**.

En cuanto a las **mujeres marroquíes ya casadas**, su destino **más usual** será el **trabajo doméstico en régimen de externas**. Todas ellas ya se ocupaban de las tareas domésticas en sus países de origen (lavando ropa de otras familias, limpiando casas, etc.) aunque algunas también tenían otros empleos cualificados. Sin embargo, la **llegada a los hogares vascos** significa enfrentarse a situaciones que no habían conocido antes, como la multiplicidad de aparatos eléctricos en las casas, los horarios, las costumbres...

En general, **las informantes** refirieron tener **más dificultades** para **encontrar trabajo por su origen y sus rasgos**. Casi siempre, encuentran resistencias cuando las posibles empleadoras las conocen aunque rara vez exteriorizan que su procedencia, o su color de piel, es la causa para no contratarlas.

⋮ “Yo sí que lo siento, cada vez que he llegado a una casa y me ven los dueños de  
⋮ la misma siento que rechazan el que sea morena. Eso no les gusta”.

A las **mujeres africanas**, el **color de su piel** tiende a recluirlas en las **tareas de limpieza** que nadie más quiere realizar. Una de las razones para esta segregación es el **prejuicio sobre su cuerpo**, sobre todo la atribución que hacen sobre él de oler mal.

⋮ “Varias veces me han hecho comentarios acerca del olor, de la comida que  
⋮ comemos, etc. También he escuchado a gente decir que somos sucias...”

⋮ “Una vez una señora me preguntó si donde yo vivía conocíamos el agua y otra  
⋮ quería saber si las mujeres de mi país teníamos la regla”.

**En cuanto al cuidado se refiere**, lo más habitual es que se las contrate para **efectuar el cuidado de personas mayores y no tanto para atender niñas y niños**. Es en este ámbito donde **las informantes refieren** que las personas a las que cuidan suelen permitirse muchas licencias con ellas, llegando en muchas ocasiones al **acoso sexual**, justificado en el estereotipo de que “las negras son putas”.

⋮ “En uno de los lugares en los que trabajaba, el señor me tenía cansada,  
⋮ siempre me acosaba y me toqueteaba y yo tenía que aguantar porque no tenía  
⋮ otro ingreso”.

⋮ “Ahora estoy cuidando un niño, pero antes cuidaba a un señor mayor. Era lo que aquí llaman un « viejo verde» tuve que aguantarle muchas cosas...”

⋮ “Continuamente me insultan diciéndome negra o puta...”

⋮ “El señor al que yo cuido me trata muy mal, yo no puedo tenerle afecto...”

⋮ “Me dijo que tenía que hacer una prueba de limpiar la casa pero en cuanto llegué quiso aprovecharse de mí. Salí de ahí corriendo y sin cobrar nada”.

⋮ “Hasta en la calle nos insultan... estando embarazada un hombre me dijo que me pagaba por tener sexo por detrás... yo lo único que le pude decir es que tenía marido y él dijo que eso no era problema, que no le contara”.

Además de los abusos sexuales, **los prejuicios hacia ellas son mayores**, el hecho de que puedan **vivir en barrios peligrosos y periféricos** con su carga de marginalidad, delincuencia, drogas y prostitución, **las hace sospechosas para sus escasas empleadoras, por lo que es frecuente que mientan sobre dónde viven.**

⋮ “Si les digo el barrio en el que vivo creen que voy a robar algo de sus casas o algo parecido... ya me ha pasado que por ser negra me han acusado de que faltaba algo en la casa...y que te acusen es muy feo...”

**El racismo** está **presente a la hora de la contratación** y continúa cuando la relación laboral se ha establecido. En el caso de las **empleadas marroquíes**, también la **religión y la cultura** (el pañuelo) se convierten en **factores que limitan su empleabilidad.**

⋮ “El tema del pañuelo es una dificultad. Yo trabajo sin él pero me han contado otras conocidas que directamente les han dicho que si no se lo quitaban no les darían el trabajo”.

