

**IKASKETA FEMINISTAK ETA GENEROKOAK MASTERRA
MÁSTER EN ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO**

Curso académico 2017 -2018 Ikasturtea

Ikerketa lana / Trabajo de investigación

**Empleadoras y Empleadas
Disyuntivas feministas en torno a la sostenibilidad de la vida**

**Egilea / Autor/a:
Ana Higuera Murcia**

**Tutorea / Tutor/a:
Matxalen Legarreta Iza**

Septiembre 2018 / 2018 ko Iraila

Índice

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO PRIMERO: Marco teórico.....	7
1.1. Género, clase y raza en la distribución histórica del trabajo doméstico y de cuidados.....	7
1.1.1. Género y la organización del trabajo doméstico y de cuidados en Europa.....	8
1.1.2. Desigualdades de clase en la distribución del trabajo de hogar y de cuidados.....	10
1.1.3.(De)construcción de la raza y el género. Apuntes sobre la “esclavitud doméstica”.....	12
1.3. Aportaciones feministas al estudio del trabajo de hogar y de cuidados.....	15
1.3.1. Conceptualizaciones en torno al trabajo de hogar y de cuidados.....	17
1.3.2. El trabajo de cuidados y el conflicto capital-vida: la crisis global de cuidados.....	19
1.4. Externalización del trabajo de hogar y de cuidados: relación empleadoras-empleadas.....	22
1.4.1. Motivaciones para externalizar el trabajo de hogar y de cuidados.....	23
1.4.2. Características del trabajo de hogar y de cuidados remunerado.....	25
1.4.3. Relación entre empleadoras y empleadas.....	28
1.4.4. La mirada sobre las Otras.....	31
1.4.5. Agencias y resistencias de las empleadas.....	32
1.4.6. Feminismo y manejo de contradicciones.....	33
CAPÍTULO SEGUNDO: Contexto.....	36
2.1. Trabajo de hogar y cuidados en el Estado Español.....	36
2.1.1. Régimen normativo del trabajo de hogar y de cuidados.....	36
2.1.2. Política migratoria y empleo de hogar y de cuidados.....	38
2.1.3. El sector laboral de hogar y cuidados en la CAV y la CARM.....	38
CAPÍTULO TERCERO: Marco metodológico.....	47
3.1. Objetivos de la investigación.....	47
3.2. Metodología, técnica de investigación y desarrollo del trabajo de campo.....	47
CAPÍTULO CUARTO: Resultados de la investigación.....	51
4.1. Distribución del trabajo de hogar y de cuidados.....	51
4.1.1.Conflictos de género e intergeneracionales en el reparto del trabajo de hogar y de cuidados.....	54
4.1.2.Subjetividades masculina/femenina y roles de género.....	56
4.1.3. Manejo de conflictos de género e intergeneracionales.....	62
4.2. Trabajo de hogar y de cuidados remunerado.....	67
4.2.1. Razones para la externalización.....	67
4.2.2. Condiciones laborales.....	70
4.2.3. Vínculos entre empleadoras y empleadas.....	73
4.2.4. Las imágenes que las empleadoras mantienen acerca de sus empleadas.....	78
4.2.5. Conflictos intragénero.....	81
4.2.6. Manejo de conflictos intragénero.....	83
CAPÍTULO QUINTO: Conclusiones.....	87
5.1. Conciencia de género en la distribución de tareas de hogar y de cuidados.....	87
5.2. Relaciones de poder e interdependencia: el (no) discurso de las contradicciones.....	88
5.3. Impacto de la externalización del trabajo de hogar y de cuidados en las relaciones de género.....	89
5.4. Reflexión crítica acerca del proceso de investigación.....	90
5.5. Futuras líneas de investigación.....	91
AGRADECIMIENTOS.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
ANEXO I Guión de entrevista.....	104
ANEXO II Consentimiento informado.....	106

INTRODUCCIÓN

Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la economía y denunciar las desigualdades de género que se manifiestan en la mayoría de los ámbitos de la vida se han constituido como ejes de lucha de primer orden para el feminismo occidental. Sin embargo, a medida que se van conquistando derechos y se incrementa el número de mujeres que acceden al mercado laboral, la brecha de la desigualdad no disminuye, situación que se evidencia, entre otros aspectos, en la inequitativa distribución de las tareas de cuidados. En la actualidad, nos encontramos, además, ante una insuficiente provisión de servicios y políticas públicas que faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación al trabajo de hogar y de cuidados. En el Estado Español, así mismo, persiste una cultura del cuidado familista y patriarcal y en la que predomina el individualismo frente a formas comunitarias y colectivas de provisión de cuidados. De esta manera, muchas mujeres (y hombres) optan por su externalización. El trasvase de responsabilidades del cuidado se efectúa, sin embargo, principalmente entre mujeres, manteniendo y reproduciendo desigualdades de género, clase, etnia/raza/procedencia, edad, entre otros ejes de dominación.

En base a las desigualdades intragénero, voces críticas con el feminismo occidental hegemónico han puesto de manifiesto la interseccionalidad (Crenshaw, 1989) de categorías sociales y de poder que oprimen a las mujeres teniendo como resultado experiencias muy desiguales entre unas mujeres y otras. De acuerdo con María Lugones (2008) dichas categorías no solamente se entrecruzan sino que se co-constituyen y apunta que es necesario realizar un análisis de su origen para complejizar las diferentes experiencias de desigualdad intragénero. Las voces contrahegemónicas interrogan además sobre el sujeto del feminismo blanco que, por un lado, sostiene que la opresión por el Patriarcado es común y universal para todas las mujeres y, por otro, construye una identidad social de la Otra que homogeneiza la imagen de las mujeres de países del Sur o de países periféricos, retratándolas como víctimas, sin agencia, tradicionales, frente a las mujeres blancas, con preparación, modernas e independientes (Mohanty, 2008), siendo ésta una homogeneización atribuida también a mujeres situadas en los márgenes de las sociedades de países del Norte.

Audre Lorde, feminista antirracista del Black Feminism interpela al feminismo blanco por el escaso reconocimiento a la cuestión del racismo que se ha hecho desde el pensamiento feminista dominante, al lanzar la siguiente cuestión: “¿cómo afrontáis el hecho de que las mujeres que limpian vuestras casas y cuidan a vuestros hijos mientras vosotras asistís a conferencias sobre teoría

feminista sean, la mayor parte de ellas, mujeres pobres y mujeres de Color? (Lorde, 1984: 2, Traducción propia). De acuerdo con esta postura, desde los años 1980 se han desarrollado diversas investigaciones que analizan las relaciones de poder entre empleadoras y empleadas del trabajo de hogar y de cuidados (Rollins, 1985; Oso, 1997; Anderson, 2000; Barrig, 2001; Molinier, 2011; Gorban, 2012; Gutiérrez Rodríguez, 2014, entre otras). En nuestro contexto actual, la reflexión es pertinente dada la crisis de cuidados que atravesamos. Si bien, sigue pendiente de ampliarse, el debate ha sido lanzado en varias ocasiones. En el año 2013, la activista feminista Beatriz Gimeno (2013) redactó un artículo en *Píkara Magazine*, sobre las contradicciones entre ser feminista y tener empleada de hogar, que obtuvo más de setenta respuestas diversamente posicionadas. La economista Amaia Pérez Orozco sugiere también que “el proceso de redistribución y revalorización de todos los trabajos debe llevar a la desaparición del empleo de hogar” (2014: 273), mientras que, Isabel Otxoa (2018a), profesora de Derecho del Trabajo de la UPV/EHU, en un artículo reciente, publicado también en *Píkara*, opta por descentrar la mirada que culpabiliza a las mujeres empleadoras e insta a redirigir las reivindicaciones hacia los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

A raíz de estas reflexiones, valoramos que existen personas cuya conciencia feminista y/o de clase las llevaría a no externalizar el trabajo de hogar y de cuidados y personas que, teniendo similares identidades políticas, sí lo harían, siendo ambas, posiciones que nos llevan a plantearnos algunos interrogantes: ¿Hasta qué punto interpelan los Feminismos en nuestra vida cotidiana? ¿Qué lugar ocupan en ella los cuidados? ¿Qué discursos feministas mantenemos en el hogar? ¿Cómo ponemos en práctica estos discursos en la organización del trabajo de hogar y de cuidados? ¿Qué discursos mantenemos cuando trasvasamos a otras mujeres este trabajo? ¿Hay una conciencia ética feminista del cuidado en la externalización? ¿La externalización libera de la identidad cuidadora a las mujeres que la practican? ¿Qué tareas son externalizadas? ¿Qué actividades permite conciliar la externalización? ¿Mantienen las empleadoras una situación de doble jornada o doble presencia/ausencia pese a la externalización?

Algunas autoras sostienen que en la mercantilización del trabajo doméstico y de cuidados prevalece una estructura colonial (Gutiérrez Rodríguez, 2014; Dahul y Meschini, 2016) que genera asimetrías de poder y explotación intragénero. En base a esto, nos preguntamos: ¿Son las empleadoras conscientes de estas asimetrías de poder? ¿Qué contradicciones les suponen? ¿De qué manera les hacen frente? ¿Cuál es la percepción que las empleadoras tienen acerca de sus

empleadas? ¿Tienen lugar relaciones de apoyo mutuo o de reciprocidad donde entra el cuidar-nos? ¿Impacta la conciencia feminista en la relación entre empleadora y empleada?

El trabajo de hogar y de cuidados es una actividad feminizada, producto de la división sexual del trabajo. El recurso al empleo de otras mujeres para llevarlo a cabo, ¿desvía la corresponsabilidad entre hombres y mujeres? ¿Ocurre esto en hogares heteronormativos donde las mujeres mantienen discursos feministas? ¿Tienen lugar conflictos de género? ¿Se cuestionan los roles de género en el interior de estos hogares? ¿Hay procesos de deconstrucción de las identidades masculina-femenina? ¿Y conflictos intergeneracionales? ¿Cómo influye esto en las hijas e hijos de las empleadoras?

A través de los relatos de las empleadoras feministas acerca de sus propias creencias, valores, prácticas y contradicciones, tal vez sea posible politizar las experiencias contribuyendo a la reflexión sobre una ética global del cuidado. Así pues, a lo largo de este estudio nos gustaría observar si en la concepción que se tiene de los cuidados se incluye el “cuidar-nos”, la ética feminista del cuidado, en la que se entretengan relaciones de apoyo mutuo entre empleadoras y empleadas, a la vez que, dilucidar si esto es posible en una relación jerárquica de poder. Queremos considerar también, si en el espacio-hogar de las protagonistas tienen lugar negociaciones sobre los roles y las corresponsabilidades familiares. En definitiva, intentaremos averiguar cómo se manejan las contradicciones/conflictos de género e intragénero en los hogares de mujeres feministas que recurren a la externalización de los cuidados.

La investigación que presentamos se corresponde con el Trabajo de Fin de Máster del Máster de Estudios Feministas y de Género de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea del curso académico 2017/2018. Su estructura comprende cinco apartados, siendo el primero una introducción al tema de investigación elegido, el posicionamiento y las motivaciones que nos animan a estudiarlo. El Capítulo Primero se corresponde con el marco teórico que fundamenta la investigación y parte de un recorrido histórico sobre la construcción social de las categorías género, clase y raza para analizar, a continuación, las aportaciones feministas al estudio del trabajo de hogar y de cuidados. El capítulo continúa con una revisión bibliográfica sobre diversas investigaciones que tratan las relaciones entre empleadoras y empleadas del trabajo de hogar y de cuidados en diferentes países, acabando con una aproximación al contexto más reciente del Estado Español en lo referido a este ámbito laboral. El Segundo ofrece algunos datos estadísticos que permiten fotografiar la realidad del trabajo de hogar y de cuidados remunerado en

nuestra contexto. El Capítulo Tercero presenta los objetivos y la metodología de investigación seleccionada para aproximarnos a ellos. Como se podrá observar más adelante la metodología seleccionada es cualitativa y la técnica de investigación elegida es la entrevista en profundidad. El Capítulo Cuarto muestra los resultados provenientes de las entrevistas realizadas, poniéndolos en relación con los objetivos marcados. El Quinto y último capítulo expone las conclusiones, limitaciones del proceso de estudio y futuras líneas de investigación.

CAPÍTULO PRIMERO: Marco teórico

1.1. Género, clase y raza en la distribución histórica del trabajo doméstico y de cuidados

Este apartado aborda la forma histórica en la que se ha distribuido el trabajo doméstico y de cuidados en base a las categorías de género, clase y raza. La perspectiva decolonial apunta cómo la construcción social de las mismas contribuye a la edificación de un sistema Moderno/Colonial capitalista¹. La configuración del sistema de género tiene su origen junto con el desarrollo del liberalismo en Europa, dando lugar a enormes desigualdades entre hombres y mujeres, de ahí la crítica fundamental del feminismo hegemónico eurocentrado. Sin embargo, como expondremos más adelante, es la construcción de lo que María Lugones (2008) denomina el Sistema Moderno/Colonial de Género, lo que complejiza y amplifica la comprensión del desarrollo del capitalismo y de las relaciones jerárquicas que lo nutren, incluyendo la división sexual/racial e internacional del trabajo.

La perspectiva histórica permite, no solamente realizar un acercamiento al origen de fenómenos sociales, tales como el trabajo doméstico y de cuidados, sino también ayuda a establecer conexiones entre pasado y presente para comprender algunas cuestiones que, aunque parezcan novedosas y propias de la actualidad, ya fueron planteadas con anterioridad (Carrasco et al., 2011). Además, una perspectiva histórica interseccional (Crenshaw, 1989) que refleje las desigualdades de género, clase, raza/etnia/origen, sin fragmentarlas, como co-constitutivas, (Lugones, 2008), ha de hacerse desde una mirada feminista, que trascienda el androcentrismo de las disciplinas sociales (Biglia, 2014) pero también el racismo y clasismo epistemológico, para recuperar y valorizar las experiencias invisibilizadas de la población subalternizada.

1.1.1. Género y la organización del trabajo doméstico y de cuidados en Europa

En el tránsito del Antiguo Régimen a la Modernidad tiene lugar una profunda transformación, consistente en el desplazamiento de sociedades teocráticas hacia sociedades

¹ La idea de sistema moderno/colonial capitalista sugiere que la Modernidad se inició en la conquista de América en 1492 y que los procesos de colonización fueron necesarios para el desarrollo del capitalismo (Quijano, 2000).

antropocéntricas, con un viraje de sociedades comunales a sociedades individualistas. Bajo la perspectiva moderna, el hombre (blanco, burgués, heterosexual, occidental) comienza a ser considerado un ser autónomo, racional y libre (Arbaiza, 2017).

El pensamiento Ilustrado del siglo XVIII concede una extraordinaria importancia a la naturaleza y utiliza el discurso de la diferencia sexual para elaborar una concepción diferenciada de hombres y mujeres, en teoría no jerarquizada – a diferencia de la misoginia feudal-, sino complementaria (Morant y Bolufer, 1998). Se esencializa la femineidad, a la que se atribuyen rasgos como la debilidad, emocionalidad y la dependencia, siendo destinada al hogar, al ámbito privado, y la masculinidad, asociada a la autonomía, la cultura, la fuerza, la racionalidad, el espacio público, la política.

El nuevo discurso liberal impone la *ideología de la domesticidad* cuyo “eje fundamental se asentaba en la división de las esferas. Asignaba al varón un papel social en la esfera pública de la producción y de la política y, en contrapartida, delimitaba la actuación femenina a la esfera doméstica, al hogar y a la familia” (Nash, 1993: 615). No obstante, ya a finales del siglo XVI, en el Reino de España se gestaba un ideal de mujer que se debía a los cuidados de su marido en el hogar y que recoge la obra “La perfecta casada” de Fray Luis de León, quien “defendía en 1583 la reclusión de las mujeres” en el hogar ofreciendo a sus maridos un lugar de reposo tras los trabajos cotidianos que éstos realizaban fuera de la casa (Aresti, 2000: 369).

La división de los espacios público/privado “facilitó una clara diferenciación de los cometidos sociales de hombres y mujeres” (Nash, 2004: 39) dando lugar a una división sexual del trabajo productivo/reproductivo, siendo el sector laboral del servicio doméstico una muestra paradigmática de ello. De acuerdo con Carmen Sarasúa, “hacia el final del siglo XVIII se había producido un cambio en la consideración de las tareas que componen el servicio doméstico, apareciendo por primera vez expresiones que identificaban tareas como propias de mujeres” (1994: 264). Debido a la necesidad de compatibilizar el sustento y la crianza, el recurso a la externalización de los cuidados está presente en las distintas capas sociales, aunque con diferentes formas y capacidades de organización. El servicio doméstico de las clases altas está altamente jerarquizado y disponer de varones como empleados se traduce en signo de poder. Por su parte, las clases populares, suelen contar con el apoyo de familiares y redes vecinales para la realización de trabajos reproductivos y productivos en el interior de los hogares. A medida que se produce el desarrollo

industrial y se consolida la división sexual del trabajo, se diversifican los trabajos masculinos y se feminiza el servicio doméstico (Sarasúa, 1994).

La ideología de la domesticidad contribuye, así mismo, a vaciar a la familia de sus funciones productivas -que son absorbidas por la industria- y los cuidados se colocan en el centro del trabajo familiar doméstico. El discurso científico (médico, higienista, etc.) limita a las mujeres al rol “natural” de cuidadoras, mientras los hombres mantienen su autoridad como “supervisores” de los cuidados y la educación de las criaturas (Carrasco et al., 2011). La supremacía del pensamiento científico y racional, otorga especial importancia a la vida humana y, en base a ello, desde mediados del S.XVIII emergen críticas a la externalización de los cuidados entre las clases aristócratas y burguesas, principalmente el recurso a nodrizas. Se apela a una maternidad consciente, acusándose a las madres de egoísmo y de anteponer sus actividades personales y pasatiempos o la dedicación al trabajo asalariado, en detrimento de la salud y la educación de las criaturas (Morant y Bolufer, 1998). La asunción de tareas de hogar y de cuidados por parte del ama de casa desencadena en gran medida el declive del servicio doméstico (MacBride, 1984).

La figura del *ama de casa* se afianza a principios del siglo XX, como resultado del profundo trabajo moral y político que tiene lugar durante todo el siglo XIX, de la división estricta de las esferas productiva y reproductiva y de la exaltación de la maternidad. La superioridad moral atribuida a las mujeres, simbolizada en el arquetipo del Ángel del Hogar, las destina a las tareas de cuidados y a la gestión del hogar. La educación femenina se orienta a la organización doméstica, siendo requisito para las mujeres burguesas “saber gobernar una casa, realizar labores manuales y dirigir los trabajos de los criados” (Morant y Bolufer, 1998: 208).

La ideología de la domesticidad se ve reforzada en el siglo XX en el Estado Español durante la dictadura de Francisco Franco (1939-1975), a pesar de los avances en las relaciones de género y derechos de las mujeres promovidos por la Segunda República. El nacional-catolicismo, ideología dominante del régimen franquista, a través del “papel de la Iglesia y la Sección Femenina”, profundiza “en una domesticación de las mujeres de corte autoritario y represivo” (Vega, 2009: 73). En este sentido, “que las mujeres cuidaran abnegadamente de los demás era una muestra de su valía social” (Ibídem: 62). Derivado de esta ideología, “el servicio doméstico durante el franquismo fue uno de los nichos laborales más importantes y, a su vez, constituía una estrategia migratoria de mujeres pobres de áreas rurales a la ciudad” (Dios Fernández, 2014: 30).

1.1.2. Desigualdades de clase en la distribución del trabajo de hogar y de cuidados

A finales del S.XIX, la mujer trabajadora se visibiliza a partir de numerosos debates públicos sostenidos por economistas, políticos, médicos, higienistas, legisladores, sindicatos y empresarios. La mayoría de debates implican la oposición binaria entre “el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad” (Scott, 1993: 427). La mujer obrera subvierte el modelo de feminidad hegemónico al no cumplir con los cánones impuestos de maternidad y domesticidad burguesa y dado que el discurso de la domesticidad funciona como “mecanismo de control social [,] cualquier trasgresión de esta norma significaba la ruptura de las pautas de conducta socialmente aceptadas y por tanto, la descalificación de la mujer en cuestión” (Nash, 1993: 616).

De acuerdo con la historiadora Mercedes Arbaiza (2000), la cuestión de la mujer obrera se hace patente en un periodo de tensiones protagonizadas por las clases populares donde el objeto de intervención pública no son las condiciones sociales que generan malestar (trabajo precario, jornadas interminables, salarios insuficientes para cubrir necesidades básicas...) sino que se pone el foco de atención en el ámbito privado, concretamente en las mujeres de clase trabajadora y, por tanto, la “cuestión social” se convierte en una “cuestión de género”. De acuerdo con Silvia Federici (2013: 58) “la necesidad de tener una mano de obra más estable y disciplinada forzó al capital a organizar la familia nuclear como base para la reproducción de la fuerza de trabajo”.

Sin embargo, la situación de la mujer trabajadora no es nueva: el comercio, los servicios, la manufactura, los trabajos de aguja o el servicio doméstico son sectores ocupados por mujeres desde épocas preindustriales, en las que “si el trabajo entraba en conflicto con el cuidado de los hijos, las madres, antes que dejar el empleo, preferían enviar a sus críos con nodrizas y otras personas que se hicieran cargo de ellos” (Scott, 1993: 431). No obstante, la ideología de la domesticidad considera el empleo extradoméstico como una amenaza para la familia (Perrot, 1990) y una desviación del rol materno: “la “mala madre” en el imaginario de la época no era sólo una mujer culpable, sino un ser monstruoso, que defraudaba a la sociedad y traicionaba su propia naturaleza” (Morant y Bolufer, 1998: 224).

Para la clase obrera, la mujer presenta competencia a la mano de obra masculina, dado que percibe un menor salario en base a su supuesta menor productividad (Scott, 1993). Además, la

autonomía económica supone una subversión de la jerarquía de género y un cuestionamiento de la masculinidad como sustentadora de la familia. En tanto que el ideal de ama de casa es asumido mayoritariamente por la clase obrera, el empleo de las mujeres queda relegado a condiciones de necesidad familiar y se sustentan las bases para la reivindicación del salario familiar por parte de los sindicatos (Perrot, 1990; Scott, 1993, Nash, 1993). De acuerdo con la historiadora Mary Nash, esto condicionó “la visión del trabajo asalariado femenino como accesorio, transitorio y complementario al masculino” (Nash, 1993: 620), dando paso a invisibilizarlo y precarizarlo. Como consecuencia, se va expulsando a las mujeres de determinados sectores con presencia masculina mayoritaria, mayor reconocimiento y remuneración; aumentan las brechas salariales y se las aboca a sectores de producción secundarios, menos valorados e invisibilizados (Arbaiza, 2000). En definitiva, se trata de poner restricciones a las mujeres que mantienen “el objeto de reconducirlas al trabajo doméstico” (Sarasúa, 1994: 267).

Siguiendo a Sarasúa (1994: 269), el trabajo de criada “reúne muchas de las actividades que se consideran más adecuadas para las mujeres: limpiar, cocinar, cuidar niños, son prolongaciones de la naturaleza femenina”. Por ello, en el siglo XIX, “el sector de trabajo más importante para la mujer (...) fue el servicio doméstico (...). Alrededor de una de cada tres mujeres europeas había sido sirvienta en alguna etapa de su vida” (McBride, 1984: 128). Sin embargo, “el empleo de trabajadoras domésticas significaba que las mujeres (de clase media y alta) podían negociar la contradicción entre la domesticidad, que requería trabajo físico y suciedad, y la limpieza y espiritualidad de la virtud femenina” (Anderson, 2000: 18), reforzando las diferencias entre mujeres. Así mismo, la construcción social de la maternidad, que evoca a las mujeres burguesas como el modelo de madre al que aspirar socialmente, juzga la capacidad de las mujeres de clases populares como inadecuada, debido a que “no sólo carecían de medios económicos sino también de principios morales” (Morant y Bolufer, 1998: 224). En el imaginario de la élite social, las mujeres obreras constituyen la identidad antagonista de las burguesas, construyendo una relación de interdependencia en la que las mujeres de clase media y alta pueden desentenderse de ciertos trabajos domésticos, reclamando los servicios de las mujeres de clases populares, tales como las tareas del hogar y/o el cuidado de criaturas. La distribución asimétrica del trabajo doméstico y de cuidados intragénero dificulta la generación de relaciones de solidaridad femenina entre clases ya que, tal como sostiene Simone de Beauvoir “la mujer burguesa se atiene a sus cadenas, porque se atiene a sus privilegios de clase. (...) No siente ninguna solidaridad con respecto a las mujeres de clase obrera” (1949: 51).

1.1.3.(De)construcción de la raza y el género. Apuntes sobre la “esclavitud doméstica”

Para el despliegue del capitalismo, la ficción de raza resulta ser una herramienta muy útil. De acuerdo con Aníbal Quijano la organización social que impone el sistema capitalista colonial se produce en base a esta ficción:

“La idea de raza, en su sentido moderno, no tiene historia conocida antes de América. Quizás se originó como referencia a las diferencias fenotípicas entre conquistadores y conquistados (...). [R]aza e identidad racial fueron establecidas como instrumentos de clasificación social básica de la población” (Quijano, 2000: 202).

Como consecuencia del colonialismo emergió un patrón de poder, la *colonialidad*, apoyado en dos ejes, el mercado capitalista y la racialización, que articulan entre sí el trabajo, la autoridad, el conocimiento y las relaciones intersubjetivas (Maldonado-Torres, 2003). A través de la *colonialidad del trabajo* se jerarquizan étnico-racial y geográficamente las relaciones laborales (Lugones, 2008). Como resultado, “el trabajo pagado era privilegio de los *blancos*” (Quijano, 2000: 207), por tanto, los colonizados pueden ser esclavizados, explotados hasta la muerte o confinados a la servidumbre. Así mismo, la *colonialidad del ser*, producto de la perspectiva ontológica moderna basada en la racionalidad, genera un sujeto subalterno, un/a Otro/a, el/la que “no es” porque carece de racionalidad. De acuerdo con esta idea, a las personas racializadas se les atribuye ausencia de ser (Maldonado-Torres, 2003).

