

Condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. Estudio cualitativo en el área metropolitana de València tras la Gran Recesión¹

Óscar Muñoz González²; Josep V. Pitxer³

Recibido: 31/03/2022 / Aceptado: 08/07/2022

Resumen. Una de las formas de proveer cuidados es mediante la contratación de trabajadoras/cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. El texto parte de dos objetivos: analizar las condiciones laborales de estas trabajadoras, independientemente de su país de origen, en el ámbito territorial del Área Metropolitana de València, y determinar si ha tenido lugar un deterioro de dichas condiciones a partir de la *Gran Recesión*. Mediante una metodología cualitativa –entrevistas individuales a informantes clave y a testimonios primarios, y entrevista grupal– se concluye que conviven dos grandes grupos en este sector: las inmigrantes y las autóctonas. Ambos grupos desarrollan su trabajo en condiciones precarias, si bien con grados variables de intensidad. A la situación observada subyace la confluencia de diversas lógicas sociales y económicas definidoras de un entramado de precariedad de carácter estructural.

Palabras clave: Trabajo; empleo; trabajo de cuidados; condiciones laborales; género; segmentación laboral; migración

[es] Working conditions of paid female caregivers in the domestic sphere. Qualitative study in the great València after the Great Recession

Abstract. One of the ways to provide care is by hiring paid workers/caregivers in the domestic sphere. The text has two aims: to analyse the working conditions of these workers, regardless of their country of origin, within the Great Valencia, and to determine whether these conditions have deteriorated since the *Great Recession*. Through a qualitative methodology –individual interviews with key informants and paid caregivers, and group interviews– it is concluded there are two large groups coexisting in this sector: immigrants and native women. Both groups work in precarious conditions, although with different intensities. Behind the situation observed lies the confluence of diverse social and economic logics that define a framework of structural precariousness.

Keywords: Work; employment; care work; working conditions; gender; labour market segmentation; migration

Sumario: 1. Introducción 2. Breve marco conceptual para la comprensión del trabajo de cuidados 3. Marco legal de las cuidadoras/empleadas de hogar 4. La situación laboral de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico 4.1. Caracterización del empleo y las condiciones laborales 4.1.1. Lugar de trabajo 4.1.2. Jornada laboral, días libres y vacaciones 4.1.3. Actividades desempeñadas 4.1.4. Remuneraciones 4.1.5. Contrato, alta en la Seguridad Social, salario indirecto (protección por desempleo y pensiones) y seguridad en el empleo 4.1.6. Formación y mecanismos de adquisición de las cualificaciones laborales 4.1.7. Condiciones laborales 4.1.8. Vínculos afectivos con la persona cuidada 4.2. Lógicas subyacentes a la situación laboral observada 4.3. Influencia de la crisis económica en las condiciones de trabajo de las cuidadoras y en el sector 5. Conclusiones 6. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Muñoz González, Ó.; Pitxer, J. V. (2022). Condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. Estudio cualitativo en el área metropolitana de València tras la Gran Recesión. *Sociología del Trabajo*, 101, 269-284.

¹ Una versión previa de este texto fue presentada a modo de comunicación en las XXI Jornadas de Investigación Interdisciplinar, “Respuestas feministas a las crisis democráticas”, celebradas del 3-5 de mayo de 2016, en la Universidad Autónoma de Madrid. Asimismo, parte de su contenido fue recogido en la tesis doctoral de Óscar Muñoz (2021b).

² Universitat de València.
E-mail: osmugon@gmail.com

³ Universitat de València, Departament d’Economia Aplicada.
E-mail: josep.v.pitxer@valencia.edu

1. Introducción⁴

Desde hace décadas viene manifestándose un déficit de cuidados en las sociedades occidentales, tanto para criaturas como para personas mayores o en situación de dependencia. Son varios los factores causales que han propiciado este desajuste: aumento de la esperanza de vida, cambios en la posición de la mujer en la sociedad y en el mercado laboral, insuficiente dotación de servicios públicos destinados al colectivo de personas mayores y dependientes, entre otros, coincidiendo con el régimen de Estado del Bienestar *mediterráneo* presente en nuestro país.

En este *régimen mediterráneo* el mayor peso del cuidado ha recaído sobre los cuidadores informales de la familia (modelo *familista*), en especial sobre las mujeres, quienes se han encargado de la provisión de cuidados a sus mayores y personas en situación de dependencia. Todo esto suponía, por una parte, un ahorro para las arcas públicas del Estado, y por otra, una sobrecarga física y emocional para los/as cuidadores/as, al tiempo que repercutía en su acceso al empleo y en sus condiciones y trayectorias laborales.

Posteriormente, y por algunas de las causas citadas, se optó por mercantilizar de forma parcial el cuidado, pero sin visos de profesionalidad. Ya en la actualidad, y en especial a partir de la aprobación de la Ley 39/2006 –más conocida como Ley de la Dependencia o LAPAD– se abogó por la profesionalización del cuidado, un objetivo que dista de haberse logrado (Muñoz, 2015; Muñoz y Pitxer, 2016a, 2016b; Muñoz, 2021b).

En suma, fruto del proceso descrito, las crecientes necesidades de cuidados se han atendido mediante una intensa dedicación de las mujeres en el ámbito del hogar, acompañada de la contratación por parte de algunas familias con capacidad adquisitiva de otras mujeres que asumen parte de estas tareas, por regla general en un contexto de informalidad, a lo que se une la escasa contribución de los servicios públicos. De acuerdo con los cálculos realizados por Ruiz Cañete (2019), en 2016 el gasto público en cuidados de larga duración en el Estado español era un 0,7% del PIB (poco más de la mitad que el 1,1% destinado en el conjunto de la zona euro), y esto a pesar de que en España se duplicó esta magnitud entre 2003 y 2010. Si añadimos al esfuerzo anterior el gasto privado, el desembolso total en cuidados de larga duración en nuestro país es del 0,9% del PIB, bastante lejos del 1,4% alcanzado en la zona euro. Lógicamente, el primero de los ingredientes enumerado, prestado fuera del mercado, así como los servicios contratados en el ámbito de la informalidad, no quedan registrados en estas cuantificaciones.

Hasta época reciente han sido mujeres autóctonas las que han asumido los trabajos de cuidado remunerados desarrollados en el contexto familiar. Ahora bien, en las últimas décadas también se ha procedido a la contratación de personas inmigrantes para ejecutar su trabajo en el seno del hogar (*“migrant in the family”*; Bettio, Simmonazi y Villa, 2006: 272; Tobío *et al.*, 2010: 41; Torns, 2019), algo que responde a la división sexual e internacional del trabajo bajo el prisma de la globalización.

No obstante, a partir de la Gran Recesión se ha observado una *refamiliarización* o vuelta al hogar de la persona mayor y/o en situación de dependencia (Muñoz y Pitxer, 2016a; Deusdad, Comas-d’Argemir y Dziegielelewski, 2016; Muñoz, 2021b) y un retorno parcial de la población autóctona al trabajo de cuidados mercantilizado. Incluso, aparecen hombres que comienzan a desempeñar este empleo, aunque su número sigue siendo escaso (Comas d’Argemir, 2016).

El trabajo de cuidados (y doméstico) mercantilizado y desarrollado en el seno del hogar es el que centrará nuestra atención en este artículo. Y lo hacemos con un doble objetivo: por un lado, analizar bajo qué condiciones laborales desarrollan su trabajo tanto las empleadas de origen foráneo (inmigrantes) como las autóctonas en el ámbito territorial del Área Metropolitana de València (en adelante, AMV), y por otro, determinar si tuvo lugar una pauperización/deterioro de las condiciones laborales (y por tanto vitales) a partir de la *Gran Recesión*. Si bien se analiza el caso del AMV, los resultados podrían extrapolarse a otros territorios. Una extrapolación que es compleja, puesto que, a pesar de existir una normativa común a nivel estatal, la combinación efectiva de mecanismos de provisión de cuidados no es homogénea en los distintos territorios. Siguiendo los modelos propuestos por Martínez Buján (2014), los resultados podrían extenderse principalmente a las comunidades autónomas encuadradas en el modelo *familista* doméstico no subvencionado (donde además del País Valenciano encontramos Asturias e Illes Balears), es decir, aquellas en las que la participación de los recursos públicos es escasa, y se acompaña de un proceso mercantilizador dirigido a la contratación de cuidadoras domésticas (empleadas de hogar). Con las argumentaciones oportunas, también se podrían extraer aprendizajes para comunidades autónomas con un modelo distinto.

En la actualidad, con la crisis derivada de la COVID-19, se ha incrementado la visibilización del papel central desempeñado por este trabajo de cuidados (remunerado y no remunerado) en el desarrollo de nuestras vidas. Un trabajo esencial. Si bien este texto no analiza la situación del sector en esta etapa crítica, ofrece los factores clave para comprender las bases sobre las que descansa este trabajo, en tanto que sus condiciones laborales tienen una base de cariz estructural.