Las mujeres inmigrantes africanas valoran su trabajo y sienten que es tan digno como cualquier otro empleo. Frecuentemente tienen a **comparar su trabajo actual con las situaciones que vivían en sus hogares de origen** y, a pesar de todas las humillaciones que viven **consideran que su estancia en Euskadi vale la pena.** Aunque sitúan al trabajo como un medio para sobrevivir y poder ayudar a sus familias, también se resienten por la poca valoración que recibe su esfuerzo.

**Saben que ellas son las destinatarias de las peores tareas domésticas**

“Yo estoy contenta con la familia en la que cuido a los niños, pero la última vez que se iban de vacaciones, y me tocaban también las mías, me dijeron que si no los acompañaba en sus vacaciones no tendría el trabajo al volver y tuve que aceptar...”

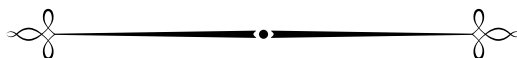
A pesar de que todas las informantes refirieron notar el cambio en su situación con la crisis económica actual, **las mujeres de este colectivo son**, si cabe, **el colectivo más vulnerable en esta crisis**. Ya siendo las que enfrentan peores condiciones de trabajo, ahora lo son aún más. Además, sobre ellas recae un peso importante del prejuicio de que las y los extranjeros vienen a quitar el empleo a las personas autóctonas y/o a vivir de las ayudas sociales.

Lo cierto es que las **mujeres marroquí**s tienen una **menor presión** en el envío de remesas que las mujeres latinoamericanas y eso les hace **soportar un poco mejor la crisis**. Ellas **pueden dejar de enviar dinero** en algún momento casi sin consecuencias, ya que en su hogar quien debe hacerse **cargo de la economía** es **el hombre** de la casa.

**Algo similar ocurre** en el resto de las **informantes africanas**, ya que algunas de ellas aunque **migraron** con un proyecto económico también lo hicieron **para escapar de las condiciones asfixiantes de vida de sus países**. Y a pesar del estereotipo que las asocia con un menor nivel académico o directamente con el analfabetismo, las **informantes subsaharianas** tenían un **alto nivel educativo**, aunque no se estaban beneficiando de él.

Su facilidad para el aprendizaje de lenguas las diferencia de las latinoamericanas, una mayor movilidad por otros países europeos, donde viven situaciones de marginación racista más agudas, también **las hace más resistentes a las malas condiciones laborales**, lo cual no significa que no se rebelen contra ellas, aunque se adivine un cierto fatalismo en sus expectativas futuras.

“Yo terminé la carrera de ingeniería pero aquí sólo puedo trabajar en el servicio doméstico...”.



# CONCLUSIONES

## Crear genealogía es crear historia para superar la invisibilización de las mujeres

Una genealogía es el reconocimiento de que la causa de las mujeres no debe empezar siempre de cero, que hay otras, muchas otras que aunque no podamos ponerles nombres, han contribuido a trastocar el sistema patriarcal que nos ubica en situaciones y condiciones de subordinación con respecto a los hombres. **Crear genealogía de mujeres es sinónimo de volver la cara y rescatar a otras mujeres que nos han precedido.** Si no lo hacemos, nos quedaremos sin memoria y sin historia.

En la **creación de esta genealogía** se conjugan las **categorías mujer, inmigrante y trabajadora de hogar**. Esta **interseccionalidad de opresiones** se convierte en una **característica central** para poder transmitir experiencia del trabajo de cuidar realizado en los últimos cuarenta años

Recogiendo la historia oral de **veinticinco mujeres de diversas nacionalidades** y con experiencias distintas que tenían en común haber pasado una buena parte de su vida realizando el trabajo pagado de cuidar, **hemos rescatado las condiciones y significado que tiene para ellas ese trabajo y cómo lo transmiten a otras mujeres.**

**hemos intentado crear transmisión intra e inter generacional, genealogía**

A lo largo de estas décadas, **miles de mujeres** han mantenido la vida con su **trabajo de cuidar** en ese sentido amplio y de difícil precisión que abarca un sinnúmero de tareas. Trabajo que ha sido desprovisto de su calidad de esfuerzo vital al fundirse con la obligación de las mujeres en la división sexual del trabajo, pasando a naturalizarse al identificarlo con «**sus labores**». Y por ser labores de mujeres, cuando la que ostenta el título de «**ama de casa**» no puede o no quiere realizarlas, siempre encontrará a otra mujer accesible para hacerse cargo de ellas.