Siguiendo a María Lugones (2008), el *Sistema Moderno/Colonial de Género* impone una jerarquización que “distingue inicial y fundamentalmente entre lo humano y lo no humano y del cual se desprenden las categorías de clasificación de raza-género” (Espinosa, 2012: 153). Lo humano representa al europeo, al colono, el ser racional alejado de la naturaleza, mientras que lo no-humano representa lo irracional, la naturaleza. Este orden impone a los colonizados, “dimorfismo biológico, organización patriarcal y heterosexual de las relaciones sociales” (2008: 17). Por tanto, no tiene lugar una atribución de género a los colonizados, asimilable a la que se produce en Europa. En palabras de Yuderkys Espinosa “ese orden productor de diferencias jerárquicas no atribuyó género a las gentes bestializadas (...) [,] el tipo de diferenciación que se aplica a los pueblos colonizados y esclavizados es de dimorfismo sexual macho y hembra (2012: 153).

En el Estado Español, se comercializa y utiliza a personas esclavas procedentes de África, Europa del Este y América para el desarrollo de labores productivas y reproductivas durante el periodo de la Modernidad y hasta la abolición de la esclavitud en el siglo XIX (Morgado García, 2011). De acuerdo con Sarasúa, “la conexión del trabajador esclavo con las economías urbanas europeas de los siglos XVIII y XIX se produce precisamente a través del servicio doméstico” (1994: 115). Tener un criado esclavo simboliza el estatus social elevado de sus amos/amas: “Los sirvientes negros o “moros” son exóticos” (Ibídem: 75) y las mujeres esclavas son compradas por la aristocracia y la alta burguesía españolas para desempeñar labores “específicamente femeninas como sirvientas, limpiadoras y amas de cría” (Morgado García, 2011: 81) pero, también pueden ser utilizadas como esclavas sexuales y, para engendrar criaturas con las que nutrir la fuerza de trabajo (Lobo Cabrera, 1993).

Tal y como sostiene Angela Davis, acerca de la esclavitud en Estados Unidos, las mujeres negras esclavas comparten la misma opresión que los hombres, siendo tratadas y explotadas para ciertas tareas sin distinción de género. Sin embargo,

“la actitud de los propietarios de esclavos hacia las esclavas estaba regida por un criterio de conveniencia: cuando interesaba explotarlas como si fueran hombres, eran contempladas, a todos los efectos, como si no tuvieran género; pero, cuando podían ser explotadas, castigadas y reprimidas de maneras únicamente aptas para las mujeres, eran reducidas a su papel exclusivamente femenino” (1981: 15).

La diferente experiencia de las mujeres racializadas (y esclavizadas) es expresada también en el discurso *Ain't I a woman?/¿Acaso no soy yo una mujer?* pronunciado en 1851 en la Convención de los derechos de la mujer en Ohio por la activista y abolicionista Sojourner Truth, quien nació siendo esclava y escapó de esa condición, denunciando y ganando el recurso contra el hombre blanco que había vendido a su hijo (Tribuna Feminista, 2016).

El feminismo hegemónico (occidental, blanco, burgués) pone en el centro de las opresiones el género y la familia (heteronormativa). Sin embargo, las mujeres de clases populares, las mujeres lesbianas, trans, queer y las mujeres racializadas, entre otras, no están atravesadas únicamente por las cuestiones de género. Más aún, el feminismo decolonial, defiende que, “el género tiene que ver con un tipo de relación humana reservada al varón blanco europeo poseedor de derechos y su compañera mujer que sirve a los fines de su reproducción como especie” (Curiel, 2014: 50).

Si la familia ha sido para el femenino hegemónico, uno de los lugares de opresión femenina, Rita Segato sugiere que “para muchas mujeres negras quienes sufrieron durante generaciones la esclavitud (...), la posibilidad de tener una familia estaba negada, así que constituirla era toda una conquista” (Segato, 2003 en Quiroga, 2014: 112). En definitiva, el modelo de familia nuclear caracterizado por la división sexual del trabajo,

“sólo ha estado plenamente accesible para las familias blancas, burguesas, heterosexuales. Mujeres de otras razas o de clase baja han estado siempre presentes en el mercado laboral, han organizado el cuidado en torno a redes extensas de mujeres que superaban esta idea estrecha de familia. Sin embargo, como imaginario social basado en jerarquías de género, clase y raza, ha tenido una gran fuerza histórica” (Precarias a la deriva, 2004: 222).

Para dar cuenta de las desigualdades entre mujeres con respecto a la distribución de los cuidados es imprescindible mantener una visión amplia, lo que desde los feminismos decoloniales:

“implica entender que tanto la raza como el género han sido constitutivas de la episteme moderna colonial; no son simples ejes de diferencias, sino que son diferenciaciones producidas por las opresiones, que a su vez produjo el colonialismo, y que continúa produciendo en la colonialidad contemporánea” (Curiel, 2014: 55).

Por tanto, esta mirada nos insta a comprender que el trabajo de hogar y de cuidados está “circunscrito por la lógica de la colonialidad y la feminización” (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 5), siendo jerarquizado en base a ejes de poder, como clase, raza, etnia, origen, nacionalidad. No entraña únicamente desigualdades de género, sino que obliga a tener en cuenta otras experiencias de opresión, tales como las desigualdades intragénero, marcadas por las relaciones de poder que existen entre las propias mujeres.

1.3. Aportaciones feministas al estudio del trabajo de hogar y de cuidados

Tras más de cuatro décadas de estudios y debates acerca del trabajo de cuidados, éste continúa siendo un campo en formación (Vega y Gutiérrez Rodríguez, 2014). Numerosas disciplinas se interesan actualmente por la temática, tales como la sociología contemporánea, para la cual se trata de un objeto de estudio en situación de (re)emergencia (Carrasquer, 2013). Sin embargo, nos gustaría poner en valor lo que la perspectiva feminista, aplicada a distintas disciplinas sociales -y expuesto aquí de forma sucinta-, ya nos ha permitido conocer.

En primer lugar, es relevante señalar que “los cuidados son un lugar privilegiado para analizar la recreación de las desigualdades de género” (Pérez Orozco, 2006: 31). Los estudios feministas han visibilizado las desigualdades generadas en torno a los roles asignados históricamente a mujeres y hombres. Así mismo, los análisis históricos con perspectiva feminista han revelado formas de organización social en torno a los cuidados, descubriendo conexiones entre pasado-presente respecto a su distribución asimétrica en función de ejes de poder (género, clase, raza/etnia/procedencia...). También se ha llamado la atención sobre temas pendientes de resolver, tales como la distribución social de la responsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, comunidades, agentes públicos y privados.

En segundo lugar, se ha realizado una revisión crítica al sistema socioeconómico capitalista, enfatizando la importancia del trabajo de cuidados para el sostenimiento de la vida -posición política en la que nos situamos para nombrar el trabajo de cuidados y que abordaremos más adelante-; un trabajo no reconocido ni valorado y desigualmente distribuido.

En tercer lugar, estas aportaciones han servido de base para plantear y repensar las políticas sociales y la provisión de cuidados en los Estados de Bienestar. Si bien todavía queda mucho por revisar, también se ha puesto en tela de juicio el modelo de acceso a derechos, protección e inclusión social, centrado en el trabajo/empleo productivo. En Estados de Bienestar de corte “familista” como el del Estado Español (Recio, 2010) los trabajos no reconocidos como empleo productivo quedan fuera de protección y las personas que los realizan -mayoritariamente mujeres- son relegadas a la dependencia de la figura del hombre-ganador de pan -el trabajador en el ámbito productivo (sujeto de derechos)- y al asistencialismo del Estado. De la misma forma, las nuevas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como, las de fomento de la igualdad entre

hombres y mujeres, requieren una mayor profundización para desarticular el marcado sesgo de género que mantienen. De acuerdo con Teresa Torns (2005), estas políticas se generan en la UE con el objetivo de minimizar el impacto causado por la incorporación femenina al mercado laboral. Desde el ámbito institucional se asume que la conciliación es un asunto que afecta mayoritariamente a las mujeres, al ser ellas quienes se acogen mayoritariamente a estas medidas. La conciliación, en palabras de la autora, “no es una solución viable” porque “sólo parece afectar a las mujeres. Porque además, sólo trata de resolver problemas de disponibilidad laboral como si de una cuestión individual se tratara, porque oculta o invisibiliza la división sexual del trabajo en el hogar-familia (...)” (Torns, 2007: 274).

La mirada feminista a la esfera de cuidados viene realizando un esfuerzo, no solamente revalorizador del trabajo y de las personas que lo ejecutan, sino también, creador de espacios de reflexión para la generación de propuestas emancipadoras e incluyentes para las personas que cargan históricamente con estas labores. Si bien valoramos la importancia de realizar una genealogía de los aportes feministas al campo de los cuidados, nos hemos limitado a seleccionar algunas aportaciones que, a nuestro juicio, son interesantes para observar la evolución del pensamiento en torno a esta temática y para reflejar nuestro posicionamiento en la misma.

1.3.1. Conceptualizaciones en torno al trabajo de hogar y de cuidados

A finales de los años 1960, tanto desde movimientos feministas europeos y estadounidenses, como a través del trabajo de feministas de la academia occidental, se debate intensamente acerca del trabajo doméstico no remunerado -interpretado como una forma de opresión a las mujeres- y sobre las aportaciones que éstas hacen a la economía, que no son reconocidas ni valoradas, en tanto que trabajos no categorizados económicamente (Carrasco et. al., 2011; Vega y Gutiérrez Rodríguez, 2014). Sobre todo desde el marxismo feminista se pone de manifiesto la tradicional asignación de las mujeres al trabajo doméstico como parte de la división sexual del trabajo y se le reivindica la categoría de trabajo, en tanto que requiere consumo de energía y de tiempo -que no es de ocio-. Así pues, se reclama para las mujeres los mismos derechos que cualquier trabajador, emplazando además a los hombres a realizar su parte del trabajo doméstico (Himmelweit, 1995/2011). Entre las múltiples acciones y reivindicaciones que tienen lugar en la época, la reivindicación del salario del ama de casa es una muestra de ellas. Para Silvia Federici, quien se une a la campaña internacional del Salario para el Trabajo Doméstico (WfH) en 1972, “reclamar un salario para el trabajo

doméstico significa rechazar este trabajo como expresión de nuestra naturaleza y, a partir de ahí, rechazar precisamente el rol que el capital ha diseñado para nosotras” (2013: 39).

La crítica feminista a la economía convencional, debido a su marcado sesgo androcéntrico y, por ende, a las desigualdades que produce y mantiene invisibles, lleva a la recuperación y dotación de contenido más amplio de un concepto procedente de la economía clásica: la reproducción social. Los economistas clásicos manejan este término, pero sin otorgarle el valor que reivindica el feminismo. De hecho, el padre clásico de la economía ortodoxa, Adam Smith, tiene en cuenta la importancia de la reproducción de la fuerza de trabajo que se desarrolla en los hogares, pero no le confiere valor económico y, por tanto, lo ubica fuera de la economía. Karl Marx, mentor del socialismo y crítico del capitalismo, habla del proceso de acumulación originario para el desarrollo del liberalismo económico, pero no contempla el trabajo desarrollado por las mujeres para reproducir la fuerza de trabajo y tampoco lo tiene en cuenta en su concepto de plusvalía (Carrasco, 2017).

Frente al negacionismo histórico del valor del trabajo doméstico realizado mayoritariamente por las mujeres, desde el feminismo italiano se retoma con fuerza el concepto de reproducción social. Inicialmente encajado en un esquema de producción-reproducción, trata de dar cuenta del valor que aportan las mujeres a la economía en la reproducción de la fuerza de trabajo. De acuerdo con Antonella Picchio, quien analiza el mercado laboral desde la perspectiva de la reproducción social, ésta “incluiría la producción de bienes materiales para el mantenimiento físico de las personas (alimentación, higiene, salud, etc.), pero también el cuidado directo de los niños y niñas y de las personas adultas que constituyen la fuerza de trabajo (...)” (1981 en Carrasco et al. 2011: 31-32).

Al incorporar la cuestión de los cuidados, que conlleva la afectividad y la relación interpersonal, el concepto de reproducción social es ampliado, tomándose en consideración, además, la subjetividad de la persona que lo realiza. Nacen los conceptos *lavoro di cura*, por parte de sociólogas italianas, y el de *care*, de la mano de sociólogas inglesas, siendo sobre todo éste último el que va tomando mayor protagonismo (Carrasco et al., 2011). Marie-Thérèse Letablier apunta que el concepto *care* “abarca al mismo tiempo la responsabilidad material (el trabajo), económica (el coste) y psicológica (el lado afectivo, la emoción, los sentimientos)” (2007: 64).

En 1978, Laura Balbo establece la idea de la *doppia presenza/doble presencia*, caracterizando la situación en la que se encuentran las mujeres adultas a cargo del trabajo en la familia y el trabajo extradoméstico, denunciando las desigualdades cotidianas a las que se tienen que enfrentar las mujeres. A pesar de la incorporación masculina a las tareas domésticas, Balbo sospecha que con la imposición de la doble presencia tanto a mujeres como hombres, cuando éstos se incorporen de forma equitativa, no habrá espacio para otras expectativas personales más allá de ese doble trabajo. La autora apoya sus inquietudes en las experiencias femeninas que expresan que la situación de “media presencia en el trabajo, media presencia en la familia, agota para las mujeres cualquier posibilidad de otra dedicación a sí mismas -descanso, distracción, reflexión- o a otros empeños -estudios, confrontación, intervención-” (Balbo, 1994: 513). Por tanto, la solución privada para resolver las contradicciones entre trabajo y la reproducción social requiere ser revisada. El concepto de *social care* es propuesto por Mary Daly y Jane Lewis (2000/2011) y a través del mismo se puede analizar la distribución de los cuidados -trabajo, responsabilidad y coste- entre familias, miembros de las familias, comunidad, Estado y mercado. Así mismo, el concepto resulta adecuado para observar y prever los cambios en su distribución tanto a nivel macro, analizando el reparto entre los diferentes agentes y a nivel micro, “ente las personas individuales y entre las familias, así como la modificación de las condiciones bajo las cuales se prestan y reciben cuidados” (Daly y Lewis, 2000/2011: 235).

Frente a una ideología del trabajo de hogar centrada en los aspectos materiales, incluir el cuidado en el trabajo que se desarrolla en los hogares implica, para autoras como Janet Finch y Dulcie Groves, poner en valor la emocionalidad intrínseca del cuidado (Recio, 2010). En este sentido, en la publicación de 1983 que ambas autoras comparten como Hilary Graham, *A labour of love: women, work and caring*, ésta última pone “el acento en los sentimientos y emociones en los que se enmarcan los cuidados, destacando que se trata de tareas eminentemente femeninas no asimilables al trabajo de producción y de bienes mercantiles, habitualmente masculino” (Carrasco et al., 2011: 35). Destacar los aspectos emocionales del cuidado supone, en parte, desviar la consideración del cuidado como trabajo, pero da paso a hablar sobre la subjetividad e identidad de las personas cuidadoras y a debatir sobre los aspectos éticos del cuidado (Recio, 2010). Carol Gilligan trata sobre la ética del cuidado en su obra de 1982, *In a difference voice*, abordando cuestiones de socialización de género y moralidad. En respuesta a las críticas sobre el esencialismo que recae sobre su investigación, por articular trabajo emocional y rol femenino, Gilligan afirma que “la ética del cuidado se puede confundir con la “moralidad de las mujeres”, pero no por su supuesta naturaleza, sino por la socialización de género que se desarrolla en la primera infancia”

(Molinier y Legarreta, 2016: 4), además, insiste en que “el cuidado y la asistencia no son asuntos de mujeres; son intereses humanos” (Gilligan, 2013: 54).

Gilligan reconoce la existencia de tensiones entre la ética femenina y la ética feminista, pero reclama ésta última como una “una ética que conduce a una democracia liberada del patriarcado y de los males que le están asociados como el racismo, la homofobia y otras formas de intolerancia y de ausencia de cuidado” (Gilligan, 2009 en Molinier y Arango, 2011: 17). Para la autora, la cuestión de la interdependencia entre las personas es clave y, en este sentido, plantea una cuestión definitiva, y es que, en lugar de preguntarnos de qué manera “adquirimos la capacidad de cuidar, nos preguntemos: ¿Cómo perdemos nuestra humanidad?” (Gilligan, 2013: 65).

1.3.2. El trabajo de cuidados y el conflicto capital-vida: la crisis global de cuidados

La importancia dada a los aspectos relacionales, afectivos y emocionales del trabajo de cuidados, a partir de las aportaciones interdisciplinarias de la sociología y la psicología, entre otras, mueven a la economía feminista de los años 1990 a trascender las dicotomías trabajo/no-trabajo, remunerado/no-remunerado, otorgando entidad propia al trabajo de cuidados (Carrasco et al., 2011). La “economía feminista de la ruptura” del modelo capitalista, propone situar el cuidado de la vida en el centro de la vida misma, desplazando a los mercados de su lugar privilegiado (Pérez Orozco, 2014). De acuerdo con Carrasco, “la relevancia del cuidado como base de la vida y del sistema económico permite situar este trabajo en el centro de la reproducción social y a las mujeres como sostenedoras de todo el entramado social y económico” (2017: 65). La economía feminista rupturista se centra en los procesos de sostenibilidad de la vida, entendiendo como tales los procesos de satisfacción de las necesidades de las personas (Carrasco, 2001 en Río y Pérez Orozco, 2004). En base a este cambio de paradigma, tomamos en cuenta la definición de cuidados que emana del trabajo de reflexión colectiva realizado por Precarias a la Deriva:

“Los cuidados son fundamentales en la medida en que son la base social y porque todas y todos necesitamos cuidarnos y ser cuidadas/os a lo largo de nuestra vida. Tienen que ver con el mantenimiento cotidiano de la vida, con tareas a veces nimias o rutinarias, que se dirigen al bienestar emocional y material inmediato. El cuidado es una necesidad diaria de todas las personas, aunque su forma concreta varíe a lo largo del ciclo vital y el contexto histórico y cultural. (...) Los cuidados son la base de todo el sistema socioeconómico, pero una base habitualmente invisibilizada e infravalorada” (2004: 220).

La importancia del trabajo de cuidados se torna visible en la llamada *crisis de los cuidados*, “que alude a la tensión en la provisión de cuidados derivada del distinto papel de las mujeres en las sociedades desarrolladas del Siglo XX” (Hochschild, 1995 en Carrasquer, 2013: 92, la cursiva es nuestra) y tiene que ver con varios factores. Por una parte, está relacionada con el resquebrajamiento del modelo tradicional de la división sexual del trabajo de cuidados, el modelo de familia nuclear fordista, formado por el hombre-ganador de pan y la mujer-ama de casa, al producirse el acceso al mercado laboral de las mujeres, que comienzan a dejar de identificarse con el rol tradicional femenino (Pérez Orozco, 2014). Sin embargo, la incorporación de las mujeres a la esfera productiva no se ve acompañada de una mayor participación de los hombres en las labores de cuidado (Oso, 1997; Carrasco, 2001; Parella, 2003; Pérez Orozco, 2014) lo que genera una situación de “*doble presencia/ausencia*, ese estar y no estar en ninguno de los dos lugares” (Izquierdo, 1998: 356), que las mujeres experimentan como tensión entre sus responsabilidades productivas y reproductivas. Además, el aumento de la esperanza de vida conlleva un envejecimiento de la población y las situaciones de dependencia, no siempre aparejadas al envejecimiento, que requieren un incremento de las necesidades de cuidado. Así mismo, otros factores de influencia son: los cambios en la composición de los hogares, el “incremento en los hogares unipersonales o monomarentales; pero también (...) la pérdida de tejido social que acentúa la vulnerabilidad de las personas y la búsqueda de soluciones individualizadas” (Pérez Orozco, 2006: 20) y los cambios socio-productivos “que tienen como resultado la degradación del empleo y de las garantías a él asociadas” (Carrasquer, 2013: 94).

Sin embargo, el despliegue de estrategias para amortiguar las tensiones del cuidado es diferente según la clase social, lo que nos invita a preguntarnos: “¿quién sostiene la vida y cómo?” (Molinier y Legarreta, 2016: 5), dado que “el cuidado no puede pensarse fuera de las relaciones de dominación” (Ibídem: 6). Por un lado, una estrategia generalizada es el recurso a las cadenas familiares, sobre todo femeninas (hijas-madres-abuelas), aunque más que una forma altruista de apoyo, comportan un tipo de relación “de poder, de obligación de cuidar en el futuro” que podría reconocerse como reproductora de la división sexual del trabajo” pues “el conflicto (...) permanecería soterrado en el ámbito privado y se plantearía dentro del colectivo femenino y no como un conflicto entre géneros” (Carrasquer, 2013: 101). Por otro lado, la estrategia de la externalización o mercantilización de los cuidados aboca a distribuir las tareas de forma asimétrica entre distintos grupos sociales. Así, tomar en cuenta la co-constitución de categorías de desigualdad (género, edad, clase, raza/etnia/procedencia ...) invita a reflexionar “sobre las lógicas de diferenciación de género que venimos aplicando” (Gregorio Gil, 2017: 49) pues, aunque el cuidado

sea todavía considerado como patrimonio femenino (Carrasquer, 2013) la realidad es que hay enormes diferencias entre mujeres en cuanto a las responsabilidades asumidas y la ejecución de las tareas. Cabe exponer que ello se debe, en parte, a diferencias ante la predisposición al cuidado, generando sentimientos contradictorios entre la obligación y el deseo de cuidar.

En cualquier caso, se evidencia un “problema de justicia en los cuidados” (Vega, 2009: 87). Para Dahul y Meschini, la externalización del trabajo de hogar/cuidados constituye una relación entre mujeres donde “las trabajadoras domésticas realizan las tareas del hogar y del cuidado que otras mujeres -sus empleadoras- no valoran, subestiman y no quieren realizar; sufriendo así una doble desvalorización, la propia y la intragénero” (2016: 130). De acuerdo con Precarias a la Deriva, “la tensión entre la lógica del cuidado y la lógica del beneficio, (...) se globaliza con la externalización del hogar y la contratación de servicios de cuidados a mujeres que vienen del Sur” (2004: 232), produciéndose:

“un trasvase de desigualdades de clase y etnia desde las mujeres autóctonas con cualificación, que se incorporan al mercado de trabajo y no pueden seguir atendiendo el volumen total de cargas reproductivas, hacia las mujeres de origen migrante, que precisan ingresos económicos y, muchas veces, se ven obligadas a dejar a sus familias en sus países de origen y a desatender sus propias cargas reproductivas” (Parella, 2003: 15).

Como consecuencia, gran parte de las mujeres que migran para trabajar en el sector del hogar y de los cuidados en otro país, se mantienen como sostén familiar en la distancia y, para resolver las necesidades de cuidado directo, cuentan con otras personas (generalmente mujeres de la familia o la vecindad) que llevan a cabo esas labores, dando lugar a *cadena globales de cuidados* (Pérez Orozco, 2006) o *cadena mundiales de afecto o asistencia*, tal y como las define Arlie Russel Hochschild, en tanto que personas vinculadas, que realizan una labor de asistencia, remunerada o no, y que “suelen comenzar en un país pobre y terminar en otro rico” (2001: 188). Para la autora, estas cadenas generan una plusvalía de afectos que beneficia a la persona que recibe los cuidados y, en última instancia, pudiendo ser o no la misma persona, a la empleadora. No obstante, autoras como Gregorio Gil sugieren ampliar la mirada sobre este concepto ya que, “la potencialidad” del mismo “debería permitirnos en términos políticos ir más allá de la afirmación de la opresión ejercida por «mujeres profesionales del Primer Mundo» hacia otras mujeres «las inmigrantes»” (2017: 58). La autora nos recuerda que “las jerarquías entre mujeres, no es un fenómeno de la globalización de finales del siglo XX y principios del XXI” (Ibídem), sino que ya existe en el auge

del capitalismo, por tanto, debemos profundizar sobre el entramado de categorías de poder que actúan en este ámbito, así como sobre los actores y actrices intervinientes.

1.4. Externalización del trabajo de hogar y de cuidados: relación empleadoras-empleadas

En los años 1980, diversos estudios feministas, realizados en países de los continentes americano y europeo, ahondan en las interseccionalidades que atraviesan la mercantilización de la reproducción social en los hogares de clases medias y altas. Se trata de estudios enfocados en las relaciones entre empleadoras y empleadas en distintas partes del mundo (Estados Unidos, Perú, Argentina, Brasil, el Estado Español, Francia y Alemania) y cuya revisión bibliográfica sirve de apoyo a nuestra investigación. Observamos que estos estudios se centran en las relaciones y las subjetividades de las personas entrevistadas, empleadoras (y empleadas en algunos casos) adscritas al género femenino; mujeres que conviven o han mantenido una convivencia heteronormativa, con descendencia o no. Además, en dos de las investigaciones (Barrig, 2001 y Molinier, 2011) las empleadoras se autodefinen como mujeres feministas, tal y como sucede con las participantes de nuestra investigación. Tras el análisis, hemos distinguido seis aspectos que nos parecen interesantes para tener en cuenta en nuestro estudio:

1. Motivaciones para externalizar el trabajo doméstico y de cuidados.
2. Características del trabajo doméstico y de cuidados.
3. La relación entre empleadoras y empleadas.
4. La mirada sobre las empleadas, las Otras.
5. Agencias y resistencias de las empleadas.
6. Mujeres feministas empleadoras y manejo de contradicciones.

1.4.1. Motivaciones para externalizar el trabajo de hogar y de cuidados

Existe consenso, en la mayoría de estudios que hemos analizado, en señalar la existencia de conflictos de género como la motivación principal para la externalización del trabajo de hogar y de cuidados. En este sentido, Laura Oso apunta que, si bien la influencia de los movimientos feministas ha sido clave en la toma de conciencia social sobre las desigualdades de género en el

ámbito reproductivo, hay una contradicción entre el “discurso según el cual «lo correcto es el reparto de las labores del hogar entre la pareja»” y lo que realmente ocurre en “la práctica cotidiana” (1997: 186). Judith Rollins también subraya la importancia de los movimientos de liberación de las mujeres para este ámbito, a través del testimonio de una empleada:

“hace veinte años, la mayoría de las personas para las que trabajabas estaban sobre los cuarenta y las mujeres se quedaban en casa. Hoy son mujeres profesionales jóvenes y muchas ni siquiera tienen hijos/as. Ellas no quieren perder el tiempo limpiando la casa; prefieren dedicarse a sus carreras... El movimiento feminista es la causa de que las mujeres blancas demanden empleadas de hogar” (Rollins, 1985: 104 Traducción propia).