En relación con la estrategia metodológica, ésta ha tenido dos fases diferenciadas. Una primera, con una revisión de la literatura especializada sobre la materia tratada, para continuar con una metodología de corte cualitativo. Sobre esta última, y con la finalidad de obtener una visión global sobre la temática objeto de estudio, se contactó con doce informantes clave, diez mujeres y dos hombres. Si bien no se trata de una muestra representativa de la composición

⁴ Ambos autores queremos agradecer explícitamente las reflexiones y aportaciones formuladas por las personas que han efectuado una evaluación anónima del manuscrito, una tarea costosa en tiempo y dedicación que nos ha permitido perfeccionar y mejorar el documento que finalmente se publica. No obstante, los autores somos los únicos responsables del resultado final.

de la población, podemos considerar que refleja una intensa feminización también en los puestos de más responsabilidad de este sector de actividad. A estas doce personas, cuyo perfil se recoge en la tabla 1, se les realizaron entrevistas en profundidad de tipo semiestructurado. Dos de estas informantes clave fueron vía de entrada para contactar con algunas trabajadoras, a lo que añadimos el recurso a estrategias imaginativas, entre ellas la colaboración de una farmacia (a la que acuden personas dependientes y/o sus cuidadoras), cuyo personal actuó como *portero* y facilitó el trabajo de investigación. De este modo, se lograron realizar 24 entrevistas a cuidadoras: 14 a trabajadoras de nacionalidad extranjera y 10 a trabajadoras españolas, como se refleja en la tabla 4 presentada más adelante. La principal limitación a la hora de realizar esta parte del trabajo de campo fueron las reticencias de las trabajadoras a la hora de ser entrevistadas, lo que, con cierto esfuerzo, se salvó de manera satisfactoria. En paralelo, como tercer ingrediente del trabajo de campo, se realizó una entrevista grupal con siete trabajadoras/empleadas de hogar pertenecientes al sindicato CCOO-País Valencià.

Todas las entrevistas fueron grabadas en audio y transcritas *a posteriori*, garantizando el anonimato y la confidencialidad. El ámbito territorial analizado es el AMV, y el trabajo de campo en las tres vertientes indicadas se llevó a cabo en 2015 y 2016.

Tabla 1. Entrevistas en profundidad a informantes clave

Entrevista	Perfil de la persona entrevistada
E ₁	Representante de UGT-País Valencià y miembro de la Plataforma en Defensa de la LLei de la Dependència
E ₂	Trabajadora social de CCOO-País Valencià y miembro de la Plataforma en Defensa de la LLei de la Dependència
E ₃	Trabajadora social en Asociación Valenciana de Dependientes y Cuidadores
E ₄	Trabajadora Social y responsable en la Asamblea Local de València de la Cruz Roja
E ₅	Trabajador Social y responsable de Asociación de Daño Cerebral Adquirido de València
E ₆	Terapeuta ocupacional y corresponsable de la Asociación de Daño Cerebral Adquirido de València
E ₇	Trabajadora social de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de València
E ₈	Trabajadora Social de Servicios Sociales municipales del Área Metropolitana de Valencia y profesora de la Universitat de València
E ₉	Trabajadora Social de Servicios Sociales municipales del Área Metropolitana de València
E ₁₀	Dos representantes sindicales de CCOO de la Federación de Construcción y Servicios (donde se incluyen, entre otras, a las empleadas de hogar).
E ₁₁	Representante de orden religiosa sita en la ciudad de València que desempeña labores de formación e intermediación laboral para empleadas de hogar y cuidadoras.
E ₁₂	Trabajadora social de Centro de Salud municipal del Área Metropolitana de València

Fuente: Elaboración propia.

El texto se estructura en varios apartados, incluyendo este primero en clave introductoria. Le sigue un marco teórico conceptual acerca del trabajo de cuidados (apartado 2). A continuación, en un tercer apartado, se expone un esquema del marco regulatorio actual que rige el trabajo de las cuidadoras, con algunas consideraciones acerca de las consecuencias de estar incluidas dentro de un régimen especial de la Seguridad Social. En un cuarto apartado se incorporan los resultados del trabajo de campo, analizando las condiciones laborales de estas trabajadoras, así como las lógicas de la situación observada y alguno de los impactos de la crisis económica iniciada a finales de 2007. Finalizaremos con un apartado de conclusiones.

2. Breve marco conceptual para la comprensión del trabajo de cuidados

Multitud de autores/as han analizado el trabajo doméstico y de cuidados, tanto en el ámbito internacional (Anderson, 2000; Salazar-Parreñas, 2001; Lutz, 2002; Hoschschild, 1995, 2008) como en el nacional (Colectivo IOE, 1991, 1999, 2006; Oso, 1997; Parella, 2003; Pla, 2004; Martínez Buján, 2010; García Sáinz, 2011; Durán, 2012; Arango, Díez Gorfinkel y Moualdhi, 2013; García Sáinz, Santos y Valencia Olivero, 2014; Nogueira y Zalacaín, 2015; Acosta, 2015; Moré, 2015; Offenhenden, 2017; Muñoz, 2021a, 2021b). Pese a la cantidad de estudios sobre la materia, las fronteras entre el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados no quedan claras, al tiempo que desde diferentes tradiciones se ha asimilado el trabajo reproductivo y el de cuidados (Carrasquer *et al.*, 1998: 97). En tanto que nuestro objeto de estudio se centra en el trabajo de cuidados remunerado en el ámbito doméstico, se exige a) definir qué entendemos por trabajo, b) explicar qué son los cuidados, y con estas bases c) concretar qué es el trabajo de cuidados. Nos ocuparemos brevemente de estas tres cuestiones secuencialmente en el orden indicado.

Empezando por el trabajo, en este texto se partirá de un concepto amplio del mismo, entendiéndolo como el esfuerzo humano que realiza una persona para producir bienes y servicios con el fin de satisfacer necesidades humanas dentro de unos contextos sociales concretos y específicos, convirtiéndose estos contextos en un marco clave para la comprensión de los fenómenos laborales (Pahl 1991: 166; Banyuls *et al.* 2005: 22; Muñoz y Pitxer 2016a; Muñoz, 2021b).

Este concepto amplio de trabajo engloba dos tipologías del mismo: el reproductivo y el productivo (o mercantil). La diferencia principal entre ambas estriba en la existencia o no de una contraprestación económica. Otra diferencia es la desigual valoración social que reciben ambos tipos de trabajo, mucho menor en el reproductivo, algo que no concuerda con su centralidad atendiendo a sus funciones de reproducción social y cultural (Benería, 1979; Carrasquer *et al.*, 1998; Anderson; 2000). Este trabajo reproductivo ha sido ocupado históricamente por mujeres y atribuido de manera sistemática a éstas por la sociedad, de ahí que parezca consustancial a la naturaleza de la mujer.

Por fortuna, gracias al empuje rupturista de algunas corrientes, desde los años 60 y 70 se inicia un proceso que va superando la dicotomía producción/reproducción y destacando la interrelación entre ambos ámbitos (Parella, 2003:323; Hernández Bello, 2009:81; Muñoz y Pitxer, 2016a). Este enfoque amplio de trabajo, promotor de bienestar y desarrollo económico, y que engloba trabajo productivo y reproductivo, quiebra lo defendido por la ortodoxia económica, centrada en el trabajo mercantil.

En segundo lugar, dirigimos la atención hacia los cuidados, un concepto difuso, poliédrico y con múltiples facetas (Martín Palomo 2008b; Thomas 2011; Gálvez 2016: 11; de São 2016: 58). En los años 80 se extiende el debate acerca de los cuidados, y se convierte en categoría diferenciada del trabajo doméstico, al introducir la dimensión afectiva, moral y emocional en estos. Un análisis detallado del mismo puede encontrarse en la obra de Martínez Buján (2009, 2010), que recorre las diferentes acepciones sobre el término cuidados (“*care*”) y sus distintas posibilidades.

El objeto de este texto no es adentrarnos en este ejercicio complejo de conceptualización de los cuidados. Siguiendo a diversas autoras (Knijn y Kremer, 1997; Himmelweit, 2006; López Gil y Pérez Orozco, 2011: 20, Pérez Orozco, 2014: 92; Gálvez, 2016: 19, Comas d’Argemir, 2019) definiríamos estos cuidados como aquellas necesidades de las personas que deben ser cubiertas con el fin de garantizar su bienestar físico, psíquico y emocional. Unas necesidades que presenta toda la población, pero de manera más intensa las personas dependientes.

En tercer lugar, a partir del doble recorrido realizado en este apartado (en torno al trabajo, por un lado, y a los cuidados, por otro), apostamos por una definición amplia del trabajo de cuidados en los siguientes términos:

esa actividad desempeñada por las personas cuidadoras cuyo fin es la satisfacción de las necesidades humanas que garanticen el bienestar material, físico, psíquico y emocional de las personas receptoras de cuidados, con la posibilidad de que exista o no contraprestación económica, donde participan actores como la familia, el Estado, el mercado o la sociedad civil —sin ser excluyentes entre sí—, que incluye tareas o actividades concretas, que contienen un aspecto relacional, acompañadas o no de un componente afectivo-emocional, y al que añadiríamos una dimensión moral, especialmente en los supuestos de cuidados informales (Muñoz, 2021b: 52).

La definición presentada requiere de unas consideraciones adicionales, útiles para la comprensión del desarrollo posterior de este artículo. Estas son: a) el carácter mercantil en unos casos y no mercantil en otros de estas actividades laborales; b) las diferentes esferas en que se pueden desempeñar estos trabajos, junto a los desiguales resultados en cada una de ellas en términos de condiciones laborales; c) la compleja delimitación de los contenidos a incluir en estas actividades laborales y d) la importancia adquirida por la proximidad y el entorno territorial en el ámbito de los cuidados.