Una primera **característica** que sobresale en el trabajo de cuidados es su **elasticidad y ambigüedad ¿qué cabe dentro de esta categoría?** Las informantes de este trabajo dieron cuenta de cómo su contratación estira las **tareas designadas más allá de lo pactado**, si es que en algún momento se llega a un pacto concreto de las labores a desempeñar. Quienes cuidan han terminado haciéndose cargo de la gestión de la vida, y a veces de la muerte, de las personas que son cuidadas.

Esta elasticidad sucede porque son mujeres y porque se ha despojado al trabajo de cuidar de su valor de mercado para confundirlo con una realización cariñosa de quien lo hace.

Devaluada como actividad, es difícil que las mujeres que realicen el cuidado puedan valorarse como personas. Ellas, **las informantes**, lo intentan y **argumentan con vehemencia la importancia de su labor**. Y tienen toda la razón. Sin embargo, al mismo tiempo, saben que ese **reconocimiento** que hacen ellas de su trabajo **no es compartido por la sociedad** y tampoco por **sus empleadoras**,

**quienes se benefician de esta devaluación para pagarlo barato**

Además de realizarlo en su propio hogar, el **trabajo de cuidar** a otras personas en hogares ajenos es para muchas mujeres pobres, una opción, a veces la única, de **mejora económica**. Sin embargo, nos encontramos que en el caso de **las cuidadoras en la sociedad vasca**, además de su condición económica, la mayoría de las cuidadoras **comparten su condición de migrantes**, es decir, llegadas de otro lugar.

La genealogía de las cuidadoras nos señala que **esta condición ha predominado** sobre la **extracción económica** de las mujeres que cuidan, e incluso sobre su **cualificación académica**. Si bien las **primeras migrantes internas** respondían a un perfil de imagen de mujer pobre y con escasa formación académica, la segunda oleada de cuidadoras, las **migrantes filipinas**, rompían totalmente con ese patrón. Más adelante, la **migración latinoamericana, rumana y africana**, va a conformar un colectivo de cuidadoras que realizan un trabajo para el que están sobre cualificadas, en general, pero que **tienen que hacerlo porque la estructura económica del país receptor limita mucho su inserción laboral en otros sectores**.

Al hacer el recorrido de las diferentes migraciones de cuidadoras nos damos cuenta que no hay una relación entre unas y otras, al contrario, parece establecerse una **competencia por dejar a las recién llegadas los puestos de trabajo en peores condiciones**; esto permitirá al resto subir en la escala de los cuidados.

La **escala del cuidado** tiene en su **nivel más bajo** el **trabajo como interna**, condición que conlleva un grado de vulnerabilidad mayor para quienes lo realizan. La interna sufre aún más, si se puede, la elasticidad y falta de límites del trabajo de cuidados. En su caso, ya no se trata solamente de qué hay que hacer sino cuándo hay que hacerlo. **Su estar «a mano» impide a la cuidadora interna desconectar de su trabajo** y la hace estar en permanente alerta. Por otra parte, no disponer de un espacio propio, porque su habitación en la casa de la empleadora no llega a serlo, tiene serias consecuencias en su capacidad de ser sujeto de derechos.

El **siguiente nivel** el de la **trabajadora externa** empleada en una sola casa, cuya dependencia es menor porque, por lo menos, **puede dormir en un lugar que siente suyo** y **separarse física y mentalmente de su trabajo**. El cuidado y/o **trabajo en el hogar por horas**, aunque tenga menos seguridad y signifique mayor inestabilidad económica y trato con varias empleadoras, para las mujeres **es un salto**, lo más cerca de estar en una empresa donde **las relaciones laborales se pueden negociar** y las tareas a realizar, delimitar.