Rollins, en contraste a las otras investigaciones, sostiene que ninguna de las empleadoras entrevistadas expresa tener conflictos de pareja a causa de la distribución de las tareas domésticas y que, si bien, en la mayoría de casos, la contratación suele hacerse a raíz del nacimiento del primer hijo, la externalización tiene que ver, principalmente, con mantener el estatus social y poder tener tiempo para dedicarlo a otras actividades “más interesantes, más prestigiosas y más gratificantes” (1990: 67 Traducción propia). Por su parte, Oso diferencia las estrategias de movilidad social de las empleadoras españolas según la clase social a la que pertenecen y se muestra de acuerdo con Rollins (1985) en que las de clase alta recurren a la externalización para la “reproducción de su estatus social (...) y por ende, de su lugar en la jerarquía social” (Oso, 1997: 199), mientras que las de clase media profesional utilizan una “estrategia emancipadora” (Ibídem:183), ya que por medio de la externalización pueden acceder a un empleo fuera del hogar. Según Pascale Molinier, “en los años 1970-1980, emanciparse significaba “trabajar”, es decir, escaparse del confinamiento doméstico” (2011: 238) y de ahí la necesidad de reorganizar el trabajo doméstico y de cuidados.

Sin embargo, según indican estas investigaciones, ya sean explícitos o latentes los conflictos de género por el reparto de tareas, el recurso a la externalización no disipa los problemas de “doble presencia” (Balbo, 1994) de las empleadoras, ya que continúan asumiendo responsabilidades de gestión y ejecución de las tareas de reproducción. Se produce, más bien, una división del trabajo entre empleadora y empleada (Molinier, 2011) que en momentos de crisis económica da lugar a un repliegue de las mujeres al rol doméstico, ya que “la delegación remunerada de este trabajo a otra mujer solo se consigue parcialmente y está permanentemente sometida a coyunturas económicas y políticas” (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 8).

Otros conflictos a nivel micro, tales como los intergeneracionales, son también mitigados mediante la externalización del trabajo reproductivo. De acuerdo con Bridget Anderson, “en muchas ocasiones, las mujeres no son capaces de discutir con su compañero varón y sus hijos/as para repartir las tareas” (2000: 19 Traducción propia). Rollins apunta, además, al propio sexismo de las empleadoras, afirmando que para ellas “la idea machista de que las tareas de hogar son un *trabajo de mujeres* continúa imponiéndose” (1990: 74 Traducción propia). Por ello, “en base a la delegación del trabajo reproductivo a otra persona se refuerza la lógica heteronormativa en el hogar (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 8).

1.4.2. Características del trabajo de hogar y de cuidados remunerado

Para caracterizar el trabajo doméstico y de cuidados recurrimos a cuatro interrogantes: ¿qué es el trabajo doméstico y de cuidados remunerado? ¿quién lo realiza? ¿dónde se realiza? ¿en qué condiciones se realiza?

¿Qué es el trabajo doméstico y de cuidados remunerado?

De acuerdo con Anderson “es muy difícil describir qué es el trabajo doméstico en términos de tareas realizadas [,] ya que suele envolver diferentes tareas simultáneamente. (...) no es solamente un trabajo físico, sino también mental y emocional” (2000: 12 Traducción propia). Las empleadas entrevistadas por la autora cuentan que tenían que “hacerlo todo”: desde limpiar casas, no solamente la de sus empleadores/as sino también las de familiares y amistades, hasta cuidar mascotas. En definitiva, se trata de hacer “el trabajo sucio” (Anderson, 2000) ya que cabría preguntarse si todas las tareas que se atribuyen a la empleada las haría la familia por sí misma, cuestión que apunta a la situación de explotación basada en relaciones de poder que tiene lugar en esta relación laboral. Además, de acuerdo con Rollins, las tareas del hogar son algo tedioso para algunas empleadoras, así que tratan de evitarlas. En este sentido, una de ellas afirma “haber procurado cuidadosamente no aprender a hacerlas” (1990: 67 Traducción propia).

Encarnación Gutiérrez Rodríguez define el trabajo doméstico y de cuidados como trabajo afectivo constituido por “reacciones y sensaciones corpóreas” (2014: 5). La investigadora se interesa por las cuestiones energéticas del trabajo doméstico, encarnadas tanto en las personas que lo llevan a cabo como en las que disfrutan de los resultados de ese trabajo. Sin embargo, especifica

que se trata de una actividad que disminuye la energía, no solamente por el esfuerzo físico sino también, por el escaso valor social atribuido al mismo y que tiene que ver con la “feminización”, pero también con la “racialización” de este trabajo (Anderson, 2000; Gutiérrez Rodríguez, 2014 el entrecomillado es nuestro). Así ocurre que, mientras para la familia, el trabajo realizado por la empleada tiene un efecto vivificador y alentador, para la empleada puede resultar desalentador debido al “estatuto de inferioridad y la devaluación socialmente asociada con el trabajo doméstico” (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 11).

¿Quién lo realiza?

Según cifras de la OIT (2018), el 80% de todos los/as trabajadores/as domésticos/as son mujeres y, teniendo en cuenta que “las tareas de reproducción se distribuyen en base a desigualdades de clase, raza, grupo étnico y género” (Brites, 2014: 64 Traducción propia), se trata, en su mayoría, de mujeres racializadas y procedentes de clases populares. Así mismo, Anderson considera que el trabajo doméstico es “desproporcionalmente desarrollado por grupos racializados” (2000: 1 Traducción propia). En las investigaciones analizadas podemos observar que las empleadas tienen una procedencia muy variada (afroamericanas, centroamericanas, latinoamericanas, asiáticas, europeas del Este, rurales...) siendo la mayoría migrantes de países periféricos y muchas de ellas, además, “jefas de hogar” (Oso, 1997; Gorban, 2012).

El empleo de hogar supone, en la mayoría de ocasiones, la primera puerta de acceso (a veces la única) a un mercado laboral restringido. Rollins (1990) señala al racismo de la sociedad norteamericana, inserto en la mayoría de instituciones sociales, que limita las opciones de trabajo a la población afroamericana, sobre todo, para aquellas con menor nivel de estudios. En el caso de las mujeres que migran a países del Norte, el objetivo no siempre es acceder al trabajo de hogar y de cuidados pero, muchas veces, el proyecto migratorio se ve frustrado por la falta de reconocimiento de la cualificación profesional de origen (Gutiérrez Rodríguez, 2014). En este sentido, la lógica colonial que permea las instituciones y políticas de los países receptores de migración parece considerar a “algunas mujeres como más adecuadas para las tareas domésticas que a otras” (Anderson 2000: 2).

De acuerdo con Rollins, la trabajadora doméstica “es más que una empleada; ella es la prolongación o sustituta de la ama de casa” (1990: 74, Traducción propia), idea sostenida también por Anderson (2000), para la que las empleadas de hogar, más que su fuerza de trabajo, venden su

personalidad, performando un rol que complementa al de la empleadora. La noción de complementariedad es también expuesta por Brites, que define la existencia de una “estratificación (social) complementaria” inscrita en la “coexistencia de dos patrones familiares” (2014: 66 Traducción propia). Se trata de dos modelos de familia, la de clase popular -que ofrece sus servicios de cuidados en el hogar- y otra de clase media/alta -que compra estos servicios-, que a pesar de tener distintos estilos de vida, formas de organización doméstica y familiar y valores sociales y culturales diferentes, se refuerzan mutuamente (Ibídem) y evocarían las cadenas mundiales de afecto o asistencia (Hochschild, 2001) o cadenas globales de cuidados (Pérez Orozco, 2006).

¿Dónde se realiza?

El trabajo doméstico y de cuidados se desarrolla, por lo general, en el hogar de las empleadoras, que pueden ser una o varias a la vez. Los hogares representados en las investigaciones analizadas están habitados, mayoritariamente, por familias heterosexuales de carácter nuclear. Si profundizamos más en otras categorías sociales observamos que se trata de familias de clase media, de dos carreras o salarios -salvo las amas de casa de la investigación de Oso (1997) de clase alta-, con estudios superiores o medios y, podemos deducir, en base a las lecturas y a la situación laboral descrita, que sus edades rondan entre los veinticinco y los sesenta y cinco años. Rollins (1990) especifica que las empleadoras entrevistadas por ella se encuentran entre los veintinueve y los sesenta y seis años.

Uno de los aspectos que no pasan desapercibidos al visualizar estos hogares es la extraordinaria circunstancia de que “dos grupos sociales que suelen vivir en espacios segregados se encuentran en un hogar privado”, de manera que, “la clase media profesional se abre a un grupo social con el que no tienen ningún tipo de apego” (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 4). Compartir el espacio-hogar se convierte en compartir una parte de la vida, estar en relación. Incluso, cuando empleada y empleadora no coinciden físicamente, queda impregnada en la casa la presencia de la otra. Será por ello, quizás, que el hogar está delimitado por una serie de espacios-frontera, materiales y simbólicos, que acotan el movimiento de las empleadas y “hacen a la vez de frontera con otros habitantes de la casa” (Gorban: 2012: 39) marcando las diferencias sociales. Por ejemplo, está permitido que la empleadora transite por toda o casi toda la casa para efectuar sus labores, pero hay determinados espacios reservados para el uso familiar, tales como, habitaciones, baños, sillones, sofás o las camas de la familia, entre otros (Brites, 2014).

El espacio donde se desarrolla la actividad doméstica y de cuidados remunerada nos ofrece la oportunidad de repensar la viabilidad de las categorías dicotómicas público/privado, pues si a través de la externalización de las tareas de reproducción la empleadora puede acceder al espacio público (Anderson, 2000), en el caso de las empleadas “la casa privada representa un espacio público, un lugar de trabajo” (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 5). Sin embargo, el trabajo en un hogar ajeno conlleva una suerte de aislamiento social (Rollins, 1985; Gorban, 2012), convirtiéndose, el espacio doméstico, en “un lugar inestable en lo que atañe a la seguridad y la protección de las trabajadoras” (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 10).

¿En qué condiciones se realiza?

El marco legal que regula el trabajo doméstico lo sitúa en un régimen especial. Como ejemplo de ello, observamos que, tanto en Argentina (Gorban, 2012) como en el Estado Español (Oso, 1997), las normativas reguladoras no asimilan a las trabajadoras de hogar al régimen general del trabajo, considerando la relación laboral de carácter especial por tener lugar en el ámbito privado/familiar. Sin embargo, esta diferenciación puede tener consecuencias muy negativas para la protección de las personas que se dedican a este sector ya que sus condiciones laborales quedan sometidas a la voluntad de sus empleadoras. Así pues, algunas entrevistadas por Rollins, aseguran no pagar la seguridad social ni vacaciones a sus empleadas. Una de ellas va más allá -refiriéndose al pago de la seguridad social- al argumentar que “si nadie lo hace, ¿cómo vas a ser tan tonta de incrementar más tus gastos?” (Rollins, 1990: 66, Traducción propia).

Por lo tanto, una normativa por sí sola no va a garantizar “que se traduzca en prácticas igualitarias y emancipadoras” (Dahul y Meschini, 2016: 131). En base a ello, nos apoyamos en Rollins (1985) para establecer como cuestión de primer orden las relaciones interpersonales entre empleadas y empleadoras, ya que, en relación a los aspectos psicosociales de la dominación, la autora pone en cuestionamiento los estudios que sostienen que el cambio de las condiciones económicas es el aspecto fundamental para la liberación de la opresión y, por tanto, dan una importancia secundaria o nula a las ideologías/imaginarios que crean y mantienen las jerarquías sociales.

1.4.3. Relación entre empleadoras y empleadas

El trabajo doméstico y de cuidados es un ámbito donde los vínculos que se construyen entre empleadora y empleada afectan y condicionan la relación laboral y personal. En otras palabras, las relaciones asimétricas de poder entre empleadas y empleadoras producen “encuentros y desencuentros afectivos” (Gutiérrez Rodríguez, 2014). El establecimiento de los vínculos está condicionado, en gran medida, por los imaginarios personales de cada una de las partes implicadas en la relación, que están constituidos por estereotipos y prejuicios basados en la racialización o el origen étnico/procedencia, la clase social y el género -como principales ejes de poder que tenemos en cuenta en esta investigación-. Por este motivo, para Rollins, estudiar la relación entre empleadoras y empleadas “es una ocasión extraordinaria para explorar una situación en la que entran en juego las tres estructuras de poder (...): la estructura capitalista de clase, la jerarquía sexual patriarcal y la división racial de las relaciones laborales” (1990: 63: Traducción propia).

En el ámbito doméstico, tiene lugar lo que Molinier, recuperando la idea de Dominica Memmi, apunta como “dominación cercana (...), una dominación que no ocurre entre clases, en el sentido marxista del término, o en el espacio público, sino en la casa, en la intimidad, generalmente entre mujeres, redefiniendo la tipología política que divide lo privado y lo público” (Memmi, 2003 en Molinier, 2011: 230). Se trata de una dominación intragénero, que insta a reconocer las diferencias entre mujeres, pues “algunas mujeres tienen poder (y lo ejercen) sobre otras (y sobre otros hombres)” (Anderson, 2000: 6 Traducción propia). En el caso de las mujeres migrantes, “la separación entre “ciudadan(a)” y “extranjera(a)” (...) reverbera con la lógica de la colonialidad” (Gutiérrez Rodríguez, 2014: 10), agravando la situación de dominación, dado que el acceso a la documentación que le permitiría residir en el país depende, en gran medida, de la voluntad de la empleadora.

Con respecto al trato dispensado por las empleadoras hacia sus empleadas, Oso distingue entre personalizado y mercantilizado, dependiendo de la clase social de la empleadora: mientras las de clase alta, establecen una relación personalizada y marcan las diferencias sociales, las de clase media mantienen una relación “menos personalizada y más mercantilizada”, así como un trato “más igualitario” (1997: 205). Esta afirmación sugiere una conciencia de clase por parte de algunas empleadoras, aunque en la práctica, las relaciones jerárquicas se mantengan intactas. De hecho, Molinier (2014) incide en esta categoría social como factor decisivo para tomar la decisión de

externalizar los cuidados, estimando que las mujeres feministas de clases medias/altas no tendrían conflictos a la hora de contratar una empleada de hogar, mientras que las de clases populares sí, por lo que, debido a su identificación social con la empleada, probablemente, no contratarían.

Rollins narra, de su experiencia como empleada, la sensación de sentirse tratada “como si fuera invisible” (1990: 68), lo que es denominado por Molinier como *despersonalización*: para las empleadoras, lo deseable sería que las empleadas hicieran su trabajo con discreción, casi de forma invisible. En palabras de la autora, las empleadoras “desean saber lo menos posible sobre sus empleadas: su perfección culmina con su «transparencia»” (2011: 238). En este sentido, Barrig observa, que la jerarquía social refuerza una relación de “proximidad y distancia simultáneas” (2001: 59) por la que circulan la confianza y el afecto, siendo constantemente vigilada la confianza y llevando a establecer límites o “repertorios de demarcación” (Gorban, 2012: 34). Estos límites se traducen en el establecimiento de espacios-frontera, físicos y simbólicos, tales como estancias separadas para la familia y para la empleadora; el uso o no del uniforme, que puede conllevar, además, la simbolización del cuerpo como frontera. Así, con respecto al cuerpo, Brites observa que se espera de la empleada una performatividad en el desarrollo de tareas que implican el uso o la entrega de su cuerpo, tales como coger a las criaturas en brazos o limpiar, mientras que la presencia del mismo en otros espacios o en determinados momentos cotidianos se considera “contaminante ya que al no estar realizando tareas de servicio se podría tensar el orden jerárquico del hogar” (2014: 67 Traducción propia). Rollins (1985, la cursiva es nuestra) apunta la misma idea en relación a las *dinámicas de deferencia*, que integran formas de comunicación, determinados comportamientos y actitudes. Según Brites, todo ello constituye una serie de normas implícitas “códigos, gestos y prácticas que, (...) aunque nunca se explicitan, suponen un pacto de silencio sobre las relaciones de poder entre las partes” (2014: 69 Traducción propia).

Los límites también parecen cumplir la función de regular la implicación emocional, si bien es cierto que los vínculos afectivos generados pueden dar lugar a una preocupación e interés mutuo, incluso, llegando a considerarse mutuamente como parte de la familia. En este sentido, Brites (2014) hace referencia a los lazos afectivos que se desarrollan entre las empleadas y las criaturas a las que cuidan. Sin embargo, la fuerza con la que se manifiestan, implícita o explícitamente las emociones, puede derivar en la generación de disputas por la cercanía y el apego con las criaturas. Por ello, Gorban sintetiza que, entre empleadas y empleadoras, “se establece una relación que pivotea entre lo conflictivo, lo afectivo, la competencia y la necesidad” (2012: 35-36) y Anderson sugiere, que considerar a la empleada como parte de la familia, puede resultar una “experiencia de

negación de su humanidad, una profunda despersonalización, al ser percibida únicamente por su rol de trabajadora doméstica más que como una persona con sus propias necesidades, su propia vida y su propia familia fuera de la casa de la empleadora” (2000: 125 Traducción propia).

La socialización de género es un factor decisivo en el establecimiento y la regulación de la relación afectiva entre empleada y empleadora y contribuye a que ambas valoren la calidad del vínculo personal por encima del trabajo material. El *maternalismo* se erige como la otra dinámica característica de la relación y el recurso a las emociones funciona como medio para manipular o controlar a la empleada (Rollins, 1985). En este sentido, apelar a los sentimientos puede poner en riesgo las capacidades de negociación de la empleada (Anderson, 2000; Gorban, 2012). Además, el maternalismo desempodera, infantiliza y “confirma la inferioridad de la trabajadora” (Rollins, 1990: 76, Traducción propia).

1.4.4. La mirada sobre las Otras

La influencia que tienen los imaginarios personales y colectivos en la construcción de la relación empleada-empleadora, da cuenta de cómo operan el sistema moderno/colonial y las colonialidades del poder, del trabajo, del ser y del género en dicha construcción (Quijano, 2000; Lugones, 2008). De acuerdo con Rollins (1990), las ideologías crean y mantienen las jerarquías sociales. Por ello, cabe señalar que este esquema opera en todas las mujeres entrevistadas, independientemente de su autopercepción como feministas, si bien algunas mujeres parecen tener mayor consciencia sobre su propio racismo y clasismo al referirse a sus empleadas (Barrig, 2001).

De manera que en los discursos prevalecen estereotipos en base a la raza/etnia/origen. En este sentido, Rollins (1990) sostiene que las empleadoras prefieren empleadas procedentes de regiones del Sur, tales como antillanas, vietnamitas, camboyanas, entre otras, debido a que resultan más económicas. De acuerdo con Oso (1997), las empleadoras de clase alta hacen una comparación entre las trabajadoras migrantes y las autóctonas, considerando a las primeras más serviciales, dóciles, menos exigentes conforme a sus derechos laborales. Además, “a la hora de contratar, hay empleadoras que solicitan trabajadoras de una determinada nacionalidad, lo que suele ser un código para especificar el color de la piel (Anderson, 2000: 153 Traducción propia), pero también opera la exotización en la selección de trabajadoras y es frecuente que, una buena o mala experiencia, se convierta en la generalización de la imagen o estereotipo de una nacionalidad/raza/etnia (Anderson,

2000; Pérez Wolfram, 2005). Algunas empleadoras hacen mención explícita a la clase y al género en la selección. Así, una entrevistada por Rollins refiere: “yo quería una persona de clase media para cuidar a mis hijos/as. Quería que la cuidadora fuera una segunda madre, una mujer como yo, una mujer blanca de clase media de las afueras” (1990: 68, Traducción propia). Otra entrevistada expone que prefiere contratar a una mujer porque existen “diferencia[s] en relación a los sexos. Hay ciertas cosas que las mujeres hacen por mí y que yo no pediría a un hombre. Limpiar un frigorífico, por ejemplo (...). Hay cosas que exigen los dedos hábiles de una mujer (...)” (Ibídem).

La desigualdad socioeconómica resulta un elemento clave en la mirada de las empleadoras. Una mujer entrevistada por Gorban expresa que las empleadas “son un mal necesario... (...). Esa mujer representa lo ajeno, lo distinto, lo peligroso y amenazante, en ese sentido se nombra como “mal”. Y esa caracterización se asienta principalmente en su pertenencia a las clases populares” (2012: 37). En la misma línea, Brites hace alusión a la acusación a la empleada de hurtos en el hogar, pues la sospecha de robo se apoya en una ideología sostenida por “el miedo atribuido a los pobres”, lo que en palabras de la autora, también podría visibilizar el “reconocimiento tácito de la extrema desigualdad que las separa” (2014: 68 Traducción propia). La posición jerárquica que ocupa la empleadora le otorga el derecho de sospechar acerca de un posible hurto pero también de inmiscuirse en la vida de la empleada, por ello, Rollins sostiene que “las empleadoras tienen el derecho de hacer preguntas personales [a la empleada] pero no a la inversa”. Además, la investigadora sugiere que la presencia de una mujer de clase inferiorizada abre un mundo de curiosidades para la empleadora y “se convierte en la ocasión de explorar lo que ellas consideran un estilo de vida diferente” (1990: 71, Traducción propia).

1.4.5. Agencias y resistencias de las empleadas

Si bien las empleadas forman parte de un grupo social subalterno, no se debe desdeñar su agencia en la remodelación de las relaciones de poder que mantienen con sus empleadoras (Brites, 2014). Como hemos sugerido antes, los vínculos se caracterizan por los afectos pero también por las disputas. En este sentido, los “repertorios de demarcación” (Gorban, 2012) suponen el establecimiento de límites por ambas partes. De ahí, que diferentes actos de resistencia sean performados por las empleadas. Por ejemplo, dejar la impronta personal/cultural en el trabajo, es considerado por Molinier (2011) un acto de resistencia frente a la despersonalización, que puede traducirse en realizar variaciones en el orden de la casa o en incluir nuevos elementos decorativos,

entre otros, o negarse “a un rescate que las violenta e incomoda” (Barrig, 2001: 65) como rechazar comer juntas o protestar por coincidir en las manifestaciones para exigir los derechos de las trabajadoras. Rollins (1985) apunta a determinados gestos o expresiones que son, en general, de cortesía, pero que tienen el fin de mostrar una faceta personal de cara a la empleadora, que no es la real, permitiendo mantener la relación laboral sin grandes alteraciones. Por su parte Brites (2014) sugiere que las posibles pequeñas sustracciones perpetradas por la empleada en la vivienda, se convierten en actos de resistencia.

De acuerdo con Anderson, las experiencias de las empleadas con el trabajo y la relación con las empleadoras son tan variadas que, “mientras algunas sufren condiciones esclavistas, otras se llevan bien con sus empleadoras. Mientras algunas consideran su trabajo dignificante (,) otras lo consideran degradante” (2000: 7, Traducción propia) y , según Brites, las empleadas entrevistadas “encontraban ventajas en esos elementos del trabajo doméstico sobre los que las intelectuales feministas (...) tendían a denunciar como instrumentos de subordinación: salario extra [especie] y la posibilidad de negociar tiempo de vacaciones, intercambios resultado del trato personal y clientelar” (2014: 64, Traducción propia). Igualmente y, debido al carácter relacional de los trabajos en el hogar, por un lado, algunas empleadas priorizan el buen trato al salario (Rollins, 1990; Barrig, 2001) y, por otro, otras aprovechan sus vínculos afectivos con la empleadora para obtener favores tales como contratos para familiares y amistades (Pérez Wolfram, 2005). En palabras de Brites, estas estrategias pueden entenderse también como medio “para alcanzar pequeñas victorias en una situación desfavorable” (2014: 70 Traducción propia).

1.4.6. Feminismo y manejo de contradicciones

Pascale Molinier parte de la hipótesis de que ser feminista y tener empleada doméstica constituye una contradicción debido a que se refuerzan las relaciones sociales de género. Para disipar las desigualdades de género en casa, las mujeres contratan a una empleada de hogar, lo que les permite manejar los conflictos con la pareja e intergeneracionales y, de esa forma, pueden construir “un compromiso pacífico entre feminismo y vida conyugal” (2011: 241). Las empleadoras peruanas de la investigación de Barrig (2001) son conscientes de que su feminismo es el feminismo hegemónico blanco importado desde Europa y Estados Unidos: un feminismo centrado en las desigualdades de género que invisibiliza las categorías de opresión que vivencian

mujeres racializadas y de clases populares. En definitiva, un feminismo colonial. Una empleadora lo expresa de la siguiente manera:

“el servicio doméstico no es cualquier relación contractual, la mujer que tienes al frente es una oprimida, una miembro de un grupo no valorado dentro de las jerarquías de identidades del país que está dentro de tu casa en una relación de servidumbre. Con el feminismo, es una contradicción muy grande” (2001: 63).

Además, las empleadoras reconocen que la externalización es una solución privada a un problema público, que desmoviliza las reivindicaciones sociales sobre recursos de conciliación laboral, personal y familiar (Barrig, 2001). Con el fin de hacer frente a las contradicciones y alejarse de sentimientos de culpabilidad, despliegan básicamente, dos estrategias: apoyar la profesionalización y cultivar la relación afectiva/de reciprocidad/apoyo mutuo. Una empleadora lo expone así:

“Mi feminismo en relación a mis empleadas, ha ido más por el lado de interesarme por ellas, por sus hijos, darles un buen trato, tratar de respetarles sus derechos, sus salidas, de tener una relación profesionalizada, o sea ellas cumplen y yo les pago” (Barrig, 2001: 67).

Así como Oso (1997) afirma que las empleadoras de clase profesional mantienen una relación igualitaria y despersonalizada, Molinier resalta que con esta estrategia se “privilegia la relación contractual (...) el respeto a los salarios y las condiciones de trabajo, a la vez que se ofrecen oportunidades de formación [a la empleada]” (2011: 251). En el plano discursivo, se profesionaliza el trabajo doméstico confiriéndole estatuto de normalidad. En este sentido, una empleadora expresa: “yo creo que es un servicio y como servicio es bastante legítimo. Así como si alguien tiene problemas con su auto lo lleva al taller, yo necesito que alguien en mi casa haga el arroz” (Barrig, 2001: 64). Las entrevistadas por Molinier (2011), se complacen de ser empleadoras feministas, ya que en su opinión, indica un mejor trato de facto. Las entrevistadas por Barrig optaron como estrategia, para liberarse de los conflictos internos, apoyar a las trabajadoras en la profesionalización del trabajo de hogar y en “los primeros -y frustrados- intentos de sindicalización” (Barrig, 2001: 60).