La primera de estas consideraciones apunta hacia el hecho de que las actividades laborales que nos ocupan pueden desarrollarse tanto en el ámbito mercantil (esto es, como trabajo remunerado) como en el reproductivo. De hecho, en cada sociedad y en cada momento del tiempo se define una combinación particular de ambos ámbitos para la cobertura de las necesidades de cuidados. A su vez, cabe añadir que, mientras los trabajos no remunerados se desarrollan mayoritariamente en la esfera privada y familiar (con la excepción del trabajo voluntario en el tercer sector de acción social), los trabajos mercantiles de cuidados pueden desempeñarse tanto en el ámbito familiar (cuidadoras remuneradas) como en la esfera pública (centros de día y residencias, por ejemplo). En este contexto, los trabajos que centrarán nuestra atención en este artículo son los trabajos de cuidado remunerados en el ámbito doméstico, que constituyen buena parte de los trabajos remunerados de cuidados en el AMV y en el conjunto del Estado español.

Conviene hacer notar que estos trabajos remunerados de cuidados en la esfera privada, en contraste con los desarrollados en la esfera pública, reúnen la doble característica de, por un lado, hallarse en gran medida dentro de los márgenes del empleo informal (OIT, 2003), siendo trabajos por lo general no declarados, rasgos compartidos con los trabajos de empleada de hogar (Sánchez *et al.*, 2003; Pla, 2004), y, por otro, empleos en los que no acostumbra a exigirse una formación específica a las cuidadoras (Martín Palomo *et al.*, 2018:37; Muñoz, 2021b). Esto último guarda una estrecha relación con esa asociación mujer-cuidadora, esa “naturalización” del conocimiento acerca de cómo cuidar, la consideración de aptitud o vocación innata de las mujeres en estos menesteres, con el corolario de no recibir la valoración y el reconocimiento social merecidos. Algunos de estos últimos aspectos son elementos analizados en diversos trabajos (Aristegui *et al.*, 2019, entre otros), en especial las fuertes bases en el imaginario colectivo

que sustentan la asociación mujer-cuidadora, y que cuesta romper a pesar de la creciente presencia de la mujer en el mercado laboral.

Otro aspecto, centrado en los contenidos de estas actividades laborales, nos aboca a apostar por una delimitación amplia que incluya, junto a las tareas más específicas de cuidados (que incorporan dimensiones materiales, emocionales y morales), otras relativas a tareas más generales del trabajo doméstico (limpiar, cocinar, planchar, coser, etc.), como subrayan diversas autoras (Martín Palomo, 2008a; Martínez Buján, 2010; Castelló, 2011; Durán, 2012; Torns *et al.*, 2012).

Adicionalmente, no podemos olvidar la importancia de la proximidad y del territorio en las actividades de cuidados (lo que justifica el análisis del AMV como estudio de caso), en tanto que la prestación del servicio exige una proximidad física entre la persona cuidada y su cuidadora. Por tanto, se trata de un trabajo que no puede ser deslocalizado, un servicio de proximidad (Parella, 2003), y que entroncaría con la propuesta de hace unas décadas sobre los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) y el territorio (Torns, 2014: 8; Muñoz y Pitxer, 2018).

Para finalizar, a todas estas precisiones debe añadirse que la feminización es el eje vertebrador (la “esencia”) sobre el que gravita el trabajo de cuidados. Son las mujeres quienes lo asumen de forma mayoritaria, tanto en el ámbito reproductivo como en el productivo. A su vez, esta constatación es coherente con múltiples análisis reveladores de las brechas de género en el mercado laboral y de la acusada segregación sectorial y ocupacional de género en el Estado español (Aguado y Ballesteros, 2018; Aguado, 2018). Junto a esto, y en consonancia con lo anterior, la feminización de los trabajos de cuidado remunerados coincide con –y subyace a– unas pésimas condiciones laborales en estos empleos (salarios más bajos que otros empleos asimilables y, en general, precariedad laboral), como analizaremos más adelante en este artículo, después de la presentación del marco regulador en el que se desempeñan hoy día estos trabajos de cuidados remunerados.

3. Marco legal de las cuidadoras/empleadas de hogar

En el año 2011 la OIT aprobó el Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, unos acuerdos que no están ratificados por España, lo que denota un insuficiente compromiso con la mejora de la situación del sector⁵. Por su parte, la legislación española promulgó el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁶, lo que supuso la introducción de novedades importantes. El objeto de regulación de esta normativa comprende tres supuestos: (a) la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o alguna de sus partes, (b) el cuidado o atención de los miembros de la familia, y (c) otros trabajos como guardería, jardinería, chófer o similares. Así, es en el segundo supuesto donde se muestra de forma diáfana que la figura del cuidador/a queda sujeta a este marco legislativo, cuyo contenido principal se recoge en la tabla 2.

Tabla 2: Contenido de las condiciones laborales de las empleadas de hogar

Contrato	Hablado o escrito, pero con la obligación de que sea escrito cuando el trabajo supere las cuatro semanas. No obstante, cualquiera de las partes puede exigir la formalización por escrito en cualquier momento de la relación laboral.
Alta en S.S.	Obligatoria desde la primera hora de trabajo. Los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. No obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral.
Salario	Salario Mínimo Interprofesional (SMI); puede ser objeto de mejora. Posibilidad de descontar hasta el 30% del salario cuando exista prestación en especie (manutención, alojamiento).
Pagas extraordinarias	Dos pagas extraordinarias al finalizar cada uno de los semestres del año. Cuantía: al menos el SMI.
Jornada laboral	Jornada máxima semanal de carácter ordinario: 40 horas, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes. Las horas de presencia no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

⁵ En el mes de junio de 2022, posteriormente a la entrega del artículo, como una más de las iniciativas del gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos dirigidas a mejorar el marco legal del mercado laboral, el Estado español ratificó este convenio de la OIT, lo que se traducirá en breve en una mejora de las garantías legales de las trabajadoras del sector. Esta novedad no se ha incluido en la reescritura de este apartado.

⁶ Más tarde se aprueba el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, con entrada en vigor a partir del 1 de abril del 2013, que lo completa.

Horas de descanso	Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente: mínimo de 12 horas. Para empleadas internas: descanso puede reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de cuatro semanas. Descanso diario de empleadas internas: al menos 2 horas diarias para comidas principales. Este tiempo no computa como de trabajo.
Descanso semanal	36 horas consecutivas, por regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
Vacaciones	30 días, pudiéndose fraccionar en dos o más periodos.
Indemnización por finalización de la relación laboral	Despido improcedente: indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades. Desistimiento del empleador: indemnización de 12 días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
Permisos retribuidos	Los que establece el Estatuto de los trabajadores (maternidad, nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad de familiar hasta 2º grado de consanguinidad).
Prestación por incapacidad	Enfermedad Común: el 60% de la base del 4º al 15º día y el 75% a partir del día 16. Del 4 al 8 lo paga el empleador, el resto la mutua. Accidente de Trabajo: el 75% de la base desde el día 1º que pagará la mutua.
Prestación por desempleo	La cotización como Empleada de Hogar no da derecho a la prestación por desempleo.

Fuente: Elaboración propia a partir del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y RDL 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Pese a verse mejorado el contenido en las condiciones laborales de estas trabajadoras a partir de esta nueva regulación de 2011/2012, no debemos olvidar que estamos ante un régimen especial de la Seguridad Social menos garantista que el régimen general. Entre los diversos ejemplos que se podrían citar, una muestra de esta situación (como se refleja en la tabla 2) es la inexistencia de prestación por desempleo en el caso de extinguirse la relación laboral (las cotizaciones en este régimen no comportan este derecho) o la menor cuantía de las indemnizaciones por finalización de la relación laboral comparativamente con las que se alcanzarían en el Régimen General. Así pues, existe, de partida, una desventaja (menor intensidad reguladora) para las actividades encuadradas en el sistema especial.

Pero, atendiendo a la *multiregulación* de las actividades laborales y económicas (Bagnasco, 1985; Prieto, 1991), no solo importa la legislación laboral (el intercambio político), sino el conjunto resultante de mecanismos reguladores. En este sentido, en el caso de las actividades laborales remuneradas de cuidados en el ámbito doméstico lo que predomina es el mercado y la negociación individual entre las partes. Lo habitual es una relación directa entre empleador/a y empleada y donde las organizaciones sindicales tienen un margen de maniobra mucho más limitado que en otros sectores, no existiendo convenio colectivo para las cuidadoras domésticas remuneradas (en este caso no hay contraparte por el lado del empresariado).

A su vez, la regulación por parte del Estado muy frecuentemente no se aplica, de modo que nos hallamos ante un trabajo mayoritariamente incluido dentro de la economía informal y con elevadas dosis de precariedad laboral. Un rasgo compartido con las actividades de empleo de hogar (Sánchez *et al.*, 2003; Pla, 2004), y que de manera específica se constata en diversas investigaciones relativas a los trabajos de cuidados remunerados en el ámbito doméstico (Parella, 2021; Muñoz, 2021b).

De acuerdo con los enfoques de la segmentación laboral las cuidadoras domésticas remuneradas se englobarían dentro del sector secundario del mercado de trabajo (Kerr, 1985; Doeringer y Piore, 1985; Gordon, Edwards y Reich, 1986). Un rasgo que es extensible al sector de los cuidados en su conjunto. Con todo, dentro del conjunto del sector se aprecian diferencias en las condiciones de empleo y de trabajo, por ejemplo entre las auxiliares de ayuda a domicilio, las gerocultoras de centros de días y las cuidadoras domésticas (Muñoz y Pitxer, 2018; Muñoz, 2021b).

De manera general podemos afirmar que el marco regulador de las actividades laborales de cuidados remuneradas es menos garantista que el del promedio de actividades laborales en el Estado español. Una legislación más laxa, una reducida aplicación de ésta, una escasa incidencia sindical y el predominio del mercado y las relaciones laborales individualizadas, definen un marco regulador más permisivo en lo relativo a unas condiciones laborales degradadas en términos relativos. Los cambios legales de los últimos años, si bien intentan actuar en sentido contrario, no han sido suficientes para conseguir revertir la situación.