Una **tarea importante** que las informantes señalan es precisamente la de **limitar, tener claro lo que cubre y lo que no cubre el tiempo que se les pague** y no verse en la necesidad de frenar el que su empleadora le ponga tal cantidad de ropa para planchar que no alcance a terminarla en las horas pactadas. Soslayar las voces resignadas o enfadadas que les dicen que dejen de hacerlo y se vayan, resulta para la mayoría muy difícil.

Una **consecuencia de la elasticidad** del tiempo es que las mujeres cuidadoras **apenas tienen tiempo libre** que les pueda permitir ampliar otras esferas de sus vidas: estudiando, descansando, socializando, conociendo... el **tiempo libre es una condición fundamental** para crear redes sociales y de apoyo que les permitan superar la vulnerabilidad de su situación.

Hay colectivos, como el de las **mujeres filipinas**, que a pesar del tiempo de asentamiento, **apenas tienen contacto con otras mujeres inmigrantes**. Hay **razones objetivas** para explicar este aislamiento (idioma, régimen de trabajo, por ejemplo) pero sin duda también habrá elementos subjetivos presentes en esta opción de las filipinas. Quizá el que, dentro de la escala de cuidadoras, **ellas son las que se emplean en las «mejores» casas**.

Llama la atención que **en este campo tan feminizado**, tanto por las empleadas como las empleadoras, opere una **escasa red de colaboración**. El accionar colectivo no es una opción fácil. Esto no significa que no se establezcan relaciones de solidaridad y apoyo y, más comúnmente, redes para la transmisión del empleo, pero **las mujeres cuidadoras tienen dificultades para reconocerse como colectivo necesario e importante más allá del discurso** y, por tanto, con posibilidades de aglutinarse y exigir: mejores condiciones de trabajo para empezar.

No nos cabe duda que **en esta carencia** influye el hecho de **desarrollar una actividad poco valorada** en la que muchas de las empleadas dicen estar de paso. Aunque las mujeres inmigrantes sepan desde sus países de origen que la opción laboral con más posibilidades de acogerlas sea el empleo doméstico, **están dispuestas a migrar en esas condiciones «inicialmente»**. Todas ellas esperan y aspiran a que esa situación sea transitoria, que dure apenas los primeros años mientras se acoplan a la nueva sociedad en que transcurrirá su vida, mientras aprenden la lengua, mientras regularizan su situación administrativa, mientras...

De ahí que les sea difícil, y a veces se resistan por lo doloroso que puede ser para su autovaloración personal verse en las tareas de cuidado en las condiciones humillantes en que muchas de ellas lo realizan

En el **análisis de las experiencias** de vida de las informantes **encontramos** una relación compleja entre los **procesos de empoderamiento individual y colectivo**.

Es posible **reconocer en las historias** narradas, cómo las mujeres han ido modificando sus comportamientos para adaptarse a la nueva realidad en que se insertan aunque eso no significa que transformen sus ideas sobre las relaciones de género y los estereotipos de feminidad y masculinidad. Estos cambios también **son resultado de cómo evalúan sus posibilidades de mejorar sus condiciones de**

**vida** y del análisis de los costes que están dispuestas a asumir por cada cambio que lleven adelante. Encontramos en ellas **ideas y sentimientos confusos** y a veces contradictorios, mezclando mensajes tradicionales (sobre el lugar de la mujer en la sociedad, por ejemplo) con comportamientos transgresores (como lo es atreverse a migrar solas). No hay ninguna informante que no haya enfrentado contradicciones en su historia ya que, para muchas de ellas, **los objetivos de mejora a mediano y largo plazo no compensan los problemas que pueden enfrentar en lo inmediato.**

Sin embargo, también reconoce la mayoría de ellas que **la opción de migrar** aunque haya sido para emplearse como cuidadoras, **les compensa**. Quedarse en sus lugares de origen hubiera significado una limitación para ellas; en ese sentido, **cada historia recogida es una historia de empoderamiento individual.**

Para muchas de ellas, el **factor más importante** de este **empoderamiento** está relacionado con la **independencia económica**, verse capaces de ganar el dinero que mantiene a sus hijas e hijos y a sus familias es un importante factor de valoración. Sin embargo, y aunque no fue el tema de este trabajo, también aparecieron dificultades en la capacidad de decidir el destino del dinero que ganan. Queda para próximas reflexiones abordar el tema de las remesas, su significado y el impacto que tienen en el proceso de empoderamiento de las mujeres migrantes.