Para algunas empleadoras, “evitar ser «patrona», evitar las órdenes, evitar los conflictos” constituye una preocupación. Así mismo, algunas admiten la “dificultad de criticar de forma abierta

cuando se considera que se hace mal el trabajo” (Molinier, 2011: 242). Para afrontar estos retos, un recurso empleado es la división de las tareas entre empleada y empleadora. Establecer vínculos afectivos y de familiaridad es otra estrategia para acortar las diferencias sociales. Una empleadora afirma que, “para solucionar el asunto de la explotación se introduce una relación de familia que evita la culpabilidad” (Molinier, 2011: 246). Sin embargo, en ocasiones, mantener una relación personalizada puede resultar incómodo. En este sentido, una de las empleadoras del grupo de discusión de Molinier apunta que, tras despedir a su empleada, se sentía terriblemente mal y evitaba encontrarse con ella. La investigadora sostiene que “un cuidado sin reciprocidad no puede perdurar” (2011: 254).

En definitiva, el análisis de los discursos, prácticas y experiencias en la relación entre empleadas y empleadoras en el ámbito del trabajo doméstico y los cuidados nos muestra lo que Molinier denomina como “feminismo individualista” (2011: 253), que no promueve cambio social, a pesar de la conciencia de género y de clase manifestada o por los intentos de profesionalizar el trabajo de hogar y pese al buen trato ofrecido.

CAPÍTULO SEGUNDO: Contexto

2.1. Trabajo de hogar y cuidados en el Estado Español

En el Estado español, se produce una (re)incorporación de las mujeres al mercado laboral en la década de los sesenta del siglo XX, siendo el sector de hogar y de cuidados, “a mediados de la década de los 80, el sector de actividad económica que más mujeres empleaba en España” (IOE, 1990 en Oso, 1997: 164). En la actualidad, las prácticas e imaginarios sociales basadas en los roles tradicionales de género perduran y se ven reforzadas por unas políticas públicas de corte neoliberal y “familista” (Recio, 2010). Como consecuencia, en la crisis de cuidados que atravesamos, “los programas públicos que tratan de dar respuesta a esta situación no cuestion[a]n el esquema de responsabilidades sociales existente” (Vega, 2009: 20). Por lo tanto, el peso de los cuidados recae sobre las familias, mayoritariamente sobre las mujeres y las soluciones a la provisión de cuidados dependen en gran medida de la capacidad económica individual. Las estrategias desplegadas para hacer frente a esta provisión, si bien se tejen en la esfera privada, llegan a tener un alcance global, dado que, en muchos casos, las tareas que requieren el trabajo de hogar y cuidados son externalizadas a mujeres migrantes (Parella, 2003; Gregorio Gil, 1998, 2017; Juliano, 2012).

2.1.1. Régimen normativo del trabajo de hogar y de cuidados

El régimen normativo del trabajo de hogar y de cuidados vigente en el Estado lo conforma, por un lado, el Real Decreto 1620/2011 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y, por otro, la Ley 27/2011 sobre incorporación al Régimen de Seguridad Social, que promueve la inclusión del sector en el Régimen General. Como se observa en sus Disposiciones Generales, el RD 1620/2011 mantiene una fuerte carga simbólica en relación a la tradicional exclusión del trabajo de hogar de la esfera productiva y su adscripción al espacio privado-doméstico -rasgo propio de la ideología liberal burguesa dominante-, evocándolo como un lugar complejo de regular, lo cual denota más bien, el sesgo ideológico que conserva y que predispone las voluntades políticas responsables de la regulación y vigilancia de la normativa. Como muestra de ello, tomamos un fragmento de las mencionadas Disposiciones Generales del Real Decreto:

“Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en en tornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía del mercado; y en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo” (BOE, 2011).

A nivel internacional se registra el Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, que el Estado Español no ha ratificado, pese a las numerosas reivindicaciones que se hacen desde colectivos de profesionales del sector (Roco Sanfilippo, 2018). Según el análisis comparativo del Convenio 189 con la actual legislación española, realizado por la Asociación de Trabajadoras del Hogar- Etxeko Langileen Elkartea, “en el C189 hay derechos que la legislación española ya recoge aunque no se cumplen” (ATH-ELE, 2017). En efecto, la normativa estatal recoge los aspectos básicos referidos a: contenido de la relación laboral, contrato de trabajo, retribuciones, jornadas, vacaciones y permisos, extinción del contrato, entre otros (BOE, 2011). Sin embargo, a pesar de la normativa, el trabajo de hogar es un sector tradicionalmente informal. Según la “OIT, alrededor de un 30% de las personas empleadas de este sector se encuentra en la economía sumergida”. Además, las personas empleadas desarrollan su trabajo “con vulneraciones destacables que combinan jornadas laborales abusivas, salarios bajísimos, desprotección social-laboral y altas responsabilidades y exigencias en clave de deberes que no siempre se compensan con el reconocimiento de derechos laborales para las trabajadoras” (Roco Sanfilippo, 2018: 45).

Ante la informalidad del sector y la situación generalizada de economía sumergida, Isabel Otxoa, profesora de la UPV/EHU y asesora de ATH-ELE, establece que el RD 1620/2011 constituye la garantía de los derechos básicos de las trabajadoras de hogar, pero no se respeta. Con respecto a la ratificación del Convenio 189 de la OIT expone que “los derechos que faltan en la legislación española son dos: adopción de medidas eficaces de seguridad y salud laboral”. Así mismo, la equiparación al Régimen General de la Seguridad Social, recogida en la norma de 2011, y que tenía que aplicarse desde el 1 de enero de 2019, se aplaza hasta el 2024 “al aprobarse la enmienda 6777 del PP a la Ley de Presupuestos para este año 2018” (Otxoa, 2018b). Por lo tanto,

hasta que no se produzca la equiparación, la normativa vigente seguirá excluyendo a las trabajadoras de derechos tan fundamentales como la prestación por desempleo.

2.1.2. Política migratoria y empleo de hogar y de cuidados

La política de inmigración en el Estado Español está diseñada “de acuerdo a las necesidades demográficas, laborales y económicas de la sociedad de destino. Se privilegia la creación de cuotas anuales de extranjeros que ocuparán los puestos más rechazados por la población autóctona (...)” . Estos puestos se encuentran en los sectores de hostelería, agricultura, servicio doméstico, entre otros, y se caracterizan por “la flexibilidad, la precariedad, las malas condiciones laborales y los bajos salarios” (Caixeta et al., 2004: 22). En esta política se observa lo que Aníbal Quijano (2000) denomina como *colonialidad del poder*. Según el autor, la raza se crea como instrumento de jerarquización social y la identidad de raza se asocia a un rol y a un lugar en la estructura global del trabajo. La ley de extranjería, pese a no utilizar criterios explícitamente racistas, es una herramienta colonial que refuerza las jerarquías sociales en base a criterios de diferenciación social, a través de las categorías de ciudadanía/extranjería. Esta normativa se convierte así en instrumento de la *colonialidad del trabajo*, estratificando socialmente a las personas extranjeras no ciudadanas y racializadas, quienes pasan a ocupar los sectores laborales más infravalorados y precarios (Gutiérrez Rodríguez, 2012).

Para las personas migrantes, la condición de ciudadanía está vinculada a un contrato de trabajo. Con respecto a la migración femenina que trabaja en el sector de hogar y cuidados, se observa una discriminación específica por género ya que, para poder regularizar su situación, se requiere de un contrato laboral en una profesión tradicionalmente desempeñada en la economía sumergida (Juliano, 2012). En relación a esta situación, tomamos en consideración el *Sistema Moderno/Colonial de Género* (Lugones, 2008) que resalta la imbricación de categorías raza/procedencia/extranjería y género. Bajo este sistema se produce, lo que Parella (2003 la cursiva es nuestra) denomina, la *triple discriminación* de la mujeres migrantes, donde se imbrican los ejes de poder clase, género y etnia.

2.1.3. El sector laboral de hogar y cuidados en la CAV y la CARM

El mercado de trabajo del Estado Español se encuentra segmentado por género y etnoestratificado (Parella, 2003), lo que refuerza que parte de la población migrante femenina se ocupe en el sector de hogar y cuidados. Desde la década de los ochenta del siglo XX, el Estado pasa de ser emisor de migrantes a convertirse en receptor de población extranjera, siendo las razones fundamentales de que esto ocurra: la finalización de la dictadura, el crecimiento económico y “la permeabilidad de sus fronteras” (Gregorio Gil, 1998: 45). Desde finales de los años noventa, la población inmigrante incrementa por tres su cifra, llegando a ser el segundo país con más población extranjera de la Unión Europea (INE, 2010).

A partir de los datos recogidos en la Tabla 1, podemos observar la evolución del sector de empleo de hogar y de cuidados regulado a lo largo de la última década con respecto a la población autóctona y migrante afiliada al Sistema Especial de Hogar de la Seguridad Social. Así, en el año 2006, el sector de cuidados regulado se encuentra ocupado por una mano de obra principalmente femenina y migrante, representando el 66,1 % del total de mujeres trabajando en el sector, frente al 33,9 % de mujeres autóctonas. La mano de obra masculina autóctona es muy reducida pues solamente representa el 9,8 % de la mano de obra masculina total, siendo mayor la de origen extranjero, el 90,2 %. Aún existiendo participación masculina, observamos que, para ese año, la mano de obra mayoritaria es femenina y migrante. En este sentido, recogemos la tesis de Parella (2003) acerca de “un «ejército de reserva» femenino, barato y flexible lo que permite a los hombres seguir estando al margen de la esfera reproductiva” (Parella, 2003: 109). También se observa en la tabla, la presencia de dos circunstancias que afectan al sector, por un lado, dada la crisis económica y financiera que estalla en el año 2007, la experiencia migratoria del contexto se invierte y comienza a producirse un reflujó en las corrientes migratorias. A partir de 2010, se produce una disminución de la tasa de inmigración, situación que no comienza a revertir hasta el 2013 (INE, 2018a). En lo referido al sector de cuidados y trabajo de hogar, en el 2014 se produce la sustitución de la mano de obra migrante femenina por la femenina autóctona, que ha ido incrementándose hasta la actualidad. Por su parte, la mano de obra masculina autóctona ha aumentado desde el año 2006 pero siempre en cifras por debajo de la migrante masculina. Así mismo, la publicación del RD 1620/2011 evidencia un incremento de personas afiliadas al Sistema Especial de Hogar, pasando de 353.548 personas afiliadas en 2006 a 418.396 en 2018.

Tabla 1: Histórico de afiliaciones del Sistema Especial de Empleo de Hogar en el Estado, por género y origen. 2006-2018 (tomando como referencia el mes de abril).

AÑO	Mujeres						Hombres						H + M TOTAL
	Españolas	Extranjeras	TOTAL	% Españolas	% Extranjeras	% TOTAL	Españoles	Extranjeros	TOTAL	% Españoles	% Extranjeros	% TOTAL	
2006	110112	215058	325170	33,9	66,1	100	2771	25607	28378	9,8	90,2	100	353548
2007	112881	150305	263186	42,9	57,1	100	2844	14446	17290	16,4	83,6	100	280476
2008	114320	145607	259927	44,0	56,0	100	2879	14401	17280	16,7	83,3	100	277207
2009	112262	156570	268832	41,8	58,2	100	2885	17390	20275	14,2	85,8	100	289107
2010	110789	164391	275180	40,3	59,7	100	2971	17340	20311	14,6	85,4	100	295491
2011	111092	164666	275758	40,3	59,7	100	3155	17106	20261	15,6	84,4	100	296019
2012	119760	165300	285060	42,0	58,0	100	3505	16265	19770	17,7	82,3	100	304830
2013	191235	211622	402857	47,5	52,5	100	5077	16586	21663	23,4	76,6	100	424520
2014	206825	200102	406927	50,8	49,2	100	6115	16223	22338	27,4	72,6	100	429265
2015	217841	191208	409049	53,3	46,7	100	6883	15070	21953	31,4	68,6	100	431092
2016	225164	185539	410703	54,8	45,2	100	7382	14163	21545	34,3	65,7	100	432248
2017	233830	174440	408270	57,3	42,7	100	8045	12631	20676	38,9	61,1	100	428946
2018	231268	167806	399074	58,0	42,0	100	7861	11461	19322	40,7	59,3	100	418396

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

La Tabla 2 ofrece datos que permiten comparar la afiliación de mujeres y hombres tanto al Sistema de Seguridad Social y como al Sistema Especial de Hogar. Las cifras arrojan un porcentaje de 53,81% de hombres afiliados al Sistema frente a un 46,39% de mujeres. En cambio, el Sistema Especial de Hogar registra un 95,38% de mujeres afiliadas frente a un 4,61% de hombres, por lo que, la observación de las afiliaciones en ambos regímenes nos sugiere que el mercado laboral estatal continúa sexualmente dividido.

Tabla 2: Datos de afiliación mensual total al Sistema de Seguridad Social y al Sistema Especial de Hogar, por género. Abril 2018.

	Datos absolutos			%		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Sistema Seguridad Social	8.664.942	10.227.861	18.678.461	46,39	53,81	100
Sistema Especial Hogares	399.074	19.322	418.396	95,38	4,61	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

Con respecto a la participación de personas extranjeras en el mercado laboral estatal, observamos, por un lado, la Tabla 3, que muestra que la cifra de afiliación al Sistema de personas extranjeras extracomunitarias (57,93%) supera a la de comunitarias (42,06%). Por otro lado, la Tabla 4 -aunque no muestra información por sexo ya que no hemos encontrado datos sobre ello- informa de que el número de personas extracomunitarias afiliadas al Sistema Especial de Hogar es superior al de afiliadas comunitarias: 73,02% de extracomunitarias frente al 26,97% de comunitarias.

Tabla 3: Datos de afiliación media mensual total al Sistema de Seguridad Social de personas extranjeras, según procedencia y género. Abril 2018.

	Datos absolutos				%			
	Mujeres	Hombres	N/C	TOTAL	Mujeres	Hombres	N/C	TOTAL
UE	383.645,28	428.471,28	1,52	812.118,08	44,8	39,9	13,6	42,1
NO UE	472.194,52	646.299,47	9,66	1.118.503,65	55,2	60,1	86,3	57,9
TOTAL	855.839,80	1.074.770,76	11,19	1.930.621,75	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

Tabla 4: Afiliación media mensual al Sistema Especial de Hogar de personas extranjeras, según procedencia, a nivel estatal. Abril 2018.

	Total Mujeres y Hombres	% total Mujeres y Hombres
UE	48.665,14	27
NO UE	131.712,19	73
TOTAL	180.377,33	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

Además, el Informe de afiliación de extranjeros a la Seguridad Social del mes de abril de 2018 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018b), ofrece algunas cifras que revelan la existencia de una etnoestratificación del mercado de trabajo de hogar y de cuidados. La Tabla 5 nos permite comparar el porcentaje de personas afiliadas al Sistema Especial de Hogar (SEH) y al Sistema de Seguridad Social (SSG) por procedencia, donde observamos, por ejemplo, que en el caso de países periféricos europeos como Rumanía y Bulgaria, con el mayor porcentaje de personas afiliadas al SEH de la tabla (74,76% y 12,33%, respectivamente), este dato es mayor que el de la afiliación al SSG (41,8% y 7,6%, respectivamente). Por el contrario, la cifra de personas

afiliadas al SEH procedentes de países centrales como Alemania y Reino Unido (0,7% y 0,5%) es superada por la de personas afiliadas al SSG (5,2% y 8,1%).

Tabla 5: Afiliación de extranjeros al Sistema Especial de Hogar y al Sistema de la Seguridad Social procedentes de países de la UE y de países extracomunitarios. Abril 2018.

Países UE	Sistema Especial Hogar		Sistema de Seguridad Social	
	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%
Alemania	317	0,7	42.026	5,2
Austria	17	0,0	2.978	0,4
Bélgica	37	0,1	9.656	1,2
Bulgaria	6.000	12,3	61.460	7,6
Chipre	4	0,0	185	0,0
Croacia	17	0,0	1.160	0,1
Dinamarca	11	0,0	3.072	0,4
Eslovaquia	54	0,1	2.945	0,4
Eslovenia	9	0,0	841	0,1
Estonia	16	0,0	842	0,1
Finlandia	9	0,0	3.011	0,4
Francia	173	0,4	46.802	5,8
Grecia	10	0,0	2.327	0,3
Hungría	75	0,2	4.237	0,5
Irlanda	10	0,0	6.667	0,8
Italia	667	1,4	106.066	13,1
Letonia	34	0,1	1.703	0,2
Lituania	186	0,4	7.659	0,9
Luxemburgo	4	0,0	143	0,0
Malta	1	0,0	136	0,0
Países Bajos	96	0,2	15.319	1,9
Polonia	2.132	4,4	27.790	3,4
Portugal	1.654	3,4	49.467	6,1
Reino Unido	235	0,5	65.992	8,1
República Checa	49	0,1	3.321	0,4
Rumanía	36.381	74,8	339.631	41,8
Suecia	18	0,0	6.679	0,8
Total	48.665	100	812.118	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

En la Tabla 6, podemos apreciar una situación similar, producto también de la *colonialidad del trabajo* (Quijano, 2000) que atribuye a las personas unos roles laborales según su raza/etnia/procedencia. Así, en el caso de las personas extranjeras extracomunitarias afiliadas al sector, se observa que el porcentaje más alto de afiliadas al SEH corresponde a Paraguay (12, 65%)

y Bolivia (12,42%), tratándose de cifras muy superiores en comparación con las afiliadas al SGG de la misma nacionalidad (Paraguay un 3,2% y Bolivia un 4,4%).

Tabla 6: Afiliación de extranjeros al Sistema Especial de Hogar y al Sistema de la Seguridad Social procedentes de países extracomunitarios. Abril 2018.

Países No UE	Sistema Especial Hogar		Sistema de Seguridad Social	
	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%
Marruecos	12.836	9,7	250.782	22,4
China	556	0,4	101.109	9,0
Ecuador	7.001	5,3	70.915	6,3
Colombia	5.491	4,2	58.443	5,2
Bolivia	16.366	12,4	49.429	4,4
Ucrania	10.605	8,1	44.908	4,0
Paraguay	16.667	12,7	35.479	3,2
Pakistán	255	0,2	33.639	3,0
Venezuela	2.062	1,6	33.194	3,0
Perú	5.100	3,9	32.210	2,9
Resto países	54.772	41,6	408.398	36,5
Total	131.712	100	1.118.504	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

Finalmente, para acercarnos a la realidad de las dos comunidades autónomas donde hemos llevado a cabo la investigación, tomamos en consideración los datos recabados por el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones (2018b) sobre la población extranjera afiliada al Sistema de Seguridad Social. Según esta fuente, en la Región de Murcia estas cifras son más altas que en el País Vasco: 89.272 personas afiliadas frente a 59.270. La diferencia se observa fundamentalmente en el sector agrícola donde la Región de Murcia cuenta con 48.183 personas extranjeras, lo que supone un 54% de la afiliación total al Sistema, frente a 1.127 en el País Vasco, que resulta un 2% del total. Además, en la CARM hay disparidad entre el porcentaje de personas afiliadas al sector según su procedencia (un 61% de personas extracomunitarias frente a un 20% comunitarias) mientras que en la CAPV la diferencia es mínima, ya que el porcentaje de afiliadas de ambos orígenes se sitúa en torno al 2%.

Sin embargo, los datos de afiliación extranjera al Sistema Especial de Hogar se tornan a la inversa: 11.336 afiliadas en el País Vasco, esto es, un 19% del total de personas extranjeras frente a 4.817, cifra que supone un 5% del total de extranjeras en la Región de Murcia. Los porcentajes por procedencia en ambas comunidades muestran, además, disparidad entre comunitarias y no comunitarias, siendo mayor el contraste en la CAPV, donde un 24% no pertenecen a la UE y un 9% son comunitarias, mientras que en la CARM, el 3% proceden de países de la UE frente a un 6% que no proceden.

A la hora de interpretar las diferencias en las afiliaciones del trabajo de hogar y de cuidados entre comunidades, cabe señalar que la opción de externalizar depende en gran medida de la capacidad adquisitiva familiar o particular, por lo que pueden influir las desigualdades económicas entre un territorio y otro, además de la diferenciación sectorial señalada. Según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2017 del INE(2018b), los ingresos medios anuales netos por persona en el País Vasco (14.397€) son muy superiores a los de Murcia (8.702€), región que refleja, además, una tasa de riesgo de pobreza del 30,1% frente al 9,7% del País Vasco. Así mismo, la ECV presenta al País Vasco como una de las comunidades con mayor porcentaje de rentas altas (35,7%). Los datos relativos a las afiliaciones de personas extranjeras en ambas comunidades se muestran en las Tablas 7 y 8:

Tabla 7: Afiliación media mensual de personas extranjeras, por procedencia y distribuidas en regímenes. Región de Murcia. Abril 2018.

REGIÓN DE MURCIA														
REGÍMENES	Régimen General		S.E. Agrario		S.E. Hogar		Autónomos		Mar		Carbón		Total Sistema	
	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%
UE	9.332	59	3.252	20	523	3	2.821	18	11	0	0	0	15.939	100
NO UE	19.216	26	44.931	61	4.294	6	4.759	6	132	0	0	0	73.333	100
TOTAL	28.548	32	48.183	54	4.817	5	7.580	8	143	0	0	0	89.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018b).

Tabla 8: Afiliación media mensual de personas extranjeras, por procedencia y distribuidas en regímenes. País Vasco. Abril 2018.

PAÍS VASCO														
REGÍMENES	Régimen General		S.E. Agrario		S.E. Hogar		Autónomos		Mar		Carbón		Total Sistema	
	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%
UE	12.970	66	452	2	1.857	9	4.252	22	58	0	0	0	19.590	100
NO UE	23.491	59	674	2	9.479	24	5.737	14	299	1	0	0	39.680	100
TOTAL	36.461	62	1.127	2	11.336	19	9.989	17	357	1	0	0	59.270	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018b).

Por otro lado, en ambos territorios, los números reflejan una realidad similar a la estatal: por género, las mujeres se emplean más que los hombres en el sector de hogar y de cuidados. Al comparar la afiliación de personas autóctonas y extranjeras, observamos que en ambas comunidades la cifra de mujeres autóctonas se mantiene en niveles superiores al de mujeres migrantes (60% frente a 40% en la CARM y 63% frente a 37% en la CAPV). En cambio en la cifra de hombres, aunque en ambos territorios resulta ser más alta la de extranjeros, hay más variación, ya que en la CAPV el porcentaje de autóctonos afiliados es del 40% frente al 60% de extranjeros, mientras que en la CARM, la cifra es de 27% autóctonos frente a 73% de extranjeros. En general, los datos coinciden con la realidad estatal. Sin embargo, debemos tener presente que el sector de cuidados ha funcionado tradicionalmente en economía informal o sumergida, por lo que la fotografía, a falta de datos no recogidos en las estadísticas oficiales, no resulta del todo nítida. La tabla 9 muestra los datos referidos:

Tabla 9: Afiliación media mensual al Sistema Especial de Hogar de personas extranjeras y autóctonas, por género y comunidad autónoma. Abril 2018.

	Mujeres extranjeras		Mujeres autóctonas		Total Mujeres		Hombres extranjeros		Hombres Autóctonos		Total Hombres	
	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%	Datos absolutos	%
CARM	4.540	40	6.904	60	11.444	100	277	73	104	27	381	100
CAPV	10.570	37	17.900	63	28.470	100	765	60	521	40	1.286	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

CAPÍTULO TERCERO: Marco metodológico

3.1. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Conocer los discursos y prácticas acerca del trabajo de hogar y de cuidados que mantienen mujeres autopercibidas como feministas, empleadoras de trabajadoras de empleo de hogar y de cuidados, a través de sus experiencias en la Región de Murcia y en la Comunidad Autónoma Vasca.

Objetivos específicos

1. Visibilizar la distribución de la organización del trabajo de hogar y de cuidados en los hogares.
2. Analizar los posibles conflictos de género (entre mujeres y hombres) e intergeneracionales (entre padres, madres e hijos/as) en la distribución del trabajo de hogar y de cuidados.
3. Estudiar los posibles conflictos intragénero (entre empleadoras y empleadas) en la externalización del trabajo de hogar y de cuidados.
4. Hallar las estrategias que despliegan las empleadoras para hacer frente a los posibles conflictos de género, intergeneracionales e intragénero en la distribución y en la externalización del trabajo doméstico y de cuidados.

3.2. Metodología, técnica de investigación y desarrollo del trabajo de campo

Con el fin de aproximarnos a los discursos, imaginarios, prácticas, conflictos y estrategias de resolución sobre el trabajo de hogar y de cuidados que mantienen las empleadoras entrevistadas, optamos por una metodología cualitativa. De acuerdo con Miguel Beltrán, “la realidad social está constituida por elementos materiales y simbólicos” y esta metodología nos permite dirigir hacia ella “una mirada hermenéutica, una mirada capaz de percibir el significado de que las cosas (y los discursos) tienen para nosotros: su dimensión cualitativa” (2000: 35). La metodología cualitativa nos sirve, por tanto, para aproximarnos a esos discursos e imaginarios. Entre las técnicas de investigación que ofrece la metodología cualitativa hallamos el grupo de discusión, las historias de

vida y la entrevista en profundidad, entre otras. En nuestra selección, descartamos el grupo de discusión dada nuestra dificultad de reunir a mujeres que habitan en diferentes partes del territorio del Estado, si bien la consideramos una técnica adecuada para la “investigación de «opiniones»” (Ibáñez, 1986/2016: 48). Las historias de vida no nos interesan tanto ya que no necesitamos indagar demasiado en el pasado de las entrevistadas para los fines de nuestra investigación. De manera que, optamos por la *entrevista en profundidad* tomando como referencia las ideas de Luis Enrique Alonso, quien sostiene que los discursos sociales no existen de manera independiente, ni preexisten a la entrevista, por lo que no es posible su recolecta, sino que emergen “como respuesta a una interrogación difundida en una situación dual y conversacional (...), donde cada uno de los interlocutores (entrevistador y entrevistado) co-construye en cada instante ese discurso” (1998: 78). Por lo tanto, aunque en el diseño de las preguntas de la entrevista hemos mantenido una coherencia con los objetivos de la investigación también hemos procurado mantener una postura abierta y flexible en la puesta en práctica de la entrevista con el fin de dejar espacio a reflexiones, valores, ideas y acciones de las protagonistas que no habíamos precontemplado.