4. La situación laboral de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico

A partir del trabajo de campo en el ámbito territorial del AMV hemos obtenido una rica información de cara a identificar tanto la situación laboral en este campo de actividad como sus principales factores determinantes. Pero conviene especificar que se trata de un estudio de caso a partir del cual podemos inferir los grandes perfiles del sector en el conjunto estatal. Así, y a partir de la información indicada, en este apartado presentamos los resultados obtenidos,

clasificados en tres bloques. En el primero se recoge una caracterización general de las condiciones laborales observadas. En el segundo se intenta ofrecer una visión de conjunto de las lógicas subyacentes a la elevada precariedad laboral detectada. Por último, en el tercer bloque se recogen unas breves consideraciones relativas a la incidencia de la *Gran Recesión* sobre las trabajadoras y el sector de los cuidados.

4.1. Caracterización del empleo y las condiciones laborales

En este primer subapartado se procede a la caracterización del empleo y condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y de cuidados en el AMV. Para ello centraremos la atención en diversos aspectos de estos empleos de cuidadora, incluyendo principalmente rasgos caracterizadores de estas condiciones reales de empleo y de trabajo, pero acompañados también de ciertos factores determinantes de las mismas, como por ejemplo el lugar de trabajo o los vínculos afectivos con la persona cuidada.

4.1.1. Lugar de trabajo

El trabajo del hogar se ha circunscrito tradicionalmente a un ámbito muy concreto, la vivienda de la persona o familia contratadora, lo que contribuye a la invisibilización de estos trabajos. Sin embargo, en el caso concreto del trabajo de cuidados, los límites se amplían en el sentido de que la cuidadora ya no desempeña sus tareas sólo en el hogar sino también fuera del mismo, en tareas como salir a hacer la compra, ir a la farmacia, el acompañamiento a la persona cuidada (y empleadora) a pasear, ir al médico, etc. Por tanto, a diferencia de lo que ocurre con el trabajo de empleada de hogar, en el caso de los cuidados existe una relativa mayor visibilidad de estos trabajos.

4.1.2. Jornada laboral, días libres y vacaciones

En este apartado se atenderá a la jornada laboral, los días libres y las vacaciones de las trabajadoras. Debe apreciarse que estas cuestiones difieren según se trate de trabajadoras internas (con pernoctación en el domicilio/centro de trabajo) o trabajadoras externas (sin pernoctación).

La determinación de los horarios de trabajo es poco clara, en especial para las trabajadoras internas. Su horario es extremadamente largo. De hecho, algunas entrevistadas manifiestan que ni siquiera se han parado a pensar cuántas horas efectúan al día, y por ende, a la semana o al mes. Es en el momento de efectuar la entrevista y preguntarles cuántas horas al día trabajan cuando se detienen a pensar sobre la cuestión, sin ser capaces de concretar una cifra exacta.

R. Yo no sé...claro, es eso, que igual trabajas 20 horas al día...en total...en realidad...sí, no estarás todo el tiempo haciendo cosas, pero claro, tienes que estar siempre limpiando, siempre alerta...sí, pues en algún momento te sentarás, te sientas a comer con ella...pero sí, sí que... ¡Es que es dedicación absoluta! (Á., Colombia).

En el caso de las cuidadoras externas cabe diferenciar entre las empleadas a tiempo completo y el resto de situaciones. En el caso de las externas a tiempo completo su situación en términos de jornada es muy similar a la de una trabajadora interna, con la única diferencia de no existir pernoctación en el domicilio. En el resto de tipologías horarias (a tiempo parcial y por horas) la jornada sí que está mejor definida, aunque no siempre se respeten los horarios pactados.

R. Yo entro a las 10.30 (...) tendría que estar desde las 10.30 hasta la 13.30, y nunca me vengo antes de las 13.50 - 13.55 h...o sea, que siempre hago una media hora más... (F., española).

En lo que respecta a los días libres, en especial para el régimen de internas, no hay un cumplimiento de lo establecido por la ley, pues no todas tienen sus días de descanso cubiertos. De hecho, no es habitual que se disponga del día y medio (36 horas) de descanso semanal que establece la ley, lo que se traduce en unas dosis muy elevadas de dureza del trabajo.

P. ¿Cuántos días trabajas a la semana? Porque estás interna...

R. Sí, de lunes a domingo... ¡No tengo ningún día libre! Para decir: «bueno, yo me olvido y me voy a...» (J., Ecuador).

La situación descrita (jornada y días libres) se acompaña de una segregación de las cuidadoras según nacionalidad y cargas familiares. Los puestos de cuidadora interna son cubiertos mayoritariamente por población extranjera. Mientras, las autóctonas trabajan, por regla general, de externa. La raigambre en España y la existencia de la malla de seguridad que otorga la familia es lo que lleva a que éstas no trabajen como internas. Además, trabajar por horas dota de flexibilidad a la trabajadora para compatibilizar su vida familiar con su vida laboral, o trabajar en otro domi-

cilio, siendo este último supuesto el deseado por la mayoría. Esto también sucede con las trabajadoras inmigrantes cuando se hace efectivo un reagrupamiento familiar o forman una familia aquí. En estos casos, se es más proclive a abandonar el trabajo de interna y buscarlo como externa, en cualquiera de sus variantes.

Otro de los aspectos tratados es el disfrute de las vacaciones y el grado de cumplimiento con las obligaciones legales en esta materia. Así, cuando las empleadas solicitan sus treinta días de vacaciones y se las “conceden”, son ellas quienes deben encargarse de buscar a una persona que les reemplace en su trabajo, lo que denominan “trabajar de reemplazo”, una fórmula utilizada tanto para la cobertura de vacaciones como en otras circunstancias (por ejemplo, enfermedad de la cuidadora). Además, no hay un verdadero cumplimiento del derecho, puesto que el salario que le corresponde por vacaciones a la trabajadora irá destinado a pagar a aquella que realiza la sustitución.

R: Vacaciones, en [domicilio] particular, nunca tienes vacaciones, nunca. A menos que digas, «mira, de ésta a ésta, me lo cojo de vacaciones», pero si tú haces eso te quedas sin trabajo, buscan a otra (F., española).

4.1.3. Actividades desempeñadas

Las trabajadoras vienen a desempeñar el papel de “chica para todo”, siendo más obvia esta característica en los casos de interna y de externa a tiempo completo.

R: Sí, sí...todo lo que es de una casa...lo que se hace en una casa... (W., Ecuador).

R: ¡Si hacía de todo! Limpiaba, le hacía su comida, le lavaba su ropa, o sea, todo (A., Ecuador).

Mientras, para los supuestos de empleada a tiempo parcial o por horas, las tareas quedan mejor definidas. No obstante, la situación varía en función de las horas y días por las que están contratadas, así como por las necesidades de las empleadoras. Cuantas menos horas y días a la semana, mayor es la determinación de las actividades a desempeñar. A su vez, cuantas menos horas de trabajo, las actividades se centran más en la atención a la persona y no tanto en las tareas propiamente domésticas.

4.1.4. Remuneraciones

Las condiciones salariales dependen del tipo de jornada. Las empleadas internas suelen percibir una retribución mensual cercana al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)⁷, sean autóctonas o foráneas, según manifiestan las cuidadoras entrevistadas y los informantes clave.

R: 700 euros (A., Colombia).

R. El precio es...es a «precio-pena» (...) Ahora estarán pagando aproximadamente 600 euros de lunes a lunes, con tres horas de descanso el domingo. 600-700 euros... (E_g)

Para el caso de externas y por horas parece existir una norma no escrita que establece que la remuneración ronda los 8-10 euros la hora (“...a lo que realmente está pidiendo todo el mundo, tampoco te puedes pasar”, C., española)⁸. Sin embargo, la norma suele incumplirse, especialmente a partir de la crisis económica. En general, las familias empleadoras han establecido unos salarios por debajo de esta cifra, “tirando a la baja”.

Como muestra de las remuneraciones percibidas por las entrevistadas podemos acudir a la tabla 4, donde figura el salario hora de cada una de ellas⁹, y de la que podemos extraer algunas conclusiones. En primer lugar, la regla “no escrita” de 8 a 10 euros/hora se incumple a la baja. En segundo lugar, a medida que se extiende la jornada laboral el salario/hora va menguando, llegando al extremo en las cuidadoras internas, que en su mayoría no superan los 2 euros/hora.

Tabla 4: Modalidades horarias y salarios/hora de las entrevistadas

Nombre	Edad	Nacionalidad	Modalidad horaria	Euros/hora
M.	47	Rumanía	Externa, mañanas	5
T.	62	España	Externa, mañanas	6,6
P.	57	España	Externa, mañanas	5
S.	53	Ecuador	Interna	2,2
S.	73	Colombia	Interna	1,78

⁷ SMI en torno a los 650€ mensuales en el momento de las entrevistas.

⁸ Las trabajadoras afiliadas sindicalmente sí que saben que dicha cuantía es la propia de las empleadas del hogar. No obstante, al existir escasa afiliación sindical entre las trabajadoras cuidadoras, está muy extendida la idea de considerarlo una norma no escrita.

⁹ Para el caso de las trabajadoras internas el cálculo del salario se ha hecho en función de las horas que, según ellas, están dedicadas al trabajo.