Sin embargo, y a pesar de los **enriquecedores procesos de empoderamiento** personal, el entorno no les devuelve a estas mujeres imágenes positivas que las fortalezcan como colectivo. *La devaluación social del trabajo de cuidar, las malas condiciones en que se realiza, las humillaciones que trae consigo, la consideración de un favor que le hacen las mujeres vascas a las inmigrantes*, son **factores que limitan la construcción de una autoestima colectiva sana** en torno a la cual identificarse.

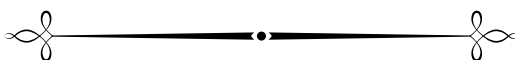
Tampoco contribuye a esta imagen el que el **tema de los cuidados** siga siendo «**cosa de mujeres**». **Las mujeres vascas**, ante la dificultad de lograr que tanto el Estado como los hombres en general como sus parejas en particular hagan suya la tarea de conciliar la vida familiar y laboral, **han optado por descansar en otra mujer las tareas que ellas no pueden cubrir.**

Pero **esta solución no les permite** a ellas **ver a las cuidadoras como aliadas**, son más bien quienes hacen lo que ellas ya no quieren hacer y quienes les recuerdan que no tienen más opciones que esta salida individual más que social.

De ahí que, aunque tengamos historias de empoderamiento personal, **no hayamos encontrado indicadores de procesos de empoderamiento colectivo**, garantía de que los primeros pueden sostenerse y ampliarse.

Por esa misma razón resulta **difícil crear genealogía**, es decir, transmisión de logros e historias de resistencia y avance a otras mujeres y, mucho menos, **pensar cómo pueden aprovecharse de estas experiencias las generaciones futuras.**

**Cuidar las condiciones** en que se realiza el trabajo de cuidar es una **necesidad urgente** para la valoración social de todas las mujeres. Una tarea inicial es **exigir la mejora de las condiciones** en que las mujeres inmigrantes lo realizan. Otra más, tan urgente como la primera, es **reivindicar el lugar importante que tienen** y han tenido siempre las mujeres que desde «fuera» han cubierto las necesidades de cuidado de la sociedad vasca.





# ANEXO

## ..... Evolución legislativa sobre el empleo de hogar .....

Hasta primeros del siglo XX, la actividad del **servicio doméstico** era considerada como meramente servil; posteriormente, las **políticas laborales** han intentado alejar el servicio doméstico de la servidumbre, tratando de equipararlo con otros trabajos en la legislación laboral común.

Se reconoce por primera vez el carácter de trabajo al empleo doméstico con la Ley del Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931.

Durante el franquismo se crearon disposiciones sociales que incluían a los servidores domésticos en el sistema de provisión social, entre ellos el *Montepío Nacional del Servicio Doméstico*, en 1959. Entre otros fines, además de **otorgar los beneficios de la seguridad social a las personas que trabajaban en el empleo doméstico**, estaban el

“ **contribuir a su perfeccionamiento moral y a su progreso en todos los órdenes** ”

Pero es partir de 1985 cuando **el empleo del hogar será contemplado como tal** ya que previamente el “servicio doméstico” estaba regulado solo por el Código Civil, cuya atipicidad dificultaba que pudiera asimilarse a una relación laboral general. Si bien esta regulación era insuficiente, fue un primer paso para el reconocimiento del carácter laboral del trabajo doméstico.

***El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 2.1 (b) considera relación laboral de carácter especial la del Servicio del Hogar Familiar.***

De acuerdo a la disposición adicional primera de la *Ley 32/1984*, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la *Ley 8/1980*, de 10 de marzo, del *Estatuto de los Trabajadores*, el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, debía regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Y así se llega a la *sanción del Real Decreto 1424/1985*, de 1 de agosto, (BOE-A-1985-17108).

Algunos de los **aspectos que recogía** eran los siguientes:

Se podía trabajar hasta 19 horas de trabajo semanal sin obligación de cotizar. Dicha obligación empezaba a las 20 horas.