Las protagonistas de nuestra investigación son mujeres que se definen por una subjetividad feminista o mantienen una perspectiva de género y, en este sentido, son conscientes de la existencia de desigualdades de género derivadas de los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Se trata de una identidad que nos hace suponer, dada la bibliografía consultada (Barrig, 2001; Molinier, 2011), puede propiciar debates internos/personales y contradicciones relativas a la externalización del trabajo de hogar y de cuidados a otras mujeres, con las que mantienen una relación de poder asimétrica. Así mismo, consideramos que mantener esta perspectiva las puede conducir a experimentar tensiones el hogar con sus parejas, hijos e hijas, derivadas del reparto de tareas, en el caso de que haya una distribución desigual de las mismas, pero también puede motivarlas a tratar de deconstruir los roles de género con el fin de crear relaciones de igualdad. Por tanto, los criterios principales para seleccionar a las entrevistadas han sido: en primer lugar, tener una autopercepción de identidad feminista. Empero, en este aspecto, no tenemos en cuenta si ellas mantienen o no una militancia activa en movimientos feministas, solamente si consideran que tienen conciencia de género. En segundo lugar, que convivan con pareja masculina. En tercer lugar, que externalicen el trabajo de hogar y/o de cuidados, remunerando por ello a otra mujer. Como criterios de segundo nivel se ha tenido en cuenta el ciclo vital persona/familiar de las empleadoras algunas tienen hijos o hijas menores y otras hijos o hijas mayores de edad, estos/as últimos/as pudiendo convivir o no con los padres. Siguiendo estos criterios se han llevado a cabo cinco entrevistas en profundidad a empleadoras, cuyos perfiles se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla 10. Perfil de las mujeres entrevistadas y forma de contactación.

Empleadora	Lugar de residencia	Edad Ella	Edad Él	Autopercepción feminista	Formación Ella	Situación Laboral Ella	Formación/Situación Laboral Él	Tiempo de convivencia en pareja	N.º Hijas/os y edades	N.º empleadas Tareas que externaliza	Forma de Contactación
E1 Itxaso	CAPV	Entre 35 y 45 años	Entre 35 y 45 años	Expresa tener conciencia de género. Su activismo, más que en la calle, lo lleva a cabo en casa	Estudios universitarios	Profesora de Secundaria Interina Reducción jornada	Ingeniero Jornada completa	Más de diez años	Criaturas de 9 y 7 años	Dos empleadas Tareas hogar Cuidado de criaturas	A través de la UPV/EHU
E2 Ane	CAPV	Entre 35 y 45 años	Entre 35 y 45 años	Cooperación con mujeres feministas en países del Sur Grupos de autoconciencia feminista	Estudios universitarios. Cooperación al desarrollo y género	Consultora género 25 horas/semana	Ingeniero Jornada completa	Más de diez años	Criaturas de 7 y 3 años	Una empleada Cuidado de criaturas	A través de la UPV/EHU
E3 Ilargi	CAPV	Entre 35 y 45 años	Entre 35 y 45 años	Cooperación con mujeres feministas del Sur Militancia activa en grupo feminista en el País Vasco	Estudios universitarios. Cooperación al desarrollo	Tercer Sector 40 horas/semana	Trabaja en política Tres cuartos de jornada	Más de diez años	Criatura de 2 años y medio	Una empleada Cuidado de la criatura	Movimiento asociativo del País Vasco
E4 Esther	CARM	Entre 55 y 65 años	Entre 55 y 65 años	Tiene formación en género desde hace más de veinte años. En la actualidad aplica la perspectiva de género sobre todo en el trabajo y en casa	Estudios universitarios	Trabajadora Social 35 horas/semana	Administrativo 35 horas/semana	Más de veinte años	Hija mayor de 18 años	Una empleada Tareas hogar	Red social investigadora
E5 Ángela	CARM	Entre 55 y 65 años	Entre 55 y 65 años	Nunca ha militado pero mantiene una perspectiva de género en su profesión. Ha seguido cursos de formación en género	Estudios universitarios	Trabajadora Social 35 horas/semana	Jubilado	Más de treinta años	Hija e hijo entre 25 y 35 años	Una empleada Tareas hogar	Red social investigadora

El trabajo de campo se ha llevado a cabo entre los meses de junio y julio de 2018 en dos comunidades autónomas debido a las posibilidades de captación de las personas entrevistadas: la Región de Murcia, lugar de origen de la investigadora, donde se han realizado dos entrevistas y la Comunidad Autónoma Vasca, su lugar actual de residencia, donde se ha entrevistado a tres empleadoras. El apoyo en redes sociales, profesorado de la UPV/EHU y el entorno de la investigadora ha facilitado el acceso a las cinco mujeres entrevistadas. La primera contactación se realiza por teléfono y en ese momento se concierta el día y la hora de la entrevista, siendo ambos aspectos decididos por la entrevistada. Los encuentros han tenido lugar, en tres casos, en el hogar de la empleadora, el cuarto ha sido en una cafetería y el quinto en la oficina de la entrevistada. La duración de la entrevista ha variado entre cuarenta y cinco y ciento cincuenta minutos, aunque la mayoría han tenido una duración de ciento veinte minutos. El *guión de entrevista* (Anexo I) aborda tres bloques de preguntas: el primero, trata aspectos personales y familiares de las empleadoras; el segundo, la distribución de las tareas de hogar y de cuidados, los posibles conflictos derivados de este reparto y la manera de gestionarlos y, el tercero, la externalización del trabajo de hogar y de cuidados, la relación que mantienen con las empleadas, los posibles conflictos intragénero entre ambas y la manera de gestionarlos.

Previamente a la entrevista, todas las entrevistadas han sido informadas sobre el proyecto de investigación y el marco académico en el que se inscribe, el Máster de Estudios Feministas y de Género de la UPV/EHU. Antes de comenzar la entrevista, les informamos sobre el contenido de la misma. También les entregamos un documento de *consentimiento informado* (Anexo II) que firmamos ambas partes, quedándose cada una con una copia del mismo. De esta forma, las entrevistadas consienten la grabación de sus testimonios y la publicación del contenido de sus declaraciones. No obstante, también les informamos de nuestro compromiso a mantener su anonimato en todo el proceso de investigación y, por ello, no reflejamos sus nombres reales. Las entrevistas han sido transcritas literalmente y posteriormente analizadas.

CAPÍTULO CUARTO: Resultados de la investigación

Con el fin de conocer los discursos y prácticas acerca del trabajo de hogar y de cuidados remunerado que mantienen mujeres autopercebidas como feministas, empleadoras en este sector, y procedentes de la Región de Murcia y de la Comunidad Autónoma Vasca, nos servimos del análisis del material producido a partir de las cinco entrevistas en profundidad mantenidas. Los apartados, que mantienen relación con los objetivos de la investigación, se distribuyen en dos bloques. El primero, hace referencia a las formas de organización del trabajo de hogar y de cuidados en los hogares de las entrevistadas; trata los conflictos de género e intergeneracionales -manifiestos y latentes- que tienen que ver con la distribución de estas tareas, puestos en relación con las subjetividades femeninas y masculinas y el desempeño de roles de género por parte de las entrevistadas y sus compañeros. Así mismo, muestra las estrategias desplegadas para hacer frente a estos conflictos. El segundo bloque, pone atención en la externalización remunerada del trabajo de hogar y de cuidados, visibilizando cuáles son las causas para externalizar, las condiciones laborales que ofrecen los hogares analizados y la relación entre empleadoras y empleadas. Se describen, así mismo, las imágenes que mantienen las entrevistadas sobre sus empleadas, se recogen los conflictos -manifiestos y latentes- intragénero y se muestran los recursos que eligen las empleadoras para hacer frente a estos conflictos.

4.1. Distribución del trabajo de hogar y de cuidados

El perfil de las mujeres entrevistadas es similar al que ofrecen las investigaciones analizadas en el primer capítulo de este trabajo: relaciones de convivencia heterosexual; estudios medios o superiores y empleo remunerado (parejas de doble ingreso); hijas e hijos que viven en casa, en la mayoría de casos. En relación a su identidad política, tal como ocurre en los estudios de Barrig (2001) y Molinier (2011), las entrevistadas afirman mantener una conciencia de género, lo que las orienta a poner atención en las desigualdades existentes en el reparto de tareas de hogar y de cuidados dentro de sus hogares, asunto que “no resulta trivial, sino que implica detenerse en uno de los núcleos duros de las desigualdades” (Legarreta, 2017: 4) de género. Así, para Ane, el trabajo de hogar y de cuidados es exigente y requiere una distribución igualitaria, tanto en la ejecución como en la asunción de responsabilidades: “a mí me gusta decir que para mí la responsabilidad es 100%

compartida y luego tenemos que intentar llegar al 50% de ejecución, pero que no por hacer una cosa te tienes que desentender de lo que no haces” (E2 Ane).

Varias entrevistadas afirman tener un reparto bastante igualitario (E3 Ilargi y E5 Ángela). No obstante, son ellas quienes, en general, asumen mayor responsabilidad en la gestión y organización de estas tareas, el denominado “management familiar” (Torns, 2008: 58), lo que hace chocar “el ideal igualitario” con “una realidad familiar fuertemente marcada por el género” (Abril, Paco et al. 2015: 4). Itxaso lo explica de esta manera: “la mayor parte del trabajo recae sobre mí, lo que es el día a día, el mantenimiento de fondo (...), ese recae en mí. Mi marido no se pone a quitar el polvo a no ser que yo le diga...” (E1 Itxaso). Ángela cuenta, que en los inicios de convivencia con su pareja, ambos compartían vivienda con otros dos varones, pero era ella la que se encargaba de convocar el “zafarrancho de limpieza” una vez a la semana. Así mismo, reconoce que durante el periodo de convivencia familiar le ha seguido tocando liderar: “igual, otra vez zafarrancho de limpieza, me tocaba lo mismo que cuando esos inicios de convivencia. Los sábados llegaba y aquí había que hacer los baños, distribuirse y demás” (E5 Ángela).

La forma de distribución de las tareas de hogar entre las entrevistadas que no han externalizado las tareas de limpieza (E2 Ane y E3 Ilargi) suele ser dedicar un día a la semana de forma conjunta con su pareja o por separado. Ane (E2) declara: “los viernes a la tarde es mi tarde libre pero dedico dos horas a limpiar (...) y él se levanta, a veces dos horas antes un día a la semana, otras veces (...) dos días una hora antes (...)”. Otra fórmula común es hacerlo por preferencias:

“a [mi compañero] le gusta fregar el suelo de toda la casa, yo me niego (...) porque me parece que no hace falta, que no es necesario. (...) Entonces un jueves de cada dos él hace la limpieza de la tarde a la casa. (...) A mí hacer la compra me parece guay y cocinar (...) por cuestión de tiempo, ahorro y demás, me hago un menú semanal, entonces me mola un montón” (E3 Ilargi).

Por su parte, Ángela, que ha externalizado algunas tareas de hogar comenta:

“el tema de la ropa es un tema que desde luego ha sido mío y, en parte, por elección, porque (...) a mí planchar con música es que me relaja y, sin embargo, pues yo la cocina... nunca me he organizado tan bien como [él]”(E5 Ángela).

Itxaso reconoce su preferencia por el cuidado, por eso, a la hora de diseñar “la lista” donde distribuye las tareas del fin de semana, explica:

“dentro de esa lista suelo incluir el cuidado de los críos, disfruto más estando con ellos (...), entonces me suelo elegir yo esas cosas y él le dejo pues eso, lo que ya estoy cansada de hacer o lo que... pues eso, cocinar, por ejemplo, es algo que no me gusta, entonces, intento que vaya para él” (E1 Itxaso).

Las declaraciones de Itxaso y Ane reflejan lo señalado en otras investigaciones: “los hombres realizan una mayor proporción de trabajo doméstico durante los fines de semana si se compara con los días laborables” (González y Jurado-Guerrero, 2009: 12). Sus compañeros tienen unas jornadas de trabajo muy largas y entre semana pasan poco tiempo en casa. Por ello, Itxaso (E1) expone lo siguiente: “el fin de semana (...) estos días en los que estamos los dos y repartimos mitad y mitad”. Ane (E2) añade que “el ideal [en cuanto al reparto de tareas] debe estar bastante cerca del fin de semana”.

Siguiendo a otras autoras, algunos testimonios afirman que “la carga de trabajo adicional que representa la llegada de los[as] hijo[as]” (Molinier, 2011: 241) obliga a reorganizar la distribución de tareas de hogar: “desde que están los peques si, las normas se han vuelto más estrictas”, subraya Ane (E2). Por su parte, Ilargi comenta: “siempre las hemos distribuido más o menos igual, osea, bueno, no, con la llegada de [nuestro hijo] hicimos... osea, casi que pusimos en una lista [las tareas] (...)”(E3 Ilargi). Si bien el reparto del trabajo de hogar puede aproximarse a la equidad en algunos casos, “los cuidados, sobre todo de los primeros años [de las criaturas], no se negocian tanto entre estas parejas [igualitarias] y, en la mayoría, parece existir un acuerdo tácito que otorga una responsabilidad mayor a las mujeres” (Aguirre Miguélez, 2016: 19), lo que deriva en una “tradicionalización de roles” (Abril, et al., 2015: 11). En este sentido, Ane expresa que ella y su compañero se dividen las tareas de hogar de forma bastante igualitaria, pero matiza: las “de cuidados y así me recae más” (E2 Ane). En el caso de Itxaso, ella admite: “de la educación de mis hijos básicamente me encargo yo (...) e incluso yo creo que pongo (...) lo que son los criterios (...). Pedagógicamente hablando, lo marco yo... él siempre está de acuerdo” (E1 Itxaso).

Por lo tanto, el rol asumido por algunas entrevistadas coincide con el tipo de maternidad al que apunta Sharon Hays, el ideal de “maternidad intensiva” (Hays, 1998, en Aguirre Miguélez: 2016: 9). En el caso de Ilargi, aunque ambos miembros de la pareja desean tener mucha presencia en la crianza, ella reconoce tener más iniciativa: “yo lidero más (...) cuando tuvo que empezar a

comer, quien (...) dijo, va pues empezamos con esto o no se qué... fui yo. Ahora que empezamos a darle como al coco de quitarle el pañal, el chupete, soy yo (...). Ane, por su parte, asume mayor parte de las tareas de cuidados, depositando el motivo en el bienestar de las criaturas:

“... si que nos dividimos mucho lo de cuidado y casa... y a mí si que... porque me gusta, por un lado, pero también porque entiendo que los peques no tienen culpa de nada y necesitan atención y necesitan que estés, en eso si me vuelco más” (E2 Ane).

4.1.1. Conflictos de género e intergeneracionales en el reparto del trabajo de hogar y de cuidados

En contraste a lo que ocurre en la investigación de Rollins (1985), nuestras entrevistadas explicitan la existencia de conflictos de género por el reparto del trabajo de hogar y de cuidados. Así mismo, a diferencia de las empleadoras feministas entrevistadas por Molinier, reconocen la existencia de “resistencias masculinas a la división de las tareas” (2011: 253). Ane lo expresa así: “las tareas de casa han sido como, con nuestros más o menos, como a lo mejor unas veces bronca, a veces...”. Se trata de conflictos que, además, aparecen de forma periódica: “normalmente es fluir, hasta que alguien explota y hay que hacer zafarrancho” (E2 Ane).

El principal motivo de discusión son los desequilibrios en “la carga total de trabajo” (Torns, 2008: 54), que apunta a una situación de *doble presencia* (Balbo, 1994) o *doble presencia/ausencia* (Izquierdo, 1998) de las entrevistadas. Ane compara su experiencia con la de su pareja, cuestionando que él señale la jornada laboral como impedimento para no asumir sus responsabilidades: “su argumento es ese. El mío es... que bueno, yo también tenía un trabajo de trece horas fuera de casa” (E2 Ane). En cambio, para Itxaso la solución no está clara: “para mí tendría que haber un trabajo equitativo en casa, lo que pasa es que... lo veo, osea no, no sabría cómo plantearlo teniendo en cuenta que él pasa tantas horas fuera...” (E1 Itxaso). Así mismo, es común discutir sobre quién realiza más tareas, aunque para Ilargi las discusiones tienen lugar en base a un intercambio de roles: “[los conflictos son] un poco como dados la vuelta, en el sentido de que él quería limpiar más (...)” y que “en las broncas al final sale el tema de, pues yo hago más que tú. Él tiene súper claro que hace más que yo” (E3 Ilargi).

Como apuntan otras autoras, a pesar de los avances en cuestiones de género, “siguen siendo sólo las mujeres las que tienen una visión global de todas las dimensiones que engloba el trabajo reproductivo, lo que dificulta todavía más la posibilidad de que ambos cónyuges compartan el trabajo reproductivo en condiciones de plena igualdad” (Parella, 2003: 217). Ane lo confirma de la siguiente manera: “todo esto invisible de ordenar armarios, acordarnos cada cuánto hay que ir a las revisiones médicas, si tienen fiebre o no, si tienen merendolas, si, osea, todo eso normalmente lo gestiono yo” (E2 Ane). Esther, por su parte, admite ser ella quien se encarga de planificar y gestionar las comidas: “(...) es un poco indistinto, aunque es verdad que yo también me cargo más porque tengo que pensar qué toca, qué vamos a hacer... y procuro que la mayor parte de los días de la semana esté algo hecho” (E4 Esther).

Además, la distribución de tareas de cuidados resulta ser fuente de conflictos. La llegada de las criaturas puede generar experiencias dispares que transforman la relación de pareja. En el caso de Esther, afloraron las diferencias personales: “Yo estaba muy acoplada con mi pareja, muy a gustito, muy cómoda (...) y de pronto, empezaron a existir ahí unas discrepancias, unas diferencias de cómo yo veo el mundo, cómo lo ve él...” (E4). Ahora bien, para Ángela, resultó ser un factor cohesionador: “el cuidado fue importante en el proceso o en la trayectoria de nuestra pareja sí, creó un sistema, ¿no? De complicidad (...), fue un factor de unión en vez de... ¿sabes?” (E5 Ángela). En contraste, Itxaso no siente esa cohesión en la educación de sus criaturas: “cuando estoy intentando hablar con los niños esos temas, su actitud es súper pasiva, es de mirar para otro lado, esto no va conmigo...” (E1 Itxaso). Frente a una postura pasiva o ausente de los padres en la educación y crianza de las criaturas, Ane reclama “presencia”, ya que sin ésta no se puede cuidar:

“para mí lo ideal es más presencia también, ¿no? Osea, yo creo que como pareja también te apetece, o a mí me apetece tener más rato, pero también como organización porque al final... claro, recoger a las diez de la noche y a las siete de la mañana poner dos lavadoras, bueno, pues sí, pero... y por el tema de los cuidados, ¿no? Los cuidados no puedes hacerlos si no estás, ¿no?” (E2 Ane).

Tal y como señalan Anderson (2000) y Gutiérrez Rodríguez (2014), los conflictos intergeneracionales se manifiestan en la experiencia de varias entrevistadas. Esther reconoce: “[mi hija] se escaquea bastante (...). Tiene que coger las riendas de colaborar más en casa porque se escaquea mucho con el tema de que tiene que estudiar (...)” (E4 Esther). Itxaso, por su parte, admite tener que batallar constantemente con su hijo para que corrija ciertos malos hábitos: “mi hijo es como que (...) venga, otro días más de bronca” (E1 Itxaso). En ambos casos, las entrevistadas

relacionan las conductas de sus criaturas con la actitud de sus compañeros. Esther apunta: “[mi hija] tiende mucho a escaquearse... los críos también copian los modelos que ven, siempre se copia el modelo que es más... privilegiado, ¿no?” (E4 Esther). Itxaso, por su parte, expresa: “al final, por mucho que yo hable con los niños, si ellos están viendo por otro lado que su padre deja los zapatos cada dos por tres fuera, pues mi hijo, por ejemplo, ya tiene esa manía” (E1 Itxaso). En contraste a estas dos experiencias, el relato de Ilargi se torna distinto, ya que su hijo de dos años y medio tiene como referentes a ambas partes de la pareja: “él imita mucho, nos imita mucho a los dos y a [mi compañero] le ve limpiar mucho, porque él limpia mucho (...)” (E4 Ilargi).

4.1.2.Subjetividades masculina/femenina y roles de género

Las narrativas de las entrevistadas en torno a las subjetividades masculina y femenina nos aproximan a la compleja relación entre el grado de performatividad de los roles de género y la emergencia de conflictos. En cierto sentido, pareciera que alejarse de los roles tradicionales minimiza la aparición de conflictos y desigualdades:

“mi padre estaba muy próximo a la colaboración con mi madre, sobre todo en la crianza, siempre estaba muy cercano en la crianza (...), siempre lo he visto colaborar bastante en casa, especialmente desde que se jubiló.(...) [É]l era un grupo de cinco hermanos varones y, quizá, no se qué hubiera pasado si hubiera habido en el grupo de hermanos mujeres, pero es una persona que siempre valoraba, valoraba bastante a las mujeres, ¿eh? La figura de su abuela, de su madre... Me contaba eso, que era muy cercano. Él se quedaba, por ejemplo, con la abuela en lo que serían los roles de cuidado, pues de proximidad” (E5 Ángela).

Ángela compara sus orígenes con los de su compañero: “mi pareja venía de una familia (...) donde estaban muy divididos los roles (...). Su padre no, no, no, no colaboraba mucho y era otro estilo”. No obstante, pese a este marcado origen familiar apunta al cambio en su pareja: “creo que también tiene esa perspectiva de género, (...) es un hombre que se le nota, tiene amigas, tiene mujeres amigas (...), le veo yo esa parte como femenina, si que se la veo y que valora a las mujeres” (E5 Ángela). Esther también hace esa comparación: “mi padre fue muy emprendedor (...), era un hombre con mucha capacidad de decisión y ahí a lo mejor [mi compañero] estaba un poco más inhibido, era más maternal, era más tierno, era más femenino, ¿no? Tenía otros valores que a mí me gustaban (...)” (E4 Esther). No obstante, pese a tener unos rasgos masculinos alejados de la masculinidad hegemónica, apreciamos, tal y como sugiere Jokin Azpiazu, que “el cambio en las

identidades no necesariamente conlleva una transformación del desequilibrio de poder” (2017: 28). Así, aunque su compañero muestre esa faceta sensible, Esther hace hincapié en las desigualdades: “la falta de cuidado en casa, el ir dejando tu rastro, es un micromachismo (...) porque tú tienes que ir detrás, ¿por qué?” (E4 Esther) y, en ocasiones, siente que vuelve a encarnar el rol de “criada antigua”, un papel que se veía obligada a asumir en casa de sus padres:

“yo (...) con siete hermanos, sólo una hermana y yo... Muchos hombres en mi casa y, entonces, he sentido, con esta amiga que te he contado al principio [ella] decía: parecemos criadas antiguas en tu familia (...). Yo sentía que era una criada con mis hermanos (...), ¡venía de un sometimiento! (...) yo de pequeña en mi casa cuando nos íbamos de veraneo a la casa de campo a mí me tocaba, antes había orinales debajo de la cama, toda la familia tenía un orinal y la que recogía ese orinal era yo, cada día” (E4 Esther).

De acuerdo con Marina Sagastizabal y Matxalen Legarreta, en la Comunidad Autónoma de Euskadi todavía persiste la identidad masculina de “hombre gana-pan” ya que, según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat (1993-2013), ellos dedican un mayor porcentaje de tiempo al trabajo remunerado que al trabajo de hogar y de cuidados, mientras “que ellas han sido y siguen siendo las principales responsables de la conciliación de la vida laboral y familiar” (2016: 6). Este ideal masculino aparece en casos como el de Ane:

“yo creo que tiene como muy metida la idea esta de masculinidad hegemónica proveedora. En su casa hubo un tiempo... claro, su madre nunca ha trabajado fuera de casa y su padre era el que trabajaba fuera de casa, ¿no? Y también durante un tiempo su padre estuvo en paro, entonces pasaron apuros, ¿no? Entonces yo creo que él lo tiene como metido a fuego y tiene mucho miedo de qué pasa si no... si pierdo mi trabajo, qué pasa...” (E2 Ane).

Siguiendo el relato de Ane, no podemos desdeñar que la inseguridad y el miedo ante la posibilidad de perder el empleo están marcadas por la precarización, consecuencia de la crisis económica y financiera que atravesamos (Carrasquer, 2013). En este sentido, Margaret Maruani sostiene que “hemos dejado atrás el tiempo de las reivindicaciones consistentes en trabajar menos para vivir mejor. Actualmente, la presión de la crisis (...) ha cambiado los términos del debate: tiempo de trabajo frente a tiempo de desempleo (...)” (2007: 85). No obstante, el testimonio de Ane también muestra diferencias de género a la hora de afrontar el despido: “yo en eso soy como más... bueno, pues se ha acabado el trabajo”. Así mismo, la entrevistada refleja sus contradicciones al

comentar que “lo ideal sería que [él] se pidiera una reducción [de jornada]” pero que “igual no nos daba, ¿no?” (E2 Ane).

Sin embargo, tal como muestra el caso del compañero de Itxaso, “algunos hombres optan por comportamientos de género tradicionales a pesar de (...) contar con una situación económica y laboral favorable” que les permitiría adoptar medidas de conciliación y corresponsabilidad, sobre todo en el caso de hombres con un “elevado estatus ocupacional” (Abril et. al., 2015: 8). La entrevistada comenta: “en su día él hablaba de que no iba a ser como sus padres... que él no iba a trabajar tanto, que nunca le iba a dar tanta importancia al trabajo, que la vida era otra cosa aparte del trabajo (...)” (E1 Itxaso). En este caso los beneficios obtenidos por el trabajo remunerado no son únicamente materiales, sino también personales y están atravesados por la clase, pues generan bienestar y prestigio: “hoy en día ha resultado... es que es su pasión (...). Viaja por todo el mundo, son cosas que él mismo se ha ido cogiendo... son cosas que él se siente súper bien porque ha elegido él y ha cogido, pero ahora no tiene como... soltar eso” (E1 Itxaso).

Las diferencias se tornan visibles en la idealización de los cuidados, donde se aprecia el discurso feminista mantenido por algunas entrevistadas, como Ane. Ella reconoce que en esto hay un “componente de género”, ya que, según comenta, su compañero “entiende mucho por cuidados (...) haber un sostén económico en casa y una seguridad económica”, objeto que para ella no es la prioridad. Frente al modelo “gana-pan”, la mayoría de entrevistadas adoptan un rol de cuidadoras. Itxaso estima: “la verdad es que yo quería estar con los niños...” y añade,

“soy yo la que pasa más tiempo en casa y yo siempre he tenido trabajos... bueno, antes de estar con él sí que trabajaba muchas horas al día, pero luego cuando empecé en educación y así, pues han sido jornadas reducidas y he pasado más tiempo en casa” (E1 Itxaso).