N.	31	España	Externo, tarde, por horas	6
M.C.	63	España	Interna	1,65
L.	49	España	Externa, por horas	10
J.	35	Ecuador	Interna	2,15
S.	54	Ecuador	Interna, fines de semana	2,73
Sl.	50	Ecuador	Externa, mañanas	5
F.	28	España	Externa nocturna	1,28
E.	35	España	Externa nocturna	3,36
E.	35	Colombia	Externa, mañanas por horas	1,82
C.	37	Bolivia	Interna	1,56
I.	43	Bolivia	Interna, fines de semana	2,56
C.	56	España	Externa, mañanas por horas	8
A.	49	Ecuador	Externa completa	--
Ar.	61	Colombia	Externa, noches	1,9
An.	40	Colombia	Interna	1,54
A.	55	Colombia	Externa completa	8,12
O.L.	68	Colombia	Interna	1,78
M.J.	48	España	Externa por horas	5
E.	38	España	Interna	2,93

Fuente: Elaboración propia.

A lo anterior cabe añadir que ha tenido lugar un ligero acercamiento entre los salarios de las foráneas y las autóctonas. Así, si Arango, Díaz Gorfinkel y Mouldhi (2013: 6) apreciaban que la población foránea era menos exigente en cuanto al salario y al resto de condiciones laborales, la crisis económica ha impulsado la aceptación de peores condiciones salariales que antes de la crisis, también entre las cuidadoras autóctonas, y un deterioro extensible al salario en especie percibido por las trabajadoras internas. La capacidad económica de las familias empleadoras también influye a este nivel.

R. Yo también intento ver las posibilidades que tienen las familias, las personas...pues no sé, depende...si tienen mucho dinero, pides lo que te interesa, y si tienen menos, eras más modesto...es que, no sé... (N., española).

R. Entonces depende...tú cobras según veas cómo va la familia. O lo que te digan que tienes que hacer... (T., española).

Por último, en este apartado de retribuciones merece la pena detenerse en la cuestión de las pagas extras. Sólo en los casos en los que existe un contrato y alta en la Seguridad Social se abonan las pagas extraordinarias (junio y diciembre), aunque siempre con resistencias para su pago por parte del empleador/a. Sin embargo, atendiendo a la elevada extensión de trabajos no regularizados como mostramos a continuación, la práctica generalizada es que no se realice el abono de estas pagas.

4.1.5. Contrato, alta en la Seguridad Social, salario indirecto (protección por desempleo y pensiones) y seguridad en el empleo

Los trabajos remunerados de cuidadora se incluyen con frecuencia dentro de los márgenes de la informalidad, al no cumplirse con los requisitos legales establecidos. De hecho, no es habitual que exista contrato por escrito a través del modelo oficial correspondiente y con alta en la Seguridad Social.

R. (...) porque yo no tengo contrato... en todos los que he trabajado ni contrato ni Seguridad Social... (F., española).

R: (...) todos los años que he estado aquí [que son 11 años en España] sólo me han pagado Seguridad Social un año y medio. (Ar. Colombia)

Lo más habitual es que lo imponga la parte empleadora en contra y a pesar de lo que preferiría la cuidadora.

R. (...) lo raro es que haya gente que te contrate y que te diga te voy a pagar 700 euros por todo el día y te voy a asegurar... (L., española).

R. ¡Claro que yo le pido contrato! pero si ellos no están de acuerdo, ¿qué hacemos? ¿Podemos poner una queja o qué? Pero si lo haces, no tienes trabajo. Ahí hay el miedo por una parte...por una parte, el miedo de que vas a perder la faena, ¿sabes? (M., Rumanía).

Ante esta situación, las empleadas lamentan la carencia generalizada de contrato y alta en la Seguridad Social, al tiempo que manifiestan su disgusto con el hecho de que, incluso en los casos en que existe contrato y alta en la Seguridad Social, la cotización al régimen de Empleada de Hogar no genere derecho a prestación por desempleo. Ésta es una de las reivindicaciones que se efectúan desde diferentes instancias –sindicatos y asociaciones de inmigrantes–, pero también por parte de las entrevistadas, al carecer de esa red de seguridad que les proteja en un periodo de desempleo.

R. (...) yo si lo hago es porque no tengo otra solución, ¿vale? ¡A mí me gustaría! ¡Porque yo estoy echando mi trabajo en saco roto! Yo, el día de mañana voy a cobrar lo que haya cotizado en el otro trabajo y en los sitios que haya trabajado. No voy a cotizar de otra cosa. ¡Desgraciadamente! (L., española).

Asimismo, hay que destacar la falta de seguridad en el mantenimiento del empleo, se tenga o no contrato firmado. Efectivamente, en la práctica totalidad de las personas entrevistadas, y a tenor de su trayectoria laboral (Muñoz, 2021b), el motivo por el que se extingue la relación laboral es el fallecimiento de la persona cuidada, o bien el ingreso de ésta en una residencia. En este sentido, y teniendo en cuenta cómo se halla el mercado laboral actual, todas las cuidadoras contratadas en el ámbito familiar poseen una relación de empleo no estable, más propia de los contratos por obra o servicio. Ahora bien, considerando que existen grados variables dentro del conjunto de empleos no indefinidos del mercado laboral español, la duración efectiva (real) de una buena parte de los empleos de cuidadora es superior a muchos de los empleos de nuestro mercado de trabajo. En suma, cabe concluir que entre las cuidadoras existe una gran inseguridad en el mantenimiento del empleo, una característica compartida con un número elevado de personas con empleo en el mercado laboral español desde hace décadas.

4.1.6. Formación y mecanismos de adquisición de las cualificaciones laborales

Las habilidades necesarias para desempeñar de forma adecuada el trabajo de cuidadora se adquieren habitualmente a través de la experiencia. De hecho, las empleadoras no acostumbran a exigir formación especializada, al tiempo que valoran ciertas características personales a la hora de la selección, como el buen trato o la confianza que inspira la persona (Philips, 2007: 3).

R. No. Lo único que sí te voy a decir (...) lo que miran es el trato que tienes con ellos...pero el trato en cuestión de que seas un poco “familiar” más que lo consideres como un trabajo (...) un trato más familiar y que te vean...pues no sé si decirte una buena persona o una persona de confianza...es lo que más miran... (C., española).

R. Para encontrar personas “en domicilio”, no sé si...a mí no me ha pedido nadie...nadie me ha pedido formación (M., Rumanía).

De hecho, incluso trabajadoras con alguna titulación en formación profesional (auxiliar de geriatría, atención socio-sanitaria, auxiliar de enfermería o similares), reglada o no reglada, declaran que la experiencia ha sido el canal principal a través del cual han conseguido adquirir los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo.

R: (...) pero no te hace cuidadora el título, te lo hace la experiencia. Entonces hay muchas personas que empezaron a trabajar de esto, llevan muchos años y a lo mejor no tienen lo que yo he estudiado pero tienen la experiencia de todos esos años (F., española).

Así pues, las empleadoras no son muy exigentes a la hora de exigir formación especializada, pues de lo contrario no hubiesen seleccionado a personas sin formación. Con todo, la mayoría de las personas entrevistadas coincide en que la formación en materia de cuidados es importante para una mejor atención a la persona cuidada. A pesar de lo anterior, una parte de las trabajadoras entrevistadas, por lo general españolas, sí cuentan con dicha formación especializada. Si esta formación pasase a ser valorada en los procesos de selección, y por consiguiente se viese recompensada mediante una mejora salarial y de condiciones de trabajo, dicho porcentaje crecería.

4.1.7. Condiciones laborales

Varias informantes clave remarcaron la extrema precarización de las condiciones laborales de estas trabajadoras, llegándose en algunos casos a situaciones extremas que alguna informante catalogaba como cercanas a la esclavitud. Adicionalmente, se preguntaba quién estaría dispuesto a estar 24 horas pendiente de una persona, realizando una labor tan sacrificada, a cambio de una remuneración y unas condiciones como las que soportan estas trabajadoras.

Unas condiciones laborales negativas que en las declaraciones de las entrevistadas aparecen también en diversos momentos, y que en paralelo nos desvelan la interconexión que en muchas ocasiones se establece entre la precariedad laboral en el empleo de cuidadora y la precariedad vital de la cuidadora o, en otros términos, entre una trayectoria laboral y una trayectoria vital precaria en ambos ámbitos. Sobre esta cuestión, en algunos casos, las trabajadoras internas muestran cómo su vida privada ha quedado prácticamente anulada. Así, una de ellas, con dieciséis años de residencia en València, desconoce la ciudad, con la única excepción de la calle en la que se encuentra el domicilio donde residen empleada y empleadora, y unas famosas galerías comerciales colindantes. Es en este centro comercial donde se reúne con algunas amistades para conversar y tener una mínima vida social en su hora y media libre que tiene al día.

Por otro lado, en otros casos, estas referencias aparecen cuando comparten con el entrevistador situaciones vividas en el trabajo denigrantes y atentatorias contra la dignidad de las personas. Valga a modo de ejemplo la declaración de una entrevistada que relata que una noche, tras caer de la cama la persona dependiente a la que cuidaba, cambiaron las condiciones de trabajo:

R. Se dio en la cabecita, la alcé y la acosté y se puso a llorar y ya desde ahí ya me dijeron «tú duermes con mi madre» y en el otro lado le pusieron eso que le ponen a los niños para que no se caigan...unas barras... eso le pusieron de un lado y por el otro lado yo ya dormía...

P. Pero ¿qué te pusieron? ¿Una cama al lado?

R. ¡No! ¡Con ella! ¡En la misma cama! Sí, en la misma cama... (A., Ecuador)

Y en algunos discursos, no en todos, se remarca la presión psicológica en el trabajo, llegando a barajar la posibilidad de renunciar al empleo o la situación de *burnout*.