No se contempla el derecho a seguro por desempleo (paro).

Hay una ausencia de contrato de trabajo individual.

No existen inspecciones de trabajo.

Por su carácter de prestación personal, no se crea un convenio general.

En la práctica, hay un reiterado incumplimiento de las condiciones pactadas con respecto a retribuciones, horarios, vacaciones y pagas extras.

Con este panorama de **exclusión de derechos básicos a todo un grupo laboral**, como eran las personas empleadas en el servicio doméstico, se constituirá en **1986** la **Asociación de Empleadas del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE)** con el objetivo de "...exigir un cambio legal que reconozca condiciones dignas de trabajo y que trate el empleo doméstico como cualquier otro".

A pesar de todas sus carencias, esta legislación **subsistirá hasta el año 2011** cuando se modifica a través del *Real Decreto 1620/2011*, de 14 de noviembre, (BOE-A-2011-17975), en vigor a partir del 1 de enero de 2012.

**Las mejoras** con respecto a la legislación anterior fueron:

Obligación de la parte empleadora de cotizar a la seguridad social.

Cotización desde la primera hora trabajada (anteriormente no había obligación hasta las 20 horas de trabajo semanal).

Contrato individual de trabajo firmado por ambas partes (empleadora y empleada).

Indemnización por despido improcedente de 20 días por año trabajado. Indemnización por desistimiento - despido procedente- 12 días por año trabajado.

Abono de dos pagas extra completas, en lugar de dos medias pagas, al año.

Sin embargo, **esta nueva legislación no transformó de raíz las condiciones** en que se realiza el trabajo doméstico y entre las **críticas** que se le han hecho sobresalen:

Que no se han igualado aún las condiciones de la trabajadora de hogar con el resto de trabajadoras y trabajadores del régimen general (sigue existiendo un régimen especial).

Ausencia de convenio colectivo negociado para el empleo de hogar.

Ausencia de limitación de jornada laboral máxima a 40 horas.

No reconocimiento de horas extras.

No se ha reconocido el derecho al pago por el desempleo (paro).

No hay inspecciones de trabajo.

Se sigue incumpliendo, en la práctica, la mayoría de los aspectos relacionados con retribuciones, horarios, vacaciones y extras.

La reacción de empleadores y empleadoras ante esta legislación no fue muy entusiasta ya que veían encarecerse la contratación de las empleadas de hogar.

A **comienzo de 2013** vuelve a **cambiar la legislación** produciéndose una serie de recortes que significarán un retroceso con respecto a su antecesora.

Mediante la publicación en el *BOE del Real Decreto Ley 29/2012* de 28 de diciembre, (BOE-A-2012-15764), se ha **modificado** el del *Real Decreto 1620/2011*.

A partir de **abril de 2013**, en la prestación de servicios inferior a 60 horas mensuales, es la trabajadora quien está obligada a darse de alta y cotizar a la Seguridad Social.

**La responsable del abono de toda la cuota será la trabajadora, limitándose la obligación del empleador o empleadora en pagarle, junto con el salario, la aportación patronal a dicha cuota.**

En caso de que la trabajadora no cumpliera su obligación y se generase una deuda con la *Tesorería de la Seguridad Social*, la parte empleadora no tiene ninguna responsabilidad si demuestra que pagó la cuota patronal junto con el salario.

Si no hubiese pagado la misma, su responsabilidad sería subsidiaria; la *Tesorería de la Seguridad Social* no le reclamaría el pago de las cuotas patronales impagadas hasta haber ejecutado toda la deuda sobre los bienes de la trabajadora, y sólo le reclamará a la parte empleadora si los bienes de la trabajadora no son suficientes para cobrar toda la deuda.

El traspaso de la responsabilidad podrá afectar también a quienes hoy día están de alta y cotizan menos de 60 horas por cuenta de los y las empleadores.

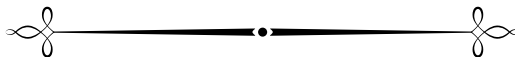
Las **bases de cotización se han reformado** pero alejándolas del sistema general:

Se eleva la base mínima desde los 90,20€ a 147,86€ (en trabajos de pocas horas la base podría ser superior al salario realmente percibido.)