Ángela estuvo temporalmente sin empleo -a la espera de que se le asignara plaza pública- así que pudo dedicarse casi exclusivamente a la crianza. De este periodo recuerda: “llevaba yo más carga... y pude disfrutar muchísimo, fue un año que lo recuerdo genial, de (...) jugar mucho, osea, de disfrutar mucho esa parte de... Fue un regalo, ¿eh? Fue un regalo que me trajo la vida” (E5 Ángela). Si bien priorizar la maternidad y los cuidados constituye un acto de agencia por parte de las empleadoras, sostenemos que este acto tiene lugar en circunstancias marcadas por desigualdades de género. La decisión de asumir la mayor parte de las tareas de cuidados es, muchas veces, casi inevitable, pues no hay alternativas viables y aboca a las mujeres a una doble jornada/doble

presencia que, en palabras de M^a Ángeles Durán, constituye “pura y simple explotación y no puede enmascararse bajo el argumento de que se trata de una opción voluntaria” (2005: 47). La capacidad de decisión y la libre elección se ven empañadas por un imaginario social que evoca la conciliación como problema femenino (Torns, 2008), realidad que ilustra la experiencia de Itxaso en el momento en que le ofrecen un puesto de trabajo en educación:

“cuando llamé, me dijeron que tenía que ir todos los días de la semana y que, pues de esos, tres días era a las 8 de la mañana tenía que estar allí, tenía que salir de aquí a las siete y cuarto, siete y veinte y no podía dejar a los niños en... ni siquiera podía dejarlos en el aula de cuidados o de la mañana porque eso empieza a las 8. Entonces me di cuenta de que necesitaba una persona 3 días a la semana” (E1 Itxaso).

En contraste, las experiencias masculinas en torno a la conciliación han sido diferentes. El compañero de Ane negoció un comienzo flexible de la jornada laboral para estar con las criaturas desde que se levantan hasta que las lleva a la escuela. Sin embargo, la entrevistada matiza que “él nunca se ha pedido una reducción, nunca se ha pedido una excedencia...” y, en parte, lo atribuye a que “en su empresa no tienen tampoco facilidades” (E2 Ane). Así, siguiendo a Aguirre Miguélez,

“todavía es novedoso que los hombres cuiden. Por una parte, no saben, debido a la falta de socialización en el cuidado, que sí han tenido las mujeres. Por otra parte, no pueden, por la amplia jornada laboral y la falta de legitimidad que tienen para ejercer el cuidado” (2016: 10).

Ane compara su experiencia con la de su compañero: “he estado dos veces de excedencia (...) un año y pico (...). Y la segunda vez he probado también reducción pero no me funcionaba”. Además, avanza: “mi idea ahora, con mi nuevo proyecto, será intentar trabajar 24 horas semanales aprox, ¿no? Como una media jornada e intentarlo de mañana porque, bueno, pues la idea es hacerlo de otra manera, ¿no?”. No obstante, la empleadora reconoce sus privilegios por el hecho de convivir con una pareja masculina con ingresos suficientes:

“(…) las madres solas no pueden hacer esta apuesta (...) o compañeras que estaban con reducción de jornada y divorcio y tienen (...) que volver a una jornada entera para tener más dinero, ¿no? (...) bueno, si soy consciente a veces de (...) esa dicotomía entre, ¡jo, quiero probar las cosas de forma diferente! Pero soy consciente que esto es, como de alguna manera, desde un privilegio, ¿no?” (E2 Ane).

Cabe destacar la relación que existe entre jornadas laborales y género, asunto que nos invita a reflexionar sobre los significados sociales y las jerarquías existentes dentro de las propias unidades familiares. De acuerdo con Michel Lallement (2007: 50), “el tiempo sigue siendo un revelador de diferenciaciones, incluso de profundas inequidades, entre los géneros”. Así se refleja en el testimonio de Itxaso:

“así como al principio me decía que si en un momento dado necesitara hacer unas oposiciones, que él se reduciría la jornada para que yo pudiera tener más horas de traba... de estudio, tal y cual, a día de hoy él dice que no lo ve necesario, primero y, además, dice que no, no lo ve posible por su trabajo” (E1 Itxaso).

El compañero de Itxaso no solamente antepone su proyecto laboral al familiar, sino que su decisión obstaculiza la capacidad de agencia de su compañera. En este sentido, consideramos que las situaciones de Ane e Itxaso se corresponden con la descrita por Torns acerca de las mujeres de clase media urbanas:

“las mujeres adultas de la ciudad se sienten atrapadas en la gestión y organización de la vida cotidiana que gira en torno al horario del cabeza de familia. Un cabeza de familia que, por otra parte, ve cómo su propio horario laboral es sometido, cada vez más, a una mayor desregulación horaria o cómo su empleo cobra mayor ritmo e intensidad de trabajo” (2007: 273).

En la distribución del tiempo de cuidados se aprecian las aportaciones de F. de Singly, recogidas por Torns (2007: 272): “Para ellos, el tiempo de cuidado se percibe como algo discontinuo mientras que ellas lo valoran como algo continuo”, afirmación que se corresponde con el relato de Itxaso:

“Luego él no tienen ningún problema el fin de semana, me dice quédate tranquila en casa y me llevo a los niños con la autocaravana y yo me encargo (...) Osea, no tiene ningún problema para eso, pero claro, al final es cuestión de que la mayoría, la mayor parte del tiempo estoy yo pensando en ello, estoy yo actuando y él está como... es como un señor que viene de vez en cuando al hotel y... ¿qué tal? ¿qué hay de nuevo aquí?” (E1 Itxaso).

El discurso feminista reaparece en algunas reflexiones, traspasando la privacidad del hogar y tratando de politizar los cuidados, al señalar el individualismo que opera en la distribución de tareas

y la ausencia de responsabilidad social. Para Ilargi, una implicación comunitaria facilitaría la conciliación de los tiempos personales y de cuidados:

“la verdad que hay luego un montón de cosas del cuidado, osea, que hablando con la gente dices, ¡jo! Sí que podríamos hacerlo de una forma mucho más compartida, ¿no? A veces en el parque, que están cinco niños y cinco madres, cinco madres y cinco padres, dices: «¡joder, si yo ahora mismo podría irme a hacer la compra o tú podrías irte a tomar un café y entre tres estar con los cinco!»” (E3 Ilargi).

En cambio, la entrevistada tiene la impresión de que la “la crianza, el cuidado, parece que es algo que te toca porque te lo has buscado” (E3 Ilargi). No obstante, ella misma reconoce: “(...) yo antes de ser madre he cuidado muy poco a otros niños (...), es algo que me doy cuenta ahora que lo necesito, osea que también súper individualista (...)”. Ane, que ha trabajado como cooperante, compara la maternidad en países del Sur con nuestro contexto: “[...] eres madre pero sigues siendo parte activa de la comunidad [...] y aquí no, aquí si eres madre no se tiene que notar [...]” (E2 Ane).

Resulta relevante también señalar que el imaginario de cuidados de Ane e Ilargi, el modelo de crianza “natural”, choca, según ellas mismas relatan, con su militancia en el movimiento feminista. Ilargi narra la siguiente experiencia:

“(...) una conversación que hubo en el grupo en un momento que a mí me movió un poco fue el tema de que [...] otra forma más de la opresión sobre las mujeres es esta necesidad de la “crianza natural” 100%, ¿no? [...] y entonces claro, yo que soy una defensora de la “crianza natural”, con ciertos límites, al mismo tiempo decía: «¡jo! Pero es que mí la “crianza natural” me encaja súper bien en el feminismo anticapitalista y en todo el tema de la economía feminista» (...)” (E3 Ilargi).

Ane, por su parte recuerda haber sentido el rechazo de parte de algunas compañeras debido a su excedencia para el cuidado de su hijo:

“(...) al principio, cuando dije que iba a estar con [mi hijo] en casa un año fue como de repente: ¡«jo! Tú tan feminista, tan feminista y ahora te quedas en tu casa cuidando una criatura», ¿no? Y de gente cercana (...) que te hace daño. De repente, ¿por qué está tan mal visto? (E2 Ane).

Las contradicciones y el rechazo sentidas por ambas apuntan a la situación de “triple presencia-ausencia” que viven algunas mujeres, señalada por Sagastizabal y Legarreta (2016) y que refleja:

“las desigualdades y el malestar que genera la organización social actual, que dificulta [...] la conciliación entre esferas, tiempos y funciones [...] incluso obligando a muchas de ellas a abandonar el terreno sociopolítico (principalmente mujeres que desempeñan labores de cuidado de forma intensiva)” (Sagastizabal y Legarreta, 2016: 20-21).

Ilargi revela de esta forma sus contradicciones entre maternidad y militancia: “cuando eres mujer feminista me resultaba más fácil; cuando eres madre feminista dices: «¡bah! Aquí hay cosas que no sé dónde meterlas...»” y continúa “(...) había un momento de decir: «¡jo! Yo no puedo conciliar mi vida laboral, mi militancia y la crianza, ¿no?»”. Por lo tanto, ha optado por desligarse un poco del movimiento feminista, apuntando, por un lado, a la carencia de tiempo: “(...) ahora, pues no tengo mucho tiempo para militar...” y, por otro, a la necesidad de “descansar de militar”. Además, estima que “(...) todavía la crianza implica como mucha renuncia de espacios sociales (...)” e interpela a los movimientos feministas con la siguiente reflexión: “mi sensación: el feminismo y la maternidad tienen como una cuenta pendiente (...)” (E3 Ilargi).

4.1.3. Manejo de conflictos de género e intergeneracionales

Frente a los conflictos mantenidos por el reparto de tareas en el hogar, observamos el despliegue de varias estrategias, por parte de las entrevistadas, que hemos identificado como la puesta en escena de cinco roles diferentes, tomando como criterio su grado de intervención o de implicación en la resolución de los mismos. Éstos son: negociador/asertivo, directivo, pasivo/tradicional de género, pedagógico y radical.

Rol negociador/asertivo

Varias entrevistadas eligen expresar cómo se sienten y cuáles son sus necesidades respecto a las tareas de hogar y de cuidados a la hora de afrontar los conflictos. Por ejemplo, Ane reconoce: “una estrategia mía, a veces, es como poner sobre la mesa cómo me siento con el tema, ¿no?”. En el caso de Esther, ella explica:

“un día nos sentamos y, venga, vamos a escribir qué no me gusta de ti, vamos a cuidar esto un poco... Yo que sé... pues que no levantes la tapa del váter (...), o que caiga pasta de dientes en el espejo... tonterías, ¿no? Que hacían la convivencia más agradable, ¿no?” (E4 Esther).

Ángela, por su parte, desea remarcar la importancia de negociar para mantener un equilibrio en la distribución de las tareas: “(...) yo también quiero recordar el tema de las negociaciones, ¿vale? (...) Él venía de una familia donde estaba muy dividido (...), su historia familiar era distinta a la mía, venía de una estructura con mucha más división” (E5 Ángela). Además, es frecuente que alguna de las partes sienta que hace más que la otra: “cuando le da que hace mucho y que yo no, igual, he hecho tanto, pues siempre decimos que vamos a sacar la pizarra para hacer la tabla, ¿no? Es nuestra... cuando llegamos ahí es como... ¡Uy! Tenemos que replantear...” (E2 Ane). Itxaso afirma hacer uso de una lista para repartir las tareas el fin de semana: “(...) normalmente hacemos una lista esos días en los que estamos los dos y repartimos mitad y mitad”. Ilargi (E3) también comenta que con la llegada de su hijo recurrieron a enumerar las tareas: “pusimos en una lista, yo tengo cinco, ¿tú cuántas tienes? Yo tengo otras cinco y ya está”. Sin embargo, Ane se muestra adversa a esta forma de organización: “desde el principio hemos comentado que no queremos tener una tabla, que no nos sentíamos cómodos... ni él ni yo con esta cosa de poner una tabla...”. Empero, el establecimiento de normas forma parte de la estrategia de esta entrevistada: “ha sido más como intentar ir poniendo normas de cómo necesitamos cada uno o cada una que esté la casa para poder estar a gusto” (E2 Ane).

Rol directivo

La organización, gestión y dirección de las tareas suele ser asumida por las mujeres de nuestro estudio. Mientras ellas adoptan un rol directivo sus parejas e hijos/as muestran predisposición a colaborar. Sin embargo, en opinión de Parella, “esta predisposición, muy a menudo, o bien forma parte de una actitud condescendiente que no cuestiona la división sexual del trabajo, o bien se limita a ofrecer una «ayuda» puntual (...)” (2003: 215). Así, Esther relata:

“a veces me molesta y entonces se lo digo a los dos: ¿vosotros os dais cuenta desde que han empezado las noticias en la tele, que yo también las quiero ver, que estáis ahí tumbados y yo estoy aquí corriendo? Con la cena, por ejemplo. Y entonces paro la tele (...) o me vengo y me siento y

digo, venga, a la cena tú. Y entonces él se levanta y la hace, porque él tiende... si yo cojo la iniciativa, se escaquea” (E4 Esther).

En el abordaje de conflictos intergeneracionales, Itxaso insta a su compañero (el padre de las criaturas) a participar: “le digo, oye, pues yo creo que tienes que dar tu opinión, aquí estamos todos y creo que tú también tienes..., entonces sí que me apoya, nunca va a ir en contra de lo que yo digo” (E1 Itxaso). Ane zanja el asunto de esta forma: “Yo soy más encargada de dormir a los peques, pues le toca a él limpiar” (E2 Ane).

El testimonio de Ángela también ilustra el desempeño de este rol al recordar que a ella le tocaba convocar “zafarrancho de limpieza”. Sin embargo, no considera que con su hijo e hija haya mantenido un rol directivo: “la limpieza se distribuía (...), baños, (...) tu habitación (...) y el tema de la “fregaza” y recoger (...), tampoco éramos muy directivos, también dejábamos que ellos se organizaran, pero vamos, eso era de ellos” (E5 Ángela).

Rol pasivo/tradicional de género

Antes de nacer sus criaturas, Ane recuerda que su actitud era más de confrontación. Sin embargo, actualmente, reconoce: “ahora con los peques, pues eso, al final es como empezar a... me genera más estrés muchas veces una confrontación...” (E2 Ane). No obstante, mantener esta actitud aboca, como ocurre en el caso de Esther, al desempeño del rol tradicional de género femenino: “es (...) mucho más cómodo que yo lleve las riendas de ciertas cosas, ¿no? Y yo trato de revisar esto, pero al final... ¡puf, es muy difícil! Yo voy cogiendo, a veces, cosas que no debería... las sigo cogiendo yo” y añade: “yo creo que lo tengo un poco “asumidillo” de que a mi me toca más”. La entrevistada reconoce, además, que en ocasiones adopta un rol materno con su compañero: “yo creo que a veces él me trata como si yo fuera una madre también (...), tengo que estar recordándole muchas veces que no se confunda (...) porque es fácil caer ahí: ¡tenemos tan internalizado el cuidado!” (E4 Esther). Para Itxaso, asumir el trabajo acaba siendo una resignación: “a mí como me come la mierda, osea, no puedo con ella, necesito estar todo... pues eso, encargarme yo de las cosas” (E1 Itxaso).

Así mismo, mantener una baja exigencia hacia la limpieza puede resultar una estrategia para evitar los conflictos. En este sentido, Ane (E2) afirma que su nivel de exigencia es “como piso de estudiantes (...) no es piso de abuela”, lo que popularmente significa que el nivel de exigencia sobre

a la limpieza es bajo. Esther (E4), por su parte, modifica la rutina en vacaciones y habla sobre su actitud de pasividad en la casa de la playa: “(...) la casa nos importa menos... Las comidas, tiramos más de salir fuera y comer fuera (...), cuando estoy de vacaciones trato de “currar” menos y descansar y notarlo, que sean vacaciones reales, ¿no?”.

Rol pedagógico

Trabajar por la transformación de actitudes machistas y por la corrección de desigualdades es el empeño de varias entrevistadas. Así, Esther considera que ha insistido mucho en que su pareja abandone el rol tradicional masculino: “yo me lo he currado mucho, ¿eh? (...) porque [él] viene de una casa donde ha tenido cinco hermanas (...) con unos valores muy tradicionales, machistas... Su madre, su padre, muy muy machistas (...)” y continúa “para mí es prioritario el orden y para él menos, pero que por lo menos si yo le digo, mira, cuando te quites la camiseta déjala colgada, no la dejes por aquí tirada, por ejemplo” (E4 Esther). Así mismo, el refuerzo positivo forma parte del rol pedagógico, lo que Ángela confirma con su relato:

“(...) pues potenciarle mucho lo que hacía, con la comida sobre todo, que era donde yo le veía que más le gustaba, pues “¡qué rico está esto! Y, por sistema yo dije, «¡uy! Yo no voy a aprender a hacer paella», la paella ya quedó para él (...), la tortilla de patata, nunca la hice (...)” (E5 Ángela).

Para Itxaso es importante evitar que las criaturas reproduzcan las desigualdades que tienen lugar en casa. Por ello, la transmisión generacional del valor de los cuidados es fundamental:

“lo que intento no es que cada uno se haga lo suyo, sino que se distribuyan (...), el día que hace las camas uno, el otro pone y quita la mesa, un poco para que aprendan, pues precisamente por lo que he visto en mi marido, que cada uno, lo poco que hacían, cada uno hacía lo suyo y luego, claro, hacer para los demás les parece como un sacrificio (...). Entonces yo intento que trabajar para los demás, pues bueno oye, ¿por qué no?” (E1 Itxaso).

Rol radical

Tal como señala Sandra Dema:

“El desajuste entre el ideal igualitario y la realidad desigual provoca malestar en estas mujeres y se expresa a través de conflictos en la pareja, unas veces explícitos y otras encubiertos, pero además genera en las mujeres sentimientos de resignación parcial y de amargura, así como deseos de rebeldía oculta” (Dema, 2005: 153).

Itxaso reconoce que en el reparto del trabajo de hogar y de cuidados “han sido muchos años de peleas y de ir mejorando poco a poco porque él no, osea, era como que no percibía ni necesidades, (...) no se le ocurría que había que hacer ciertas cosas (...)” (E1 Itxaso). Así mismo, mantener la equidad, conlleva desarrollar una gran perseverancia. Así, cuando Ane acude al centro de salud para llevar a su hijo/a, subraya: “vamos los dos, por cabezonería mía...” (E1 Ane). Esther, por su parte, evoca los inicios de su relación y los conflictos por la distribución de tareas: “al principio mal (...), duró un tiempo pequeño porque me puse en mi sitio y le dije lo que había” (E4 Esther).

Al no obtener los cambios deseados en la situación de desigualdad por el reparto de tareas, otro recurso utilizado por varias entrevistadas es la resistencia activa a realizar determinadas tareas que consideran que pertenecen a ellos o que deberían repartirse de forma más equitativa. La anécdota de Ane ilustra esta apreciación:

“en nuestra colada de los dos yo le hacía huelgas de lavadoras, osea, yo sus cosas no las limpiaba... Bueno, de hecho, él antes hacía deporte hasta hace dos años y las ropas de deporte eran aparte, esa no entraba en la tarea de la casa, eso era aparte que se organizaba o se ponía lavadora o cuando podía... a veces le llevaba a su madre... bueno...” (E2 Ane).

Por su parte, Ilargi habla de “manías” como la asiduidad con la que su compañero lleva a cabo la tarea de fregar el suelo, que para ella no es necesaria y, por ello, expresa lo siguiente: “yo también, hubo un momento en el que dije: «yo no voy a hacer algo que creo que no es necesario sólo porque sea tu manía». Entonces, las manías de la limpieza ya cada uno se las gestiona (...)” (E3 Ilargi).

Así mismo, al no resolverse una situación habitual que genera malestar a Itxaso, ésta admite: “llegué a tirarle los calcetines a la basura, ¿eh? Porque ya decía, «mira, ya es que paso de tirártelos yo a lavar... Simplemente el día que te quedes sin calcetines en el cajón, te darás cuenta»” (E1 Itxaso). De hecho, la entrevistada reconoce: “la lista la diseño yo... porque me creo con derecho a hacerlo (...), elijo yo lo que va a hacer él y lo que hago yo, me tomo un poco el desquite” (E1 Itxaso).

4.2. Trabajo de hogar y de cuidados remunerado

4.2.1. Razones para la externalización

Si bien los discursos de las entrevistadas reflejan realidades sociales distintas y motivaciones diferentes para externalizar el trabajo de hogar y de cuidados, como señala Oso, todas manifiestan la necesidad de conciliar su vida laboral, personal y familiar (Oso, 1997). Además, sus testimonios ponen de relieve la imbricación de las categorías de género y clase, de manera que la capacidad económica (Rollins, 1985) genera la posibilidad de remunerar a otras mujeres para que lleven a cabo estas labores, asunto que mitiga, en parte, los conflictos de género (Molinier, 2011) e intergeneracionales derivados de su inequitativo reparto en los hogares (Anderson, 2000; Gutiérrez Rodríguez, 2014). Así lo refleja el relato de Ane:

“(...) durante una época, entre el primer hijo y la segunda hija (...) contratamos a una mujer que venía una vez a la semana y nos quitaba el tema de la cocina, baño y un poquito el polvo (...), por lo menos ese agobio de los fines de semana que, a veces, te apetece descansar... bueno, pues si nos poníamos a limpiar y discutíamos con los estándares muchas veces o con... ¿no?” (E2 Ane).

Por su parte, Esther recuerda los motivos para contar con la primera empleada: “a mí no me gustaba planchar y a [él] tampoco, ¿qué hacíamos con eso? Pues si estábamos trabajando... Pues yo empecé contratando a una chica para que planchara solamente, ahí, al principio de los tiempos” (E4 Esther). En la actualidad, ella reconoce que asume mayor volumen de trabajo que su compañero, lo cual le genera contradicciones con su conciencia de género, pero la externalización alivia, en parte, su malestar:

“(…) se lo digo y se lo repito y se lo vuelvo a repetir (…) si me cayo y me quejo y lo hago yo, al final me irrito, entonces, estas cosas me han ayudado mucho las chicas siempre a que no me pase, a que la casa no sea una obsesión. (…) las chicas me ayudan porque yo voy a hacer unas cosas y, desde luego, me doy cuenta de que la mayor parte me toca a mí, por mucho que dé cursos de feminismo o de micromachismo…” (E4 Esther).

El recurso al empleo de hogar sirve también para moderar los conflictos intergeneracionales (Anderson, 2000; Gutiérrez Rodríguez, 2014). En este sentido, Ángela recuerda que el momento en que externalizaron el trabajo de hogar, su hijo y su hija, “estaban, podían estar en la adolescencia”, momento en el que “de vez en cuando había peleas (...). Era un poco como un retroceso (...), eran como más colaboradores en la infancia (...)” (E5 Ángela). No obstante, el nacimiento de las criaturas es el momento que suele conllevar más sobrecarga de trabajo y sin un reparto equitativo entre la pareja resulta determinante externalizar las tareas de hogar:

“decidimos coger a una chica que por lo menos se encargase, una vez a la semana hacía como una limpieza general, los viernes, de tres horas, y fue más que nada por eso, porque, pues si yo me dedicaba casi en exclusiva a los críos porque, pues eso, por las edades que tenían no podía hacer otra cosa” (E1 Itxaso).

De acuerdo con Parella: “las mujeres de clase media optan por la estrategia de mantener la responsabilidad de la organización familiar, mientras pagan a otras mujeres, muchas veces mujeres inmigrantes, para que éstas realicen las tareas más arduas del hogar” (2003: 211). Esto es reflejado en el relato de Esther: “[el objetivo de externalizar era] que la casa no me comiera (...), cuando llegara del trabajo yo pudiera estar con mi hija y ella ocuparse de la casa (...)” (E4 Esther).

Así mismo, los testimonios ponen de relieve la posición social de las empleadoras. En el caso de Ángela, el recurso al empleo de hogar se produce en un momento de mejora de la situación económica familiar: “aquí estuvimos con hipoteca, entonces, en cuanto mejoramos un poquito económicamente (...), decidimos contratar un poco, un apoyo externo (...) que nos facilitó un montón la vida, ¿eh? Porque claro, llevar una jornada laboral y ponerte a limpiar...” (E5 Ángela). En el testimonio de Esther se observan, además, otros elementos de reproducción de la clase social:

“(…) entonces, si yo trabajo quiero que parte de este trabajo me ayude a seguir sintiéndome bien, porque he llegado a la conclusión, bueno, yo siempre lo... ya te digo que yo esto lo mamé en mi casa porque vi a mi madre que ella lo tenía y le funcionó” (E4 Esther).

Al igual que las empleadoras entrevistadas por Barrig (2001) Esther reconoce haber heredado de sus madre la costumbre de emplear servicio doméstico, cuestión que revela la persistencia de una socialización de género marcada por la clase, en la que las mujeres clase media/alta aprenden a organizar el trabajo del personal de servicio doméstico (Morant y Bolufer, 1998).

En varios casos, la idea de externalizar, si bien parte de la empleadora, es reforzada por su compañero. Así, Itxaso comenta: “él tiene un cargo que económicamente puede permitirse, me decía, «sí quieres cogemos todos los días a alguien»” (E1 Itxaso). La idea de contar con alguien diariamente procede de él y no de ella: “es algo que yo tampoco quería” (E1 Itxaso). De esta forma, los compañeros ven en la externalización una solución a la sobrecarga de ellas, en lugar de asumir su parte de trabajo. En el caso de Esther, su compañero le reprocha no haber optado por ampliar el número de días de externalización:

“(...) es verdad que ahora que viene dos días estoy notando que ahora lo hago yo más, porque quiero que cuando venga aproveche y le de tiempo a planchar (...), entonces él se queja, «te veo que estás currando más con las lavadoras... esto no está saliendo bien...» y empieza ahí la retahíla de reproches (...)” (E4 Esther).