R: (...) no era una mujer nada fácil, era una mujer muy dominante, con mucho carácter, que enseguida te gritaba y tal (...)

P: Y qué me dirías del *burnout*¹⁰ ¿Consideras que en tu caso te pasó?

R: Sí, totalmente. Y, de hecho, yo he tenido trabajos muy pesados de carga laboral, incluso, no sé, igual a estos y tal, que...otros tipos de trabajo que no llegan a quemarte. Sí, estás cansado y tal pero aguantas, pero aquí, creo que lo que hace que te quemes es la parte emocional más que otra. Por lo menos, yo sí que me quemé totalmente, me deprimí, fue como decir «no puedo estar aquí con esta persona porque es que no voy a aguantar más». Porque, claro, es ¿hasta dónde está el límite entre la dignidad y cobrar? ¿No? Entonces yo digo, vale, yo necesito mucho el dinero, pero es que hay cosas que yo no voy a dejarlas por tierra. No sé. (An., Colombia).

A esta situación de sobrecarga mental y emocional cabe añadir los problemas de salud de carácter más “físico” que a menudo padecen las cuidadoras consecuencia del desempeño de su trabajo. Unos problemas que surgían en el discurso sin necesidad de preguntar explícitamente por ellos:

R: toca hacer esfuerzos y muchas terminan con los hombros y las espaldas destrozadas (S., Ecuador).

R: (...) es que tengo dos vértebras aplastadas y tampoco puedo hacer muchos esfuerzos... (Ar., Colombia).

Así pues, a tenor de todo lo expuesto, además de efectuar el “trabajo sucio” al que aludía Anderson (2000), puede afirmarse que el abanico de condiciones laborales que deben soportar las trabajadoras es enormemente duro, opresivo, y en el que el trato se asemeja a situaciones de épocas pasadas, con un carácter servil, y del que se hacen eco algunas empleadas.

R: Hay personas que sí son muy amables y te tratan pues como a una persona más...no como a una «chacha», digamos. Y otras personas que no, que te miran así por encima del hombro, cuando realmente estás haciendo un trabajo que ellos no quieren hacer...no quieren hacer...algunas familias, no todas... (C., española).

R: (...) ¡porque las empleadas de hogar somos personas! ¡Pero nos tratan como a animales! (...) ¡nos tratan como a esclavos!” (S., Ecuador).

4.1.8. Vínculos afectivos con la persona cuidada

A pesar de (o junto a) las negativas condiciones laborales presentadas hasta el momento, hay un componente afectivo-emocional que está presente en gran parte de las entrevistas. Entre la persona cuidada y la cuidadora se generan unos vínculos muy estrechos, donde el cariño y el afecto parecen ser una tónica habitual. De hecho, en ocasiones, se

¹⁰ En esta entrevista se le pregunta por el burnout a sabiendas de que la entrevistada conoce la expresión.

da una suerte de sustitutivo de la familia. Aquello que la persona cuidada (empleadora) no recibe de la propia familia, lo consigue de la cuidadora. Prácticamente todas las entrevistadas lo manifestaban.

R: (...) pero ¿cómo no le coges cariño a una persona mayor cuando estás tantísimas horas con ellos!? Luego ves que dependen de ti. Aunque tengan a la familia, pero a ti en esas horas, ¡te dejan a ti totalmente con esa persona! (C., española).

Por lo tanto, podemos hablar de “relaciones siamésicas” a las que alude Durán (2018: 351), donde tiene lugar una relación entre la persona cuidada y la cuidadora muy intensa. De hecho, una de las características del trabajo de las cuidadoras remuneradas es la existencia de vínculos muy fuertes de cariño, una relación muy estrecha, llegando a ser consideradas como “sustitutas” de la familia.

4.2. Lógicas subyacentes a la situación laboral observada

En la investigación hemos identificado unas negativas condiciones de empleo y de trabajo en las cuidadoras (a personas en situación de dependencia) remuneradas en el hogar. La descripción de la situación se ha acompañado de ciertos factores explicativos de los resultados observados. Ahora, en este subapartado, intentamos ofrecer una visión global de los diversos elementos que actúan de manera concatenada y que acaban alimentando la elevada precariedad laboral existente.

Por una parte, la escasa visibilidad y valoración social de estos trabajos es un primer factor que contribuye a perpetuar la falta del merecido reconocimiento, también cuando la atención a las necesidades se mercantiliza. A su vez, el carácter feminizado del sector, junto a la errónea e interesada percepción social de que las habilidades (calificaciones) necesarias para atender estas actividades son escasas e innatas a las mujeres, entorpecen el reconocimiento merecido.

Asimismo, el hecho de que estas actividades se desarrollen mayoritariamente en el domicilio de la persona dependiente (de puertas adentro), junto a la difícil identificación de sus contenidos, son elementos que apuntalan la falta de reconocimiento señalada y que, a su vez, alimentan la ubicación de la mayor parte de estos empleos en la esfera de la economía informal, irregular o sumergida.

En coherencia con los factores que acabamos de presentar, el marco legislativo definido es menos garantista que el general, e incluso (y con frecuencia) ni siquiera se aplica este marco a la vista de la elevada extensión de la informalidad en el sector. Tanto la inaplicación de la normativa legal y su menor intensidad protectora, como las negativas condiciones laborales resultantes, derivan de una débil capacidad de negociación de las cuidadoras, cuyas relaciones de empleo acaban siendo definidas en gran medida por una relación individual entre la parte empleadora (la persona dependiente o su familia) y la cuidadora.

A esto se unen un par de factores que reducen el poder social de negociación de las cuidadoras. De un lado tenemos la elevada incidencia del desempleo en el Estado español, lo que se erige en amenaza a las trabajadoras en caso de no aceptar las condiciones que se les ofrecen. Un elemento disciplinador que se intensifica en momentos de crisis. De otro, el recurso a grupos con escaso poder de negociación (mujeres sin grandes alternativas en el mercado laboral, inmigrantes y foráneas) para la cobertura de estos trabajos.

En suma, las trabajadoras tienen escasas o nulas posibilidades de negociación de sus condiciones, algo que corrobora las cuidadoras entrevistadas.

P. Y a la hora de negociar... ¿qué capacidad tienes para negociar las condiciones laborales?

R. Bufff... pues creo que ning...o sea, muy malas o casi ninguna, porque claro, yo hablé de la Seguridad Social y...o sea, ellos te daban sus condiciones y te decían «estas son las condiciones que hay», y también eso, que juegan un poco con lo que... como hay tanta gente que necesita trabajo y tal, entonces saben que igual hay mucha gente que lo puede hacer y te ponen sus condiciones y si no las coges, pues se buscan otra persona. (Án. Colombia)

R. (...) son ellos los que te dicen a tanto, si te interesa, bien, si no (...) la mayoría te dice tanto y es tanto, si te interesa... (C., española).

R. (...) yo no me he visto en situación de negociar porque es que es lo que hay (...). Es «mira, soy una persona, necesito esto y te puedo pagar esto, si quieres lo coges y si no, no». (E., española)

R: ¡No hay leyes que amparen a las empleadas de hogar, sino a los jefes! ¡Los jefes llevan todas las de ganar! [A] nosotras... ¡que nos parta un rayo! (S., Ecuador).

La escasa dotación de unos servicios públicos de atención a la dependencia, ámbito en el que se generarían empleos en mejores condiciones que las de las cuidadoras domésticas remuneradas, es otro factor que alimenta el conglomerado de elementos explicativos presentado en este subapartado. Frente a esta carencia, las familias buscan alternativas ajustadas a su capacidad económica. Las que pueden permitirse el recurso a la contratación de cuidadoras, por lo general, buscan obtener la mayor dedicación posible a unos precios muy ajustados, contribuyendo a alimentar y perpetuar la precariedad laboral en el sector.

De acuerdo con el enfoque de la segmentación laboral, debemos destacar dos elementos cruciales en la lógica y resultados presentados. Primero, que tanto las diferencias generales en el mercado de trabajo como la situación particular de los trabajos de cuidados remunerados son el resultado de un conglomerado de procesos económicos, sociales y reguladores estrechamente vinculados al mercado laboral, de ahí el planteamiento que acabamos de adoptar. Y, segundo, que es la demanda de trabajo la responsable fundamental de la segmentación laboral y, en este caso, de las negativas condiciones de trabajo propias del sector secundario del mercado laboral. Una demanda de trabajo que en las actividades de cuidados es definida por las familias que contratan servicios, de un lado, y por el Estado que provee servicios públicos en el ámbito del cuidado, de otro, y que en el caso español se caracteriza por una insuficiente dotación de servicios públicos por parte del Estado acompañada de un mayor recurso relativo a la contratación de servicios de cuidado por parte de las familias con cierto poder adquisitivo, lo que acaba alimentando la precariedad laboral en estos trabajos de cuidados.

4.3. Influencia de la crisis económica en las condiciones de trabajo de las cuidadoras y en el sector

En esta parte indagamos acerca de cómo ha influido la crisis económica iniciada a finales de 2007 a las cuidadoras en su dimensión laboral y qué cambios se han observado en el sector.