Se eleva la base máxima, que era de 748,20 € a 790,65€, pero hasta 2018 se prevé que sólo se incrementará de acuerdo con lo que suba el salario mínimo.

A pesar de que **en el mercado se paga por hora laboral** un valor aproximado a los **10 euros**, la **normativa ha fijado en 5,05 euros** la misma.

**En el empleo de hogar**, de acuerdo con la estadística de presupuestos familiares del INE para 2009, la única publicada con este dato, el **78,28%** de los **contratos de trabajo doméstico** son de **diez o menos horas semanales**. Sólo el **8,25%** de los **contratos** son a **tiempo completo**.



# REFERENCIAS

- **ANDERSON, Bridget (2000)**  
*Doing the dirty work? The global politics of domestic labour.* London, Zed Books
- **AGUILAR IDAÑEZ, María José (2008)**  
*"Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género".* GEMIC (Universidad de Castilla – La Mancha)  
en <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/scv10.pdf>
- **CARRIZO, Silvia (2012)**  
*"Mujeres inmigrantes en la CAE: ámbito laboral"* en Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.  
*Mujeres Inmigrantes Extranjeras en la CAE.* Vitoria-Gasteiz
- **CATARINO, Christine y OSO CASAS, Laura (2000)**  
*"La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza"* Papers. 60, (183-207)
- **HERNÁNDEZ PIÑERO, Aránzazu (2010)**  
*"Igualdad, diferencia: genealogías feministas".* Feminismo/s. N. 15 (jun. 2010)

# BIBLIOGRAFÍA

- **AGUILAR IDAÑEZ, María José (2010)**  
*"«Las otras» cuidadoras: mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generalizados en el ámbito territorial del bienestar."* Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, no 17.
- **AGUILAR IDAÑEZ, María José, CRUZ SOUZA, Fátima y LOZANO SANCHEZ, Miguel (2010)**  
*"Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida."* Grupo Interdisciplinar de Estudios sobre Migraciones, Interculturalidad y Ciudadanía (GIEMIC) Universidad de Castilla-La Mancha.
- **BEL ADELL, Carmen y GOMEZ FAYREN, Josefa (2000)**  
*"Nueva Inmigración Africana En La Región De Murcia: Inmigrantes Subsaharianos".* Consejo económico y social de la Región de Murcia. Colección Estudios número 9. Murcia 299 PP.
- **BLANCO, Cristina (2004)**  
*"La inmigración marroquí en el País Vasco"* en *Atlas de inmigración Marroquí en España.* Taller de Estudios internacionales Mediterráneos.

- **CARRIZO, Silvia (2007)**  
*Manos que mueven el mundo.* [http://www.bizkeliza.org/fileadmin/bizkeliza/web/doc\\_car/Manos\\_que\\_Mueven\\_el\\_Mundo.\\_Silvia\\_Carrizo-1.pdf](http://www.bizkeliza.org/fileadmin/bizkeliza/web/doc_car/Manos_que_Mueven_el_Mundo._Silvia_Carrizo-1.pdf)
  
- **CASTELLO SANTAMARIA, Laia (2008)**  
*La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español.* Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.
  
- **Colectivo Ioé (2001)**  
*Mujer, inmigración y trabajo.* Madrid. IMSEERSO.
  
- **, (2003)**  
 "Sociedad española y la inmigración extranjera" Papeles de economía española Nº 98.
  
- **DAGUERRE GARCÍA, Agustina (2010)**  
*La feminización de las migraciones en Filipinas: cuerpos domésticos, activistas políticas.* Relaciones internacionales, número 13.
  
- **GARCÍA PAZ, María Florencia (2009)**  
 "Empleo doméstico, género e inmigración". Departamento de Sociología. Universidad del País vasco. III Congreso de Economía Feminista. Baeza.
  
- **GARAY SALAMANCA, Luis Jorge y MEDINA VILLEGAS, María Claudia (2009)**  
*La migración colombiana a España. El capítulo más reciente de una historia compartida.* Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
  
- **GREGORIO GIL, Carmen (1992)**  
*Mujeres inmigrantes de América Latina y África: su doble discriminación.* Cuadernos África América Latina nº 9.
  