Otra motivación para externalizar es el acceso al tiempo personal (Rollins, 1985) asunto que diferencia a empleadoras veteranas y jóvenes. Mientras las más jóvenes recurren a la externalización para conciliar su proyecto laboral con las tareas de cuidado, esta opción no las exime de la realización de las tareas de hogar, por tanto sufren más la situación de doble presencia (Balbo, 1994). En contraste, las veteranas, que no se hallan en momento de crianza, disponen de tiempo liberado para su disfrute personal. Así lo expresa Ángela:

“(...) te ayuda a tener tiempo para ti (...), efectivamente, es como un refuerzo, el apoyo doméstico, yo, que a nivel de experiencia de lo que me ha aportado ha sido poderme cuidar, poderme un autocuidado, sobre todo en el tema de ejercicio físico, ¿eh? Me liberó para poder, por ejemplo, pues eso, hacer ejercicio o incluso trabajar alguna tarde, que antes tampoco, cuando cuidaba a los niños no podía hacerlo, me tenía que regular el trabajo de otra forma, entonces había proyectos interesantes que no los podía hacer porque los tenía que hacer en horario de tarde, entonces, claro a mi me ha aportado... me ha aportado mucho para mejorar mi autocuidado” (E5 Ángela). .

Esther señala con desagrado la privación de tiempo para sí que supone la realización de las tareas de hogar:

“es importante contar con alguien que me eche una mano en la casa, lo veo fundamental. No me gusta levantarme a las seis de la mañana, ¿no? A las siete menos cuarto, irme a trabajar, llegar aquí y ponerme aquí también a trabajar, ¡es que no me gusta!” (E4 Esther).

En el caso de Ane e Ilargi, además de la conciliación, las motivaciones de la externalización tienen que ver con la expresión de una ideología relacionada con una maternidad consciente (Morant y Bolufer, 1998) que ellas identifican como crianza con apego/natural. La razón para externalizar es reducir el tiempo escolar para que las criaturas coman en casa. Ellas lo explican de la siguiente forma:

“[nuestro hijo] es de finales de diciembre, cumple tres este año pero, claro, va a clase y el ritmo de la clase está más adaptado a peques que han cumplido tres en enero (...), como le tocó ir al colegio tan pequeño, al no querer dejarle en el comedor, pues eso nos descuadró un poco (...), entonces, pensando en él, dijimos, vale, pues vamos a hacer eso, ¿no? (...)” (E3 Ilargi).

“(...) el planteamiento fue, bueno, ¿qué hacemos? ¿Les mandamos de nueve y media de la mañana a cuatro de la tarde a la escuela? ¿Es mucho? ¿No es mucho? Y a mí se me hacía mucho, también por el tema de la comida (...), y aunque yo ya estaba pensando en lo de reducirme la jornada no me daba [tiempo] (...), entonces pensamos en, bueno, pues buscar a alguien para (...) que pudieran comer en casa. Hicimos números y dijimos: bueno, pues sale más caro que el comedor, pero realmente si...” (E2 Ane).

4.2.2. Condiciones laborales

Tal y como ocurre con las entrevistadas de Rollins (1985), pero casi cuatro décadas más tarde, casi ninguna empleadora ha formalizado un contrato laboral y tampoco ha dado de alta en la Seguridad Social a la empleada, una situación común a nivel global, según cifras de la OIT (Roco Sanfilippo, 2018). Solamente en un caso se ha dado de alta a la empleada, aunque bajo unas condiciones que no son del todo ventajosas para ella. Según lo manifestado por las empleadoras, las razones por las que no se formaliza el contrato son variadas. Así, los argumentos de Itxaso combinan el desconocimiento, los motivos económicos y la costumbre social generalizada de no

contratar en este ámbito. Por un lado, expresa su temor de que: “Se te iría todo el dinero en eso”. Y por otro admite:

“la verdad es que no hemos pensado, osea, como tenemos también a las dos... yo no sé, osea, la verdad es que ese tipo de cosas de... declaración de la renta, contratos... a mí se me quedan como súper lejos, no sé lo que supondría un contrato. A mi alrededor creo que nadie funciona con contrato y así (...)” (E1 Itxaso).

Para otras empleadoras, el hecho de que la trabajadora tenga contrato en otros empleos les exime, a su entender, de tener que hacerle uno. Así mismo, que la trabajadora no alcance la jornada completa en el hogar de la empleadora sirve también de justificación para no formalizar la relación laboral. Evidentemente, la falta de información y/o de interés media en estos supuestos:

“ella tiene contrato con lo de la empresa de servicios y esto no hacemos... la verdad es que nunca lo hemos hablado, ¿eh? Yo nunca le he planteado si quiere porque con el tema de... bueno, no se si lo de cuidado de niños es lo mismo que las empleadas domésticas, no se si es lo mismo o...” (E2 Ane).

“son cuatro y cuatro, ocho horas a la semana, sí, que tampoco llegan a estar ahí las cuarenta horas semanales o no lo sé las horas que son las que tendría que... [contratar] y, entonces, lo estoy haciendo así, la verdad, ahora mismo” (E4 Esther).

Los testimonios recogidos sugieren que, bajo la falta de reconocimiento de algunos derechos básicos de las empleadas, subyace la desvalorización social hacia este trabajo, “un trabajo que nadie quiere hacer” (Torns, 2008: 66). Para Ane, este no es «el oficio» de su empleada, sino “una forma de generar ingresos” temporal: “(...) al final esto es un «para mientras», ¿no? Y... pero bueno, pues eso, tiene «veintipico»... ha estudiado otra cosa...” (E2 Ane). En este caso observamos cómo se entretajan las categorías de edad y de clase en el discurso de la empleadora, además del género, ya que bajo su mirada, la empleada es una chica joven que aspira a otra clase de trabajos que requieren cualificación. Para la entrevistada, “hay una diferencia entre una persona que es su oficio (...)” y su empleada, ya que alguien que considerara que sí es su trabajo, pensaría: «si voy a estar haciendo esto quiero tener un contrato» (E2 Ane). Tanto las actitudes racistas como la desvalorización social de este trabajo (Anderson, 2000; Dahul y Meschini, 2016), aspectos ambos de la *colonialidad del trabajo* (Quijano, 2000) se ponen de manifiesto en el relato de Esther acerca de las opiniones de su compañero:

“[él] dice que no, que si hacemos un contrato se van a ir pronto porque un amigo empresario le dijo que cuando se hacen contratos se van. Se le ha metido eso en la cabeza, de que se van a ir porque ya van a acceder a otro trabajo mejor y yo le digo que ¿por qué? No lo entiendo eso, si estás a gusto en una casa, ¿por qué te tienes que ir? Dice no, porque entonces les van a salir trabajos mejores que estar de limpieza, de empleada doméstica...” (E4 Esther).

Ángela (E5) afirma haber formalizado el contrato a su empleada junto con otras empleadoras, empero, reconoce: “le descontamos, ella paga el seguro (...)”. En el caso de Ilargi, la situación se torna diferente: “nosotros queríamos hacerle contrato en la Seguridad Social y demás, ella nos dijo que no, que eso no podía por tema de papeles” (E3 Ilargi).

A partir de los relatos, se percibe que el número de horas trabajadas a la semana suele estar sujeto a modificaciones por parte de las empleadoras: “(...) a veces le decimos, pues no vengas, hemos estado el fin de semana -porque viene los lunes y los jueves-, pues no vengas porque la casa está limpia (...) y entonces, pues cuando viene, hace tres horas. Hemos ido cambiando” (E5 Ángela). De acuerdo con Tornø:

“la jornada laboral nunca ha sido uniforme en la sociedad industrializada. Y las múltiples formas, que hoy en día adquiere esa jornada, perjudican más a quienes soportan mayores cotas de subordinación social y laboral: las mujeres, especialmente las inmigradas o las más jóvenes, entre las autóctonas” (2007: 270).

No obstante, hay derechos que las empleadoras ponen de relieve. Esther considera legítimo que la empleada se marche antes del trabajo si ha acabado: “Pues también tiene derecho a... si termina antes... mientras la casa esté bien... Hombre, otra cosa es que la casa estuviera...” (E4 Esther). En el caso de Itxaso, la empleada tiene margen para decidir su propio horario de trabajo: “ella el horario que más prefiere suele ser de... al mediodía, de dos y media a cuatro y media. Bueno, muchas veces también se va antes (...) yo no le controlo si está haciendo dos horas (...)” (E1 Itxaso). Además, las empleadas están cubiertas los días que no acuden al trabajo por enfermedad: “(...) si ese día no viene, ese día está cubierto (...)” (E4 Esther). Sin embargo, Ane matiza lo siguiente: “la semana pasada no vino lunes y martes porque estaba enferma, pues nosotros le hemos pagado esas horas porque de momento podemos” (E2 Ane).

En relación a lo que Anderson (2000) apunta sobre tener que “hacerlo todo”, observamos que esto no ocurre en la mayoría de las empleadoras. En el caso de Itxaso, la empleada solamente

tiene que ocuparse de “la plancha y los váteres” (E1 Itxaso) mientras que en el de Ángela: “(...) de ropa no hace nada, lo que hace es la limpieza (...)” (E5 Ángela). No obstante, se aprecia la dedicación a ciertas tareas “especiales” como limpiar las “rayas” del suelo (E5 Ángela) o “aspirar el suelo (...) porque tenemos un gato que echa mucho pelo” (E4 Esther).

De acuerdo con Roco Sanfilippo (2018: 57), el trabajo de hogar y el de cuidados son “dos complejos y variables bloques que, lejos de ser estancos, se permean y combinan de manera intensiva. (...) Además, (...) la gestión de necesidades vitales, en algunos casos se puede interpretar como tarea de cuidados”, más aún en situaciones de dependencia. Así ocurre en la experiencia de Esther:

“[mi compañero] se rompió el tendón de Aquiles y estuvo de baja como seis meses, lo operaron y, [la empleada], que tenía coche, nos llegó a hacer el favor de llevar a [mi compañero] a la rehabilitación, osea, que ella se ocupó de estar ahí apoyándonos en los temas de salud... Y (...) también me ayudó muchísimo con [mi hija] en esta enfermedad, (...) la tuve que dejar de llevar al cole unos meses y ahí [la empleada] también, osea, que yo si que me he sentido en la confianza de... cuando he necesitado algo más, proponer y tirar...” (E4 Esther).

Por el contrario, varias empleadoras del trabajo de cuidados manifiestan que no pedirían a su empleada hacer labores de hogar. Ilargi insiste: “ella cuida a [nuestro hijo], no limpia” y continúa “(...) tanto [mi compañero] como yo, tenemos súper claro que no queremos que haga nada de la casa, osea, nada es nada. Si a mí no me da tiempo a fregar el desayuno me lo fregaré yo cuando vuelva” (E3 Ilargi). Ane, por su parte, explica: “en casa no, no hace, osea, su trabajo es de atenderles, no, no hace nada más” (E2 Ane).

Por último, en cuanto a retribuciones, para Ángela, el salario que ofrece a su empleada “está dentro de la media” (E5 Ángela). En el caso de las tareas de hogar, Itxaso expone: “lo que hacemos es ir subiendo, empezó con trece y ahora está en catorce [euros por hora]” (E1 Itxaso). Mientras que, por el trabajo de cuidados: “ella el año pasado había... cobraba en unos sitios ocho y en otros siete [euros por hora], pues le dijimos que ocho nos parecía bien, hicimos nuestros cálculos si nos daba (...)” (E2 Ane). Por otro lado, la remuneración de pagas extra y vacaciones depende de la empleadora. De acuerdo con esto, Itxaso (E1) afirma: “se toma vacaciones y se pagan... yo le pago las vacaciones...”. Esther (E4), por su parte, expone: “(...) las vacaciones también se las pagamos”.

4.2.3. Vínculos entre empleadoras y empleadas

El trabajo de hogar y de cuidados remunerado implica el encuentro entre personas que demandan la realización de unas tareas y personas que las efectúan a cambio de un salario. Consideramos, además, que esta relación se genera en condiciones de asimetría y que las categorías sociales de género, edad, procedencia/origen/etnia y clase la modelan, definen y condicionan. La empleadora es, dicho de manera simplificada, quien dispone lo que tiene que hacer la empleada y ésta, quien tiene que cumplir con las funciones y tareas encomendadas. Hay, por tanto, una relación de subordinación, pero también de interdependencia pues, no solamente la empleada depende de un salario, sino que la empleadora depende del trabajo de la empleada para lograr la mejora de su bienestar (material, físico y emocional). La interdependencia entre ambas personas es lo que, a nuestro juicio, crea las condiciones necesarias para el desarrollo de una ética del cuidado. Además, recordamos que la perspectiva de la ética del cuidado afirma que “el cuidado no es simplemente una disposición o una ética, sino que ante todo es un trabajo” (Molinier, 2011: 45).

Las empleadoras asumen la responsabilidad de conciliar trabajo remunerado y trabajo de hogar y cuidados y, por tanto, son ellas quienes toman la iniciativa en la búsqueda de empleada. En la primera entrevista suelen estar presentes los compañeros: “Sí, cuando quedé con ella, [él] también vino...” (E2 Ane). Ilargi, por su parte, reconoce: “bueno, yo le escribí pero quedamos los dos” (E3 Ilargi). Sin embargo, en ocasiones, es la demanda de ella la que hace que él esté presente, aunque sea una presencia pasiva: “Al principio de la entrevista sí me gusta que esté y le digo (...) tienes que estar, vamos a hablar, pero claro, él ahí se quedó en el sofá y yo aquí sentada hablando... no lo vi que se implicara (...)” (E4 Esther).

Las empleadoras, así mismo, se encargan de las cuestiones prácticas y materiales que tienen que ver con la relación laboral, a veces, sin otra opción que asumirlas: “[él] delega totalmente en mí, además, quiere que lo haga yo... osea, por ejemplo, con el tema del dinero” (E4 Esther). En el caso de Ilargi:

“Quien apunta las horas soy yo, quien calcula cuanto hay que pagarle soy yo, pero luego quien le suele pagar es [él] porque yo hay muchos días que no veo a [la empleada] porque como a las dos y media llega él, pues le da él. (...) el tema de la «pasta» (...) eso lo llevo yo” (E3 Ilargi).

No obstante, la relación traspasa las fronteras técnicas y los afectos (Gorban, 2012; Gutiérrez Rodríguez, 2014; Brites, 2014) se encarnan en las personas que participan en ella. Mientras en el trabajo de hogar el vínculo se construye directamente entre empleada y empleadora de forma directa, en el de cuidados éste se estrecha, tal y como sugiere Brites (2014), a través de la relación que la empleada genera con la criatura a la que cuida:

“(…) yo creo que en el trabajo de cuidado, en el trabajo remunerado de cuidado, se mezcla mucho esta parte personal... es que es... no se, yo desde el momento en el que vi que [mi hijo] le tenía mucho cariño, pues yo ya le tengo mucho cariño(…)” (E3 Ilargi). .

Las empleadoras del trabajo de cuidados enfatizan el vínculo que mantienen sus criaturas con las empleadas, remarcando que, en muchos momentos, éstas prefieren a las cuidadoras antes que a sus madres. Itxaso expresa: “(…) están súper contentos, osea... no queremos contigo, queremos con [la empleada], me dicen” (E1 Itxaso). La experiencia de Ilargi es similar: “(…) yo estoy en casa con [mi hijo] y llega [la empleada]; a mi, [mi hijo] me dice, «agur” ama, aquí sobras...» ¡es una cosa...!” (E3 Ilargi).

Tal como se señala en otros trabajos, varias empleadoras hacen referencia a los vínculos casi-familiares (Anderson, 2000; Molinier, 2011; Brites, 2014) que se generan entre ellas, sus criaturas y la empleada:

“(…) mañana es el cumple [de la empleada] y, pues vamos a hacer hoy a la noche un bizcocho para cantarle mañana felicidades... jo, cuando tienes una relación así con... evidentemente no es alguien de la familia, ¿no? Porque... pero si lleva cinco años si, osea, no lo se, ¿no? Es cuestión de tiempo todo esto, ¿no?” (E2 Ane).

Bajo estas relaciones subyace la ambigüedad de la “distancia social y la proximidad física y afectiva” (Gorban, 2012: 34). El testimonio de Ángela muestra cómo la intensidad del vínculo impacta en la experiencia biográfica familiar: “(…) el vínculo fue fuerte, hasta el punto de que somos los padrinos de su hijo...” (E5 Ángela). En el caso de Ilargi, la empleada llega a integrarse en la dinámica familiar siendo considerada como una miembro más:

“mi padre tiene huerta y entonces mis padres ya es como algo significativo, ¿no? Pero mis padres cuando la huerta va dando cosas, pues a mí me va dando: toma para ti, para tu amiga no se quien... y

este año es para mí y para [la empleada], ¿no? (...) Yo creo que ella eso también le hace ver que, pues eso, que es parte de nuestra rutina y de la vida de [nuestro hijo]" (E3 Ilargi).

Por otro lado, la intensidad del vínculo depende muchas veces de la cantidad de momentos de encuentro: "(...) es que cuando coincides, pues tienes más opción a interactuar, a relacionarte, ya te digo ahora con [la empleada] es un poco como más fría [la relación]" (E5 Ángela). Mientras, Esther señala:

"(...) coincido poco. Es que ahora es por el WhatsApp y (...) no es lo mismo que poder verla y hablar y tal... coincido poco... me gustaría verla. Entonces yo antes ponía notas... siempre una nota muy bonita de buenos días... tal, siempre, muchas gracias, pasa buen día, ¿no?" (E4 Esther).

Si bien Oso (1997) apunta que las relaciones entre empleadoras de clase profesional y sus empleadas son más bien despersonalizadas, indicando como motivo la clase social, las entrevistas mantenidas nos sugieren que otros aspectos personales como la conexión interpersonal y el mutuo entendimiento marcan el carácter de la relación: "(...) si con alguien te llevas bien y tienes «feeling», pues luego se va mezclando todo" (E3 Ilargi). Para Esther, la estrecha relación con su empleada anterior fue producto de un «flechazo»: "hemos tenido un flechazo, la verdad, una persona muy bonita (...)"(E4 Esther). Ane, por su parte, sostiene: "(...) tener esa complicidad entre comillas que... pues que si, que soy la empleadora y ella la empleada, pero bueno, que es una relación de... mira, de ayuda, osea, no sé si es de ayuda mutua, pero es... bueno" (E2 Ane). No obstante, para Itxaso, ser la responsable de gestionar la relación constituye una carga más y una experiencia más de desigualdad de género: "estoy a gusto porque no me supone ningún esfuerzo ni, osea, quiero decir, son relaciones agradables, (...) no me supone nada, pero sí que es verdad que es una carga más" (E1 Itxaso) y tal vez sea por esta sensación por la que mantiene una relación más distante con sus empleadas.

Cabe destacar que las empleadoras son conscientes de la importante contribución de las empleadas a su bienestar: "vamos y gracias a que ella puede hacer este trabajo, yo puedo organizarme mi vida, ¿no?" (E2 Ane). En el caso de Esther, ella admite: "(...) encima te tengo que estar agradecida porque vas a hacer cosas que yo no tengo ganas de hacer..." (E4 Esther). No obstante, la reciprocidad no se produce de forma horizontal. En el imaginario de algunas empleadoras, ellas ofrecen apoyo en los momentos de encuentro, a través de los dones ofrecidos e, incluso, en las condiciones laborales que les brindan. Ángela apunta el siguiente gesto: "(...)

incluso yo le preparaba... yo sí, yo siempre les he dejado preparado té, yo cuando coincido les hacía té... Se lo dejaba luego, a veces, pues se lo tomaba después... estábamos un ratito...”, pero matiza que como ahora no coincide con la empleada actual: “(...) pues no, no la puedo cuidar, como no... eso, no coincidimos, pues ya está, pero bueno...” (E5 Ángela). Esther, por su parte, valora:

“(...) les he dado mucha ropa, de todo, bolsos, cosas que, en vez de tirarlo al contenedor, le digo: «tú míralo, si algo te apetece te lo quedas y si no, lo dejas en el contenedor» porque yo esto ya... No me apetece tirarlo directamente al contenedor” (E4 Esther).

A pesar de la estima de la empleadora, Brites señala que este acto refuerza la posición jerárquica ya que, “la persona que siempre dona cosas de segunda mano mantiene una posición más elevada en la jerarquía” (2014: 67 Traducción propia). Para entender la dinámica del *don*, señalamos la teoría de Marcel Mauss, recuperada de Legarreta y que,

“describe el don como una relación de intercambio que se desarrolla ajena a la lógica utilitarista del mercado y que conlleva tres acciones: dar, recibir y devolver. La contraprestación forma parte de la relación, por lo que el don, aparentemente altruista, supone interés: la persona que ofrece algo espera ser compensada por ello. Cuando alguien da, quien recibe contrae una deuda con el donante, de forma que el don comporta aceptación y retorno. La reciprocidad, por tanto, es una característica constitutiva del don” (Marcel Mauss, 1925/1971 en Legarreta, 2017: 3).

Percibimos la ambigüedad entre el cuidado e interés personal en la dinámica del don. Así, Ane admite: “(...) yo además quiero que [la empleada] esté a gusto, osea, incluso egoístamente hablando, ¿no?” (E2 Ane). En el caso de Esther, bajo el cuidado ofrecido subyace la expectativa de que la empleada cuide bien su casa:

“(...) trato mucho de cuidarlas, (...), trato mucho de que estén a gusto, de que se sientan bien... yo les digo, mirad, ésta es como si fuera vuestra casa, quiero que la cuidéis como si fuera vuestra casa... que tienes ganas de tomarte algo, pues abre el frigo y te lo comes... osea, hacerte un café... como si estuvieras en tu casa, ya está. Y que trates las cosas como si fueran tuyas, es lo que les digo” (E4 Esther).

De acuerdo con David Casado-Neira, a través del don “la importancia del vínculo se establece o se renueva” (2003: 112). Así, Esther considera: “(...) también me gusta percibir en las personas que vienen esa parte humana de... de sentirme que también ella me cuida y yo también la

cuido, ¿no? Que hay ese intercambio de cuidado” (E4 Esther). El caso de Ilargi denota, además, la empatía de la empleadora en una situación en la que su empleada recibe muy malas noticias sobre la salud de un familiar que se encuentra en su país:

“(…) «si te tienes que ir, vete ya…» y claro, ella decía, «¿pero qué hacéis con el peque?» «Bueno, pues el peque nos lo metemos en el bolsillo, ya está, lo primero es lo primero, y si necesitas la pasta para el billete de avión dilo y ya está», que es como... no sé, como poner al final... ponerte un poco en su lugar, ¿no?” (E3 Ilargi).

Si las relaciones en este ámbito se cultivan entre mujeres, la relación que mantienen ellos con la empleada resulta más limitada, aunque existen diferencias entre ellos. En algunos casos es muy liviana: “ha coincidido alguna que otra vez pero poco, osea dos o tres veces ha coincidido (...), habla con ella normal pero no habla de trabajo ni de... osea, no tiene ese...[vínculo]” (E1 Itxaso). Ane describe de este modo la comunicación entre su compañero y la empleada: “con el WhatsApp a veces algo... cuando [él] dice: «he hecho vainas, y hay para freír...» pero es como una comunicación (...) más ejecutiva o no sé cómo decir, ¿no?” (E2 Ane). El compañero de Ilargi, por su parte, mantiene una relación más estrecha. Se preocupa por su futuro profesional y la asesora en temas de formación y empleo. No obstante, la empleadora reconoce: “hay cosas que le resulta más fácil hablarlas conmigo (...) problemas personales y tal” (E3 Ilargi).

4.2.4. Las imágenes que las empleadoras mantienen acerca de sus empleadas

La *colonialidad del poder* (Quijano, 2000) está presente en la elección de las empleadoras. Las mujeres seleccionadas para desarrollar las tareas de hogar son mujeres racializadas de mediana edad procedentes de países del Sur o identificadas como no comunitarias. En este sentido, se confirma la afirmación de Anderson (2000) sobre el discurso social acerca de la idoneidad de algunas mujeres para el desempeño de estas labores. En relación al trabajo de cuidados, en cambio, las empleadoras han optado por mujeres jóvenes con estudios universitarios, una de ellas migrante de origen extracomunitario. El criterio del idioma común, como factor de identificación social media en esta selección, tal y como reconoce Itxaso, al no elegir también como cuidadora a su empleada de hogar de origen extranjero:

“pensé en ella, pero no la veía también con los niños, osea, primero porque la actitud de los niños ante ella no sé si es porque como habla todavía un poco raro en castellano, les corta tanto que dije: bueno, no voy a forzar, ya bastante era para ellos, ¿no? Y busqué una chica, pues eso, que hablara euskera al menos...” (E1 Itxaso).

El caso de Ane es similar: “nosotros en principio queríamos que fuera alguien que hablara en euskera porque, bueno, les hablamos en euskera a los peques en casa, (...) reforzar eso un poco porque en la escuela hablan siempre en castellano con sus amigotes (...)” (E2 Ane). De manera que encontrar un perfil de trabajadora determinado resulta muchas veces una ventaja “extra” para las y los menores y sus progenitoras/es. En el caso de Ane, el refuerzo del idioma supone una ventaja agregada, una plusvalía que ofrece la empleada por tener una serie de conocimientos y/o de habilidades personales/laborales. Para Ilargi se trata de habilidades no requeridas a priori:

“nos contó, pues que ella tenía intención de convalidar el título de la universidad; nos contó que había hecho un máster... Yo, a veces, le hablo a [mi hijo] en inglés y, entonces, ella me dijo que... pues no se cómo le preguntó [mi compañero] a ver si hablaba inglés y entonces ella dijo que sí y le dijimos «jo, pues si te apetece algún rato hablarle en inglés estaría “guay”»” (E3 Ilargi).

Varias declaraciones sostienen la afirmación de Anderson (2000) acerca de la relevancia de la personalidad de la empleada, factor que resulta comprado/vendido. En el caso de Ilargi: “nos generó como mucha confianza, es que es una tía muy «guay», entonces da muy buen rollo... y encajamos” (E3 Ilargi). La búsqueda parece centrarse en alguien con quien la parte empleadora sintonice, con quien pueda identificarse personalmente. Itxaso evidencia otro tipo de identificación: “[tiene que] espabilarles para que hagan lo que tienen que hacer ellos, osea... un poco hacer de... hacer de «madre sustituta»: venga, te toca a ti hacer las camas, te toca a ti no se qué...” (E1 Itxaso). Así mismo, Esther reconoce: “para mí eran importantes las personas que había detrás y no... no las tareas en sí” (E4 Esther). Para esta empleadora, la importancia del carácter se revela fundamental:

“bueno, pues esta chica... yo llegué a la conclusión de que algo le había pasado muy terrible porque era muy autista, entonces yo... ese lenguaje suyo no verbal que ella me mostraba con esa cara, a mí me llegó a molestar. Se tuvo que ir de mi casa porque la reclamaron en ese trabajo. Estaba contenta con ella, digo, pero es que el carácter que esta mujer tenía no me iba, no me iba... osea, que para mí es muy importante que tengan un carácter afable por lo menos... para mí eso es importante” (E4 Esther).

Las situaciones de algunas empleadas, mencionadas por sus empleadoras, revelan el funcionamiento de las cadenas mundiales de afecto o asistencia (Hochschild, 2001) o cadenas globales de cuidados (Pérez Orozco, 2006): “se dejó con su madre un hijo que tendría seis-siete años, ¡qué duro, qué duro, qué duro! Yo la acompañaba mucho ahí (...) le hacía un té y un poquito hablábamos” (E5 Ángela). En el caso de la empleada de Itxaso: “Está sola, su marido y sus hijos están allí. Su marido parece que se vino en principio con ella y no encontró trabajo y se tuvo que volver. Entonces, se ha quedado ella aquí sola y, bueno, a mí me parece que tiene una situación bastante dura” (E1 Itxaso).

Al igual que las empleadoras de Oso (1997), Esther compara a las empleadas extranjeras con las autóctonas: “yo creo que tienen otra amplitud de miras... tienen otra perspectiva de la vida... han pasado ahí un proceso migratorio que les ha dado...”. Además, lo exótico se convierte en suplemento de la relación: “a mí me gusta que sea intercultural (...) nos gusta mucho que nos cuenten como son, cómo es su país, su cultura...” (E4 Esther). Así mismo, Ilargi enfatiza: “yo creo que algo muy “guay” para [mi hijo] de [la empleada] es que [ella] le canta en árabe para dormirle, pero le habla en inglés o en francés o en árabe o en castellano y la comida se la da diferente a como se la doy yo y... ¿no?” (E3 Ilargi). Sin embargo, el testimonio de Itxaso muestra su dificultad para manejar las diferencias culturales. Al verse incapaz de pronunciar el nombre de su empleada extranjera, admite: “no me sale el nombre de la chica de Ucrania, es que ella lo dice muy diferente y cada vez que lo digo me dice no, y ya no le llamo...” (E1 Itxaso). En este caso opera la *colonialidad del ser* (Maldonado-Torres, 2003) ya que esta actitud de la empleadora niega la identidad de la empleada, reforzando la relación de subordinación. En el caso de Ilargi, ocurre al contrario. Para ella resulta vital reconocer a la persona que es la empleada a través de su nombre:

“(...) por ejemplo en mi familia, cuando al principio decían la chica que cuida, la chica que cuida... Yo decía, no, es [nombre de la empleada], osea, y aprenderos el nombre... es [nombre de la empleada], ¿sabes? No es una chica que de repente viene y le cuida para que no se caiga, es [nombre de la empleada] y, de hecho, de las primeras palabras que empezó a decir [mi hijo], de las primeras que empezó a decir más allá de aita y ama fue [nombre de la empleada]” (E3 Ilargi).

La mirada que las empleadoras mantienen sobre las empleadas autóctonas desvela las preferencias de clase en la elección (perfiles universitarios) pero también algunos prejuicios sobre sus situaciones socioeconómicas. Tanto para Itxaso como para Ane, las empleadas se encuentran en situaciones ventajosas. En este sentido, Itxaso lo atribuye a que la empleada “vive con su hermano”

en una casa familiar y supone que “no pagará alquiler” aunque es consciente de que ésta tiene otro empleo en un comedor escolar y admite: “yo he trabajado en el comedor y mucho dinero no creo que gane” (E2 Itxaso). Ane, por su parte, reconoce las siguientes contradicciones: “(...) al principio cuando lo de... que hablas euskera, que no hablas euskera, no sé qué, dices, «jo» es que al final también estás dando trabajo a quien no necesita tanto (...)” (E2 Ane).

4.2.5. Conflictos intragénero

En la elección de una mujer para el desempeño remunerado del trabajo de hogar y de cuidados subyacen estereotipos de género, tales como, la identificación femenina con estas tareas (Rollins, 1985; Sarasúa, 1994) y la naturalización del rol maternidad/cuidados (Morant y Bolufer, 1998; Vega, 2009). Por ello, cuando las empleadoras mencionan que buscan “a alguien” (E2 Ane, E3 Ilargi), a “una persona” (E1 Itxaso) para que desarrolle este trabajo, en su mente, el género no es neutro: buscan a una mujer, lo que muestra la persistencia histórica y cultural de la ideología de la domesticidad (Nash, 1994). Conforme a esto, tratamos de hallar las posibles contradicciones que supone a las entrevistadas el hecho de transferir a otra mujer estas labores. No obstante, solamente en un caso se manifiestan conflictos en este sentido y se vislumbra el discurso feminista. La entrevistada se interroga sobre lo que Pérez Orozco (2006) y Carrasco (2017) llaman la centralidad de los cuidados:

“(...) ¿los cuidados en el centro es que otra persona les cuide a mis hijos? ¿los cuidados en el centro es que yo no haga más que cuidar a mis hijos? (...) ¿y los cuidados en el centro es que nosotras las mujeres, yo y [la cuidadora] ponemos el cuidado de mis hijos con otro que no..., ¿no?” (E2 Ane).

Algunos discursos ponen de relieve las contradicciones que genera la dominación intragénero. Esther, por ejemplo, trata de alejarse del rol de jefa (Molinier, 2011) y, por ello, le resulta importante que la empleada no interprete sus mensajes como órdenes: “(...) no me siento cómoda con el WhatsApp, digo... ¡uf! No sé si lo va a interpretar como una orden, yo no quiero dar órdenes (...)” (E4 Esther). La contradicción de Ane apunta a las desigualdades económicas: “a mí eso, a veces es como mogollón de contradicciones, porque a mí ocho euros, aunque sé que se paga menos también, me parece poco...”. Al igual que las entrevistadas por Barrig (2001), Ane reflexiona sobre sus privilegios de clase y género:

“Entonces eso, osea me genera muchas veces estos... “comeduras” de cabeza de, de repente, ¿no? Ostras todo estoy haciendo es muy... pues muy de tener una clase media, ¿no? Digamos tener unos ingresos, es de... tener una pareja hombre que cobra mejor que una pareja mujer... es de tener ahí el... la revisión de privilegios, soy consciente de ella, ¿no?” (E2 Ane,).

Para Ilargi, un conflicto tiene que ver con la ambigüedad del vínculo afectivo/laboral (Gorban, 2012). Ella considera a la empleada que cuida a su criatura como una “tía”, pero es consciente de que el trato de familiaridad choca con la relación “contractual”: “(...) también me parece mal lo de decir lo de una tía porque al mismo tiempo yo le pago a [la empleada] (...)” (E3 Ilargi). Ángela, por su parte, reconoce un conflicto derivado de la lógica del don (Casado-Neira, 2003) ya que considera que la empleada ha traicionado su confianza:

“(...) nos dejó una compatriota que no, que no funcionó. No funcionó porque nos sentimos ahí engañados, porque resulta que ella estaba embarazada (...) y a nosotros también nos daba un poco de miedo (...) Y aunque estaba contratada y todo eso, le pasa algo al niño...” (E5 Ángela).

Algunos hábitos de la empleada pueden resultar molestos, ya que transigen la normalidad del hogar y evidencian la presencia de la empleada, lo que entra en contradicción con el deseo de que ésta sea invisible (Rollins, 1985; Molinier, 2011). Itxaso, por ejemplo, cuenta: “si ve tres o cuatro cosas que le parece que están fuera de lugar, las guarda ella a su manera y es como que... ¿no? Se siente como... esto aquí, esto aquí y esto allí. Luego me vuelvo loca buscando (...)” (E1 Itxaso). Para Ángela, se trata de una cuestión de respeto: “(...) cada una ha tenido su estilo [una empleada], por ejemplo, era de cambiar cosas... ella te... un poco... y [la otra] nos gusta mucho a los dos porque es... sabes, no te cambia (...) es respetuosa, la sentimos más respetuosa (...)” (E5 Ángela).

“[E]l conflicto entre el cuidado de la persona como empleada y el deseo de que se haga invisible” señalado por Molinier (2011: 254), cobra sentido en el relato de Ángela, que acepta el horario que le propone la empleada, a pesar de que coincidirá con ella, asunto que no termina de agradaarle: “ella empezó que tenía que ser por las tardes, porque yo también... como me gusta... yo, me apetece más tener la intimidad... y entonces vienen en un horario que... bueno...” (E5 Ángela). Para Esther, dejar a la empleada su espacio es un gesto de cuidado con el que ambas partes se benefician:

“(…) veo que otras personas eso no lo cuidan nada... entonces claro, así les duran... Se les van enseguida porque, aunque tú necesites dinero, yo creo que es importante sentirte que estás en un entorno seguro, tranquilo y aquí vienen, están solas, yo no estoy nunca y cuando vengo digo: «¡uf! Qué gusto, todo ordenado...» y me siento agradecida” (E4 Esther).

4.2.6. Manejo de conflictos intragénero

Los conflictos derivados de las asimetrías de poder así como las situaciones de desacuerdo que tienen lugar entre empleadoras y empleadas son abordados por las entrevistadas de diversas formas. Por un lado, Esther, veterana en este ámbito, expresa mantener una postura de afrontamiento, pero lo hace “cuidando mucho el lenguaje y las formas”:

“yo se lo digo para que la próxima vez lo tenga en cuenta, pero no, no la regaño... Se lo digo con muchísimo cuidado, oye por favor... siempre que le pido algo, se lo pido por favor, muy importante el por favor... ¿te importa tal...?” (E4 Esther).

Esta estrategia es compartida por Ángela, quien subraya también la importancia de la sinceridad en la comunicación: “ (...) decirlo, ¿no? De buenas formas, ¿no? Ya te digo, si vemos que algo está, se atrasa... o tal... pues sí, pero... y entonces, pues yo creo que funciona bien esa sinceridad y esa forma de decir...” (E5 Ángela). Otra forma de afrontar el conflicto tiene que ver con apelar al vínculo, pero esta fórmula corre el riesgo de derivar en un chantaje a la empleada (Anderson, 2000; Gorban, 2012):

“las veces que nos ha dejado colgados (...) yo siempre le he dicho (...) es que yo quiero que estés con [mi hijo], entonces... eres la mejor persona que puede cuidar a [mi hijo] cuando no estamos nosotros, entonces no la «cagues», sabes... era como... por favor, no la «cagues» no me... ¿no? No me dejes colgada, que es que yo te necesito (...)” (E3 Ilargi).

Así mismo, la tendencia a evitar los conflictos suele ser generalizada y los motivos tienen que ver con las contradicciones de clase (Barrig, 2001), con el rechazo a la explotación (Molinier, 2011). No obstante, el resultado, en ocasiones, se ve mezclado por el *maternalismo* al que apunta Rollins (1985), como se vislumbra en los relatos de Esther (E4) e Itxaso (E1):

“(…) esa chica era un desastre porque, es que rompía todo, osea, no sé si es que no tenía experiencia en trabajar pero era muy bestia (...) y yo empecé a cansarme, digo ¡uf! ¡pues menos mal que viene [la empleada sustituida] (...) y el motivo perfecto para decirle que no venga, porque yo decía: «¿cómo la despido?» También me daba pena, ¿no? Porque era un poco torpe la pobre” (E4 Esther).

“si lo hiciera fatal, no sé hasta qué punto podría decirle yo: «mira no me sirves», osea... porque soy... me da vergüenza esas cosas, es... ponerme en esa situación, me pongo... es como que... ¡Bah! Menos mal que la plancha lo hace bien porque así no tengo que decirle que no vuelva por lo menos” (E1 Itxaso).

Otra estrategia a la que las empleadoras recurren para aliviar sus contradicciones en relación a las condiciones laborales ofrecidas consiste en aludir a la capacidad de agencia de la empleada. Las empleadoras evocan el pacto acordado como forma de legitimar estas condiciones:

“a mí hay muchas cosas que me hacen un poco de «cris, cris», de... digo: «joe esto no...» pero bueno, al mismo tiempo tampoco... claro, lo acordamos así, entonces bueno, creemos que es algo como un poco más, como lo más justo que se nos ha ocurrido” (E3 Ilargi).

“(…) el año pasado cobraba en un sitio siete, en otro ocho, entonces, ella ha estandarizado ocho y no le pusimos..., osea, entiendo que por ahí bien, pero también imagino que... ¿no? Como todos, ¿no? Que al final prefieres cobrar un poco más, no lo sé, nunca nos lo ha planteado (...)” (E2 Ane).

De esta forma, las empleadoras invisibilizan las asimetrías de poder que operan en el marco de la negociación, considerando que si la empleada no está de acuerdo con las condiciones ofrecidas, tratará de negociarlas o simplemente no las aceptará. En el caso de Ane, ella apunta, además, que la negociación de la empleada depende de que ésta se identifique o no con el oficio que desempeña:

“en la negociación nosotros fue como mira, yo esto así, osea nosotros necesitamos esto y nos dijo vale yo cobro a ocho euros y no ha habido como nada de negociar, ha sido como las dos partes hemos aceptado... pero si que es verdad que igual, no sé, cuando no te planteas que igual eso va a ser tu oficio pues igual tampoco tienes lo de pensar, «jo, pues igual realmente quiero más horas... o igual... quiero un contrato»” (E2 Ane).

Sin embargo, cuando la empleada de Esther (E4) trata de modificar lo acordado, su compañero reacciona de esta manera:

“(...) empezó a mitad de mes y me dijo: «pues si te parece, yo he estado calculando que si te parece me pagas por horas y luego ya empezamos con el mes y ya me pagas por mes...» y yo le dije: «¿por qué? Osea, digo, pues hacemos la parte proporcional...» «No, porque yo he calculado no se cuántos, no se qué...» y entonces eso a [él] no le gustó nada (...) porque yo le dije a la chica: «bueno, entonces, ¿cuántas horas te parece que te pague?» Le dije yo a ella, le pasé la pelota a ella y entonces, hicimos un cálculo rápido entre las dos y me pareció bien pero eso a [él] le molestó (...) es como que tuviera en la cabeza un concepto de que estas personas no tienen derecho a poder cambiar de opinión o a poder decir, yo...” (E4 Esther).

Al ser conscientes de que no ofrecen unas condiciones laborales ventajosas, algunas empleadoras toman medidas. Ilargi manifiesta: “(...) somos conscientes de que agosto no cobra, entonces (...) no nos parece muy justo, pero en diciembre y en julio le damos, como nosotros cobramos extra, pues ella también tiene una extra, entonces, nos parece que de alguna forma compensa” (E3 Ilargi). Itxaso ofrece pocas horas de trabajo a su empleada y, por ello, también trata de equilibrar la situación:

“yo le dije que como mínimo diez [horas] le iba a pagar a la semana, osea, que si eran menos también le pagaba diez y ha habido veces que ha venido seis, siete días, pues Semana Santa, Navidades, y yo le he pagado diez como mínimo, si son más, más” (E1 Itxaso).

Otras estrategias para enfrentar las contradicciones tienen que ver con las tareas demandadas y la forma de solicitarlas. Ane afirma tener una baja exigencia en lo referido a sus demandas: “no me parece que soy difícil de contentar porque, osea, quiero que los peques estén a gusto y todo el resto me sobra un poco (...)” (E2 Ane). Esther, por su parte, recomienda dar instrucciones precisas y limitar el número de órdenes:

“(...) cuidar el número de órdenes, osea, que tú no le puedes pedir veinte cosas a la vez, primero una, luego otra, otro día otra... pero el otro día me sorprendí (...) «le he dicho tres cosas a la vez (...)», osea, yo misma me dí cuenta... [porque] se sienten sobrecargadas... «si puedes, si te da tiempo (...)»” (E4 Esther).

En el caso de conflictos que las empleadoras consideran irresolubles, la falta de protección en este sector laboral permite la existencia de formas de despido ilegales (Roco Sanfilippo, 2018) e injustas, tales como la no readmisión de la trabajadora que se encontraba de baja por maternidad y trata de retornar a su puesto de trabajo. Este es el caso de Ángela: “(...) con quien sí tuvimos más de decir... de... bueno, de despedirla fue porque se fue al parto y decidimos que no queríamos repetir la historia de [otra empleada], ¿eh? De que tuviera aquí a niños (...)” (E5 Ángela). Por otra parte, formar parte de una red de empleadoras se convierte en un lugar de intercambio de empleadas donde no solamente se realizan recomendaciones de empleadas, sino que sirven de alternativa cuando éstas no “encajan” en un hogar. Mediante esta estrategia, se produce un trasvase de empleada a la espera de que ésta se adapte mejor a su nuevo lugar de trabajo, generando una suerte de cosificación o *despersonalización* de la empleada (Anderson, 2000). Así comenta Esther su dilema y la resolución del mismo:

“para mí es muy importante el carácter de la gente. Una persona que sea comunicativa y que sea abierta la prefiero a alguien que... que no tenga habilidades. Yo lo siento mucho, pero es que yo quiero un mínimo de convivencia agradable... Entonces, tuve otra chica que se la ha quedado [otra empleadora]” (E4 Esther).

Sin duda, una forma eficaz de evitar las contradicciones es no exponerse a ellas. En el caso de Ane la empleadora reconoce que sentiría más contradicciones con una empleada que tuviera una situación vital de mayor precariedad:

“(...) me parece que es, a veces, como una postura cómoda, contratar a alguien que no es su oficio... porque no me... no me siento mal, ¿no? Porque la sensación de pagarle a alguien que ha tenido que dejar igual su casa para estar aquí cuidando a tus hijos, dejando a otros hijos allí... o... mujeres, ¿no? Que también tienen una situación económica aquí muy “jodida” y que lo mismo, ¿no? (...) entonces, por un lado, en mi contradicción también es una postura cómoda también estar con alguien, que no se si es verdad o no, es como... ¡ah, no es su oficio, lo hace para mientras tanto! También a veces me digo: «jo, hasta qué punto es un autoengaño», ¿no?” (E2 Ane).

No obstante, reconocer la asimetría social y aceptarla se puede convertir en una estrategia de afrontamiento de las contradicciones intragénero. Lo importante para las empleadoras es no escenificar la jerarquía, no manifestarla, no reforzarla:

“Yo tenía una amiga (...) que... «¡ay, no sé, no sé cómo organizarla! ¡no sé cómo dirigirme a ella! ¡cómo...!» Y yo le decía a ella: «con naturalidad, con naturalidad, con tranquilidad... Tú no te pongas nada por encima de ella, ella es un igual a ti». Y hay gente que no sabe establecer ese... esa relación de igualdad. Le sale esto: «tú eres mi empleada, yo te ordeno...». Y yo estoy en contra de eso. Si estás con jerarquía te va a salir una vena de tirana... de dictadora (...)” (E4 Esther).

“(...) al final, tener privilegios no significa tener que vivir como quien no los tiene, o que...,¿no? Osea, claro, evidentemente no “putees” a otras personas, pero tampoco es, como hay otras personas que no pueden contratar a nadie yo tampoco contrato a nadie (...)” (E2 Ane).

CAPÍTULO QUINTO: Conclusiones

El punto de partida de esta investigación han sido una serie de interrogantes que giran en torno al debate entre ser feminista/mantener una conciencia de género y externalizar el trabajo de hogar y/o de cuidados a otras mujeres (Molinier, 2011; Gimeno, 2013; Otxoa, 2018a). Este debate, tal y como adelantamos en la Introducción, surge desde una interpelación al feminismo hegemónico a causa de su ceguera ante determinados privilegios (Lorde, 1984) derivados del género, la clase, la racialización, la identidad sexual, la edad, entre otras categorías de poder.

Con el fin de abordar esa interpelación que nos llega desde los feminismos críticos y contrahegemónicos (Curiel, 2014), nuestro objetivo principal se ha dirigido a conocer los discursos y prácticas acerca del trabajo de hogar y de cuidados que mantienen mujeres autopercebidas como feministas, empleadoras de trabajadoras de empleo de hogar y de cuidados, a través de sus experiencias en la Región de Murcia y en la Comunidad Autónoma Vasca. A través de los objetivos específicos marcados hemos tratado de producir las respuestas a nuestras preguntas e inquietudes iniciales. Los siguientes apartados nos aproximan a esas respuestas y plantean nuevos interrogantes.

5.1. Conciencia de género en la distribución de tareas de hogar y de cuidados

La manera en que los feminismos interpelan en la vida cotidiana de las entrevistadas se revela en varios aspectos. A diferencia de otras investigaciones (Rollins, 1985; Molinier, 2011), en sus relatos emergen de forma explícita las tensiones, conflictos y desigualdades de género e intergeneracionales derivadas del asimétrico reparto de las tareas de hogar y de cuidados, así como las estrategias para afrontarlas. Siendo conscientes de los efectos de la socialización de género, ellas tratan de llevar a cabo una “militancia en casa”, con el objeto de redistribuir las *cargas globales de trabajo* (Torns, 2008), asunto que pasa por incidir en la deconstrucción de actitudes/roles hegemónicos, principalmente masculinos. Así, se observa que el alejamiento de los roles tradicionales, reduce, en gran medida, los desequilibrios en el reparto de tareas y promueve una mayor corresponsabilidad hacia las mismas. El resultado de estos procesos actúa en las criaturas, que imitan los modelos de referencia. Así, se observa la disparidad entre el modelo corresponsable, que orienta a la criatura a incluirse en las tareas y el modelo privilegiado, que promueve la ausencia de las mismas.

En base a los relatos de las entrevistadas, consideramos que existe una arraigada interiorización de la división sexual del trabajo en ambas partes de la pareja. Así pues, parece persistir el modelo masculino gana-pan y las descripciones muestran las resistencias al cambio que ellos mantienen. Frente a esa identidad, ellas se adscriben a un rol de cuidadoras que resignifican a través del discurso feminista. En este sentido, se observa, por un lado, el deseo de poner los cuidados en el centro (Pérez Orozco, 2006; Carrasco, 2017) asunto que no está exento de perspectiva crítica ya que requiere de un replanteamiento de los roles masculinos y de la centralidad del trabajo productivo y, por otro lado, la interpelación al movimiento feminista sobre la necesidad de afrontar un debate “pendiente” entre maternidad y feminismo.

5.2. Relaciones de poder e interdependencia: el (no) discurso de las contradicciones

La conciencia de género en la externalización de las tareas de hogar y de cuidados solamente se ha manifestado en un relato, en el que se cuestiona la ausencia masculina en los cuidados frente al desempeño de dos mujeres, empleadora y empleada. Al contrario que los conflictos de género, que son desvelados de forma fluida por las entrevistadas, los conflictos intragénero ofrecen mayor resistencia. Como se señala en otros trabajos, apenas hay contradicciones intragénero por la reproducción de las relaciones de género (Molinier, 2011). Hallamos, pues, un (no) discurso de las contradicciones intragénero (Barrig, 2001).

Los relatos reflejan contradicciones de clase relativas al deseo de no mantener relaciones jerárquicas aunque las condiciones laborales que ofrecen no respetan íntegramente los derechos de las trabajadoras. Para hacer frente a los conflictos (internos), las empleadoras despliegan varias estrategias, tales como cultivar la relación entre ambas mujeres (Barrig, 2001) o apelar al vínculo emocional (Rollins, 1985) pero también nos parece relevante señalar como estrategia practicada la presunción de una horizontalidad entre empleadora y empleada en la negociación de las condiciones de trabajo. Consideramos que este discurso adolece de una ausencia de revisión de privilegios.

El vínculo personal/laboral está condicionado por los imaginarios personales y sociales que mantienen las entrevistadas acerca de las Otras. Los criterios de selección mantenidos parecen indicar la existencia de una mayor identificación social y personal hacia las empleadas del trabajo de cuidados. Además, la mayoría de discursos priorizan aspectos que tienen que ver más con la relación personal, tales como la confianza y el carácter de la empleada, que con sus habilidades

profesionales, lo que apunta a la compra-venta de la personalidad indicada por Anderson (2000). Así mismo, se observa cómo opera la *colonialidad del ser* (Maldonado-Torres, 2003) en situaciones de *despersonalización* (Molinier, 2011) y objetualización de la empleada como, por ejemplo, tratar de no coincidir con ella o no llamarla por su nombre.

La importancia del trato personal queda reflejada también en las dinámicas del don que se ponen en circulación. Las empleadoras tratan de cuidar a las empleadas pero su intención pivotea entre el afecto y el interés personal. El descuido de algunos aspectos claves de la relación, como son las condiciones laborales, nos hace concluir la inexistencia de una ética feminista del cuidado en las prácticas de las entrevistadas.

5.3. Impacto de la externalización del trabajo de hogar y de cuidados en las relaciones de género

Algunas empleadoras reconocen que el trasvase remunerado de tareas a otras mujeres mitiga, en parte, los conflictos de género e intergeneracionales, tal y como ocurre en otras investigaciones (Anderson, 2000; Molinier, 2011), lo que afirma que la externalización desvía la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas, en la mayoría de casos. Se observa, además, el interés de algunos compañeros por evitar sus responsabilidades, hecho que se manifiesta en su insistencia por ampliar el número de horas de la externalización. Otro aspecto que apunta a las diferencias de género con respecto a la externalización es el vínculo que ellos generan con la empleada y que definimos como “ejecutivo”. En cambio, el que mantienen las empleadoras suele ser más afectivo/emocional. En este sentido, se reproduce la dicotomía hombre-racional/mujer-afectiva.

El estudio realizado nos sugiere, tal y como aprecia Anderson (2000), que la externalización no libera de la identidad cuidadora a la empleadora, pero se observan desigualdades entre unas entrevistadas y otras. Las veteranas consiguen desprenderse de las tareas más arduas del hogar y acceder a tiempo para sí, hecho que no ocurre en el caso de las empleadoras jóvenes, quienes asumen más cargas, en comparación, y se ven más afectadas por la situación de *doble presencia* (Balbo, 1994), *doble presencia/ausencia* (Izquierdo, 1998) o incluso *triple presencia/ausencia* (Sagastizabal y Legarreta, 2016) entre aquellas que participan activamente en el ámbito sociopolítico. Así mismo, en varios casos se observa que la externalización de los cuidados no está

directamente relacionada con las necesidades de conciliación, sino con una ideología de la maternidad, denominada por las entrevistadas como “crianza natural/con apego”, lo que invita a promover/recuperar algunos debates sobre las necesidades