En primer lugar, el discurso de las cuidadoras subraya un descenso de las oportunidades laborales en las actividades del servicio doméstico. En el trabajo de limpieza se apreció una notable caída de la demanda de trabajo, pues las personas de la familia que quedaban en situación de desempleo prescindían de los servicios de la empleada de hogar y realizaban estas tareas ellas mismas. Con todo, en el subsector de los cuidados fue menor la intensidad de la caída de la demanda de trabajo. Una demanda privada de cuidados que se avivó un poco más adelante para compensar de algún modo los efectos negativos de las políticas de ajuste presupuestario (control y recortes en gasto público en general, también en gasto social) desplegadas a partir de 2010 que reducían la demanda de trabajo de cuidados alimentada con fondos públicos. Al respecto, podemos constatar el estancamiento del gasto público en cuidados de larga duración entre 2010 y 2016, con una ligera reducción en una primera etapa seguida de una leve recuperación a partir de 2015 (Ruiz Cañete, 2019: 2015).

Esta reducción de la demanda de trabajo en el ámbito privado llevó parejo el retorno de inmigrantes a sus países de origen, un movimiento de signo inverso al que había tenido lugar antes de 2008. Algunas entrevistadas volvieron a su país natal con la finalidad de obtener un empleo e instalarse. Sin embargo, no siempre se cumplieron las expectativas y en algunos casos retornaron a València.

R: ¡Pues mucha gente que se ha regresado! Mucha gente se ha regresado (O.L., Colombia).

La reducción de la entrada de mano de obra procedente de otros países, desde la perspectiva de la oferta de trabajo, se compensó con la entrada en el sector de mujeres españolas buscando oportunidades laborales con las que aportar ingresos a sus familias (Muñoz y Pitxer, 2016a).

Además, otro elemento asociado a la *Gran Recesión* es la explosión del desempleo, con la consiguiente reducción de la capacidad de negociación. Esto último se explica porque en momentos de crisis la pérdida del empleo es muy probable que se traduzca en una larga etapa en situación de desempleo y por tanto sin ingresos, una etapa mucho más dramática entre las cuidadoras al carecer del derecho a la percepción de prestaciones por desempleo y, si están en situación irregular, tampoco perciben indemnizaciones por finalización de la relación laboral.

R: (...) antes, uhhh, ¡yo elegía el trabajo! Je, je, je, si me daban uno y si no...Pues les decía «hazla tú» a mis compañeras...me espero a algo mejor... (A., Colombia).

R: (...) yo he estado en un trabajo de limpieza, no me ha gustado como estaban las cosas, me he ido y he salido de ahí y he encontrado trabajo en otra. Cosa que ahora ni te mueves...si tienes algo, no te mueves de ahí, dices: «más vale esto que nada» (C., española).

En suma, tuvo lugar un descenso de las oportunidades laborales en las actividades del servicio doméstico (extensible a las actividades de cuidados en el ámbito familiar aunque de forma no tan acusada), acompañada de una contención de la demanda de trabajo en este campo financiada con fondos públicos. A todo esto se le añade que la Gran Recesión provocó un aumento sobresaliente del desempleo, reduciéndose así la capacidad de negociación de las cuidadoras remuneradas en el ámbito familiar.

5. Conclusiones

Tras el análisis de la información obtenida se ha alcanzado como resultado principal una caracterización detallada de las negativas condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico en el AMV, resultado extensible a las comunidades autónomas que según Martínez Buján (2014) quedan encuadradas en el modelo *fami-*

lista doméstico no subvencionado y, con los matices y ajustes necesarios, también al resto de territorios del Estado español. A lo anterior se le suma, en segundo lugar, que tras la crisis de 2008 dichas condiciones laborales han evolucionado a peor. A su vez, en tercer lugar, se aprecian diversos grados de intensidad en las situaciones de precariedad que acabamos de mencionar, constatándose la coexistencia de dos grandes grupos de trabajadoras relativamente diferenciados en los empleos analizados: las inmigrantes y las autóctonas. Grupos no homogéneos pero significativos. Por último, subyace la confluencia de diversas lógicas sociales y económicas definidoras de un entramado de precariedad propio de algunos sectores de actividad, muchos de ellos feminizados, como el de las cuidadoras remuneradas.

Los ámbitos en que se concretan las negativas condiciones de trabajo de las cuidadoras remuneradas objeto de estudio han sido recogidos en el apartado 4 de este artículo. No pretendemos reproducirlos, pero creemos que algunos de ellos merecen ser destacados: a) son trabajos mal retribuidos (de manera más acusada en el caso de las internas), con largas jornadas de trabajo (excepto en las externas por horas que no acumulan diversos trabajos) y donde muy frecuentemente no se respetan las vacaciones y los festivos retribuidos; b) es bastante habitual combinar tareas de cuidados con otras propias del empleo de hogar (o servicio doméstico), y desarrollar estas actividades en condiciones físicas y mentales muy alejadas de lo que podríamos calificar como un empleo digno o decente, algo que acaba desembocando en problemas de salud de las cuidadoras; c) no siempre existe contrato y, de haberlo, se presencia una gran inseguridad en el mantenimiento del empleo, puesto que la relación laboral se extingue al fallecimiento de la persona cuidada o en el momento de su ingreso en una residencia; d) fruto de los elementos anteriores, todas las cuidadoras (con grados variables de intensidad) quedan atrapadas en trayectorias laborales precarias de las que resulta difícil escapar, y esta precariedad laboral se extiende más allá del empleo, al afectar a su “trayectoria” vital; e) las empleadoras muy raras veces exigen que la cuidadora a contratar disponga de formación especializada en cuidados (como vía para evitar recompensar estas cualificaciones acreditadas por un certificado formal), formación que según las cuidadoras es un rasgo fundamental para alcanzar una atención de calidad a la persona cuidada; a este respecto, si se consiguiese encontrar la vía a través de la cual ampliar el requisito de la formación entre los criterios exigidos por las empleadoras y, al unísono, reconocer estas cualificaciones con recompensas salariales y condiciones de trabajo más dignas, se lograría avanzar en la doble dirección de a) reducir la precariedad laboral y b) mejorar la calidad de los servicios de cuidado en el ámbito doméstico.

Todos estos resultados muestran la persistencia, a mediados de la segunda década del siglo XXI, de una elevada precariedad laboral en este campo de actividad, precariedad generalizada pero que resulta más intensa entre las trabajadoras inmigrantes (frente a las autóctonas) y entre las trabajadoras internas y a tiempo completo (frente a las externas por horas). Unos resultados coherentes con los obtenidos en estudios que analizan los trabajos remunerados de cuidados en el ámbito doméstico y también en las investigaciones que focalizan su atención en los empleos de hogar. Por centrarnos en el caso español, podemos citar dos estudios de hace un par de décadas que analizan el empleo de hogar en el mismo territorio objeto de estudio que este artículo (Sánchez *et al*, 2003; Pla, 2004), y muchos otros también en el Estado español (Parella, 2003; Martínez Buján, 2010; García Sáinz, 2011; Arango, Díez Gorfinkel y Moualdhi, 2013; García Sáinz, Santos y Valencia Olivero, 2014; Valencia Olivero, 2015; Nogueira y Zalacaín, 2015; Acosta, 2015; Moré, 2015; Parella, 2021). A raíz de esta coincidencia cabe extraer dos conclusiones principales. La primera, que la *cercanía*, atendiendo a los resultados alcanzados, entre estudios que analizan el trabajo de cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico y las empleadas de hogar (estudios que abarcan varias décadas en el caso español) son una manifestación evidente de la persistencia en el tiempo de la negativa situación laboral identificada y de sus profundas raíces de orden económico, social y cultural. La segunda, que una buena parte de los trabajos que acabamos de indicar, incluyendo el presente artículo, comparten la contribución decisiva de una combinación de las variables género, etnia y clase social en las lógicas subyacentes a la situación observada.

A la vista de la situación descrita, no debemos concluir con la idea de que la precariedad laboral en los trabajos de cuidados remunerados en el ámbito doméstico -y en el empleo de hogar- es imposible de erradicar. Al contrario, la identificación de la situación y de sus lógicas subyacentes puede ser de utilidad con vistas a definir los ingredientes de una estrategia de cambio.

Es cierto que las negativas condiciones laborales del sector constituyen un problema estructural que no puede resolverse en un corto periodo de tiempo. Pero también lo es que trabajando en la dirección adecuada puede revertirse la situación. Una mayor corresponsabilidad en el reparto del trabajo no remunerado doméstico (incluyendo las tareas de cuidados), mejoras en el marco normativo y sobre todo en su aplicación, una apuesta decidida por unos servicios públicos suficientes y de calidad de atención a las personas en situación de dependencia, así como un refuerzo de la organización del personal del sector y una mayor presencia sindical, son ingredientes de dicha estrategia. Seguro que hay muchos más, y no es nuestra intención en este trabajo definir el catálogo.

Las crisis recientes, la *Gran Recesión* primero y el negativo impacto económico de la Covid-19 después, y las difíciles/adversas perspectivas económicas actuales contribuyen a perpetuar la elevada precariedad laboral que vive el sector y a dificultar la instrumentación de una respuesta decidida para avanzar hacia la calidad del empleo en estas actividades. Ahora bien, la atención a las urgencias en términos de atención a estas crisis no debe hacernos descuidar que resulta imprescindible asumir retos a largo plazo, entre los que debe incluirse la atención a la dependencia, en la doble perspectiva de una cobertura adecuada de estas necesidades y de la calidad en el empleo de las personas que hacen posible dicha cobertura.