- **HERRERA, Gioconda (2005)**  
*Mujeres ecuatorianas en las cadenas globales del cuidado.* Quito, FLACSO, Sede Ecuador.
  
- **IZQUIERDO BENITO, María Jesús, CAÑELES, Noemí, GUTIERREZ-OTERO MORA, Anabel (2008)**  
*Servidoras sin fronteras. Migración filipina y redes de cuidado.* Grupo de Estudios sobre Sentimientos, Emociones y Sociedad (GESES). Universitat Autònoma de Barcelona.
  
- **JABARDO VELASCO, Mercedes (2005)**  
 "Migraciones y género. Cuando el continente africano se hace pequeño" en Revista española de desarrollo y cooperación, Nº 16.
  
- **, (2008)**  
 "Desde el feminismo negro, una mirada al género y la inmigración" en Feminismos en la antropología: Nuevas propuestas críticas, número 6.
  
- **LOSADA CAMPO, Teresa (1993)**  
 "La mujer inmigrante marroquí en España" Ponencia en el Congreso Mujeres, democracia y desarrollo en el Magreb (Fundación Pablo Iglesias, Madrid, 23-25 de septiembre de 1993)

- **MARCU, Silvia (2009)**  
*Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la Comunidad de Madrid: Estudio cualitativo.* Estudios Geográficos. Vol. LXX, 267
- **MARTÍNEZ BUJAN, Raquel (2011)**  
 “Entre el familismo, la profesionalización y la privatización. Las variaciones regionales del sistema de cuidados de larga duración en España.” Ponencia en el III Congreso de la REPS. Pamplona 24-26 Nov.
- **MUNEBAR, Dora Inés y MAGUEMATI, Wagbou (2000)**  
 “Mujeres africanas en Madrid: vidas y experiencias”. Revista: Mugak.
- **OTXOA, Isabel**  
 “El PP Fulmina los avances en el trabajo del hogar”. Publicación en prensa, Diario diagonal global.  
<http://www.diagonalperiodico.net/global/pp-fulmina-avances-trabajo-del-hogar.html-0>
- **PAIEWOSKY, Denise (2007)**  
*Feminización de la migración. Género, Remesas y Desarrollo.* Cuaderno de Trabajo Número 1. United Nations. INSTRAW  
 en <http://www.un-instraw.org/es/publicaciones/working-papers//index.php>
- **PAJARES ALONSO, Miguel (2007)**  
*Inmigrantes del Este. Procesos migratorios de los rumanos.* Ed. Barcelona, Icaria, Colección Antrazyt.
- **PATINO ALONSO, María Carmen y VICENTE GALINDO, María Purificación (2011)**  
*Perfil multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico.* Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 29, Núm. 2
- **PÉREZ OROZCO, Amaia y LÓPEZ GIL, Silvia (2011)**  
*Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas.* United Nations.
- **RIBAS MATEO, Natalia (2005)**  
 “La feminización de las migraciones desde una perspectiva filipina”. Revista CIDOB d’Afers Internacionals, número 68.
- **ROCA I GIRONA, Jordi (2005)**  
*Los (no) lugares de las mujeres durante el franquismo: el trabajo femenino en el ámbito público y privado.* Pamplona-Iruña: Instituto Gerónimo de Uztariz, No. 21.
- **ROMERO, Eduardo (2010)**  
 “Apuntes para una mirada feminista sobre la inmigración” Revista La madeja.
- **VICENTE TORRADO, Trinidad (2005)**  
 “La inmigración latinoamericana en España”. UN/POP/EGM-MIG/2005/12.



Investigación y elaboración  
Sortzen y Mujeres con Voz

**Sortzen**   
consultoría s.l.

*Mujeres  
con Voz*

Diseño y maquetación  
**Poison Estudio**

 [poisonestudio.com](http://poisonestudio.com)

Con el apoyo de **Emakunde, Fondo de Mujeres Calala y Ayuntamiento de Getxo**