6. Referencias bibliográficas

- Acosta, E. (2015). *Cuidados en crisis. Mujeres migrantes hacia España y Chile*, Universidad de Deusto, Bilbao.
- Aguado, E. (2018). “Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada de las mujeres en el empleo”, *Gaceta sindical: Reflexión y debate*, 31, 285-308.
- Aguado, E. y Ballesteros, E (coord.) (2018). *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de dominación masculina*, Tirant lo Blanch, València.
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work?: The Global Politics of Domestic Labour*, Palgrave MacMillan, London.
- Arango, J., Díaz Gorfinkel, M. y Moualdhi, D. (2013). Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España. *Estudios sobre Migraciones Internacionales*, 114, OIT.
- Aristegui, I., Beloki, U., Royo, R. y Silvestre, M. (2018). “Cuidado, valores y género: la distribución de roles familiares en el imaginario colectivo de la sociedad española”, *Inguruak. Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, 65, 90-108. doi: <http://dx.doi.org/10.18543/inguruak-65-2018-art05>
- Bagnasco, A. (1985). “La costruzione sociale del mercato: Strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia”, *Stato e Mercato*, 13, 9-45.
- Banyuls, J., Cano, E., Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2005). *Economia laboral i polítiques d'ocupació*. Publicacions de la Universitat de València, València.
- Benería, L. (1979). “Reproducción, producción y división sexual del trabajo”, *Cambridge Journal Economics*, 3(3), 203-225.
- Bettio, F., Simmonazi, A. y Villa, P. (2006). “Change in care regimes and female immigration: the ‘care drain’ in the Mediterranean”, *Journal of European Social Policy*, 16(3), 271-285.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). “El trabajo reproductivo”, *Papers*, 55, 95-114.
- Castelló, L. (2011). *La gestió quotidiana de la cura. Una qüestió de gènere i classe*. Torns, T. y Parella, S. (dirs.), Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Colectivo IOE (1991). *Trabajadoras extranjeras de Servicio Doméstico en Madrid, España*, OIT, Ginebra.
- Colectivo IOE (1999). *Inmigrantes, Trabajadores, Ciudadanos*, Universitat de València. Patronat Nord-Sud, València.
- Colectivo IOE (2006). “El cuidado de personas mayores dependientes a cargo de inmigrantes. Aproximación a la situación de las trabajadoras migrantes y las familias empleadoras en la Comunidad de Madrid”, *Revista Economía Crítica*, 5, 65-85.
- Comas d'Argemir, D. (2016). “Hombres cuidadores: barreras de género y modelos emergentes”, *Psicoperspectivas*, 15(3), 10-22.
- Comas d'Argemir, D. (2019). “Cuidados y derechos. El avance hacia la democratización de los cuidados”, *Cuadernos de Antropología Social*, 49, 13-29.
- Daly, M., Lewis, J. (2000). “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”, *British Journal of Sociology*, 51(2), 281-298.
- De Sao, J. (2016). “What are we talking about when we talk about care? Conceptual review or the literatura”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 81, 57-74.
- Deusdad, B., Comas d'Argemir, D. y Dziegielewski, S.F. (2016). “Restructuring long term care in Spain: The Impact of The Economic Crisis on Social Policies and Social Work Practice”, *Journal of Social Service Research*, 42(2), 246-262.
- Doeringer, P.B. y Piore, M.J. (1985). *Mercados internos y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Durán, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, Bilbao.
- Durán, M.A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*, Universitat de València, València.
- Gálvez, L. (2016). “La economía y los trabajos de cuidados”, en Gálvez, L. (dir.) *La Economía de los cuidados*, Ed. Deculturas, Sevilla, 9-73.
- García Sáinz, C. (ed.) (2011). *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Talasa Ediciones, Madrid.
- García Sáinz, C., Santos Pérez, M.L. y Valencia Olivero, N.Y. (2014). “La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 101-131.
- Gordon, D.M., Edwards, R. y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Hernández Bello, A. (2009). “El trabajo no remunerado de cuidado de la salud: naturalización e inequidad”, *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 8(17), 173-185.
- Hochschild, A.R. (1995). “The Culture of Politics: Traditional, Post-modern, Cold-modern, and Warm- modern Ideals of Care”, *Social Politics*, 2(3), 331-345.
- Hochschild, A.R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Katz, Capellades.
- Kerr, C. (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Knijjn, T. y Kremer, M. (1997). “Gender and Caring. Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship”, *Social Politics*, 4(3), p. 328-361.
- López Gil, S. y Pérez Orozco, A. (2011). *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo del hogar y articulaciones políticas*, ONU Mujeres, Madrid.
- Lutz, H. (2002). “At your service madam! The globalization of domestic service”, *Feminist Review*, 70, 89-104.
- Martín Palomo, M.T. (2008a). “Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 13-44.
- Martín Palomo, M.T. (2008b). “Los cuidados y las mujeres en las familias”, *Política y Sociedad*, 45(2), 29-47.

- Martín Palomo, M.T., Olid González, E., Muñoz Terrón, J.M. y Zambrano, I. (2018). “Challenges in the profesionalization of care work in Andalusia”, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 43(1), 31–47.
- Martínez Buján, R. (2009). “Los beneficios de la inmigración al Estado de Bienestar. Mujeres inmigrantes en el sector doméstico de cuidados” en *VII Congreso sobre las Migraciones en España*, A Coruña, 17-19 de septiembre de 2009, 805-826.
- Martínez Buján, R. (2010). *Bienestar y Cuidados: El oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos*, CSIC, Madrid.
- Martínez Buján, R. (2014). “Los modelos territoriales de organización social del cuidado a personas mayores en los hogares”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145, 99-126. doi: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.145.99>
- Moré, P. (2015). *La organización social de los cuidados a personas mayores en Madrid y París: de la domesticidad a la profesionalización en la intersección género, clase y etnicidad*, Castillo, J.J. (dir.), Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Morokvasic, M. (1984). “Birds of Passage are also Women...”, *International Migration Review*, 18(4), 886-907.
- Muñoz González, Ó. (2015). “El declive de la Ley de la Dependencia. Familismo implícito y oportunidad perdida en la profesionalización de los cuidados”, *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 10.
- Muñoz González, Ó. (2021a). “Proyecto migratorio y trayectorias laborales de cuidadoras latinoamericanas: efectos de la Gran Recesión. Un estudio cualitativo en el Área Metropolitana de Valencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 73-93.
- Muñoz González, Ó. (2021b). *Los cuidados de larga duración a personas mayores y/o en situación de dependencia en la esfera del hogar en un contexto de crisis económica. Estudio cualitativo para el Área Metropolitana de València*, Pitxer, J.V. (dir.), Universitat de València, València.
- Muñoz González, Ó. y Pitxer, J.V. (2016a). “Los cuidados en un contexto de crisis económica. El caso del Área Metropolitana de València”, *Inguruak*, 60, 102-121.
- Muñoz González, Ó. y Pitxer, J.V. (2016b). “La aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano y su vínculo con el Estado del Bienestar: valoraciones a partir del caso del Área Metropolitana de València”, *Zerbitzuan*, 62, 67-84.
- Muñoz González, Ó. y Pitxer, J.V. (2018), “El servicio de ayuda a domicilio en el área metropolitana de Valencia”, *Zerbitzuan*, 66, 77-84.
- Nogueira, J. y Zalacaín, J. (2015). *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma Vasca*, Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- Offenhenden, M. (2017). *Si hay que romperse una, se rompe. El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada*. Bodoque Puerta, Y. (dir.) y Soronellas i Masdeu, M. (co-dir.). Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- OIT (2003). Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre – diciembre de 2003).
- Oso, L. (1997). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar: una dinámica migratoria creada por las estrategias de los actores sociales del contexto receptor y las actrices de la migración*. Izquierdo, A. (dir.), Universidade da Coruña, A Coruña.
- Pahl, R.H. (1991). *Divisiones del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Rubí (Barcelona).
- Parella, S. (2021). “El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19”, *Anuario CIDOB de la Inmigración 2020*, pp. 102-114. doi: <http://dx.doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2020.102>
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Ed. Traficantes de Sueños, Madrid.
- Philips, J. (2007). *Care*, Polity Press, Cambridge.
- Pla, I. (coord.) (2004). *Luces y sombras del recurso al empleo del hogar*, Institut Universitari d’Estudis de la Dona, València.
- Prieto, C. (1991). “Mercado de trabajo?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 47, 177-192.
- Ruiz Cañete, O. (2019). “Necesidades futuras de financiación de servicios sociales: la atención a la dependencia”, *Presupuesto y Gasto Público*, 96, 207-227. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/96_10.pdf [consulta 14 de julio de 2022]
- Salazar-Parreñas, R. (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*, Stanford University Press.
- Sánchez Velasco, A., Cano, E., Pitxer, J.V. y Banyuls, J. (2003). “Empleo informal y precariedad laboral. Las empleadas de hogar”, *Sociología del Trabajo*, 47, 75-106.
- Thomas, C. (2011). “Deconstruyendo el concepto de cuidados” en Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (eds.). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Ed. Los Libros de la Catarata, Madrid. 145-176.
- Tobío, C., Agulló, M.S., Gómez, M.V. y Martín Palomo, M.T. (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el Siglo XXI*, Fundación La Caixa, Barcelona.
- Torns, T. (2019). “La reorganización social del cuidado.” <https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/7612684/Teresa+Torns/cc8c11cd-09c0-21d6-49c7-293a4eb0db5d> [consulta 27 de noviembre de 2021].
- Torns, T. (dir.) (2014). *Nuevas profesiones para la organización social del cuidado*, serie Estudios e Investigaciones, Instituto de la Mujer.
- Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. y Recio, C. (2012). “El trabajo de cuidados: un camino para repensar el bienestar”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 119, 93-101.
- Valencia Olivero, N. (2015). *Construcción social del mercado de trabajo de servicios a las personas: el papel de las mujeres inmigrantes en España*. García Sáinz, C. (dir.). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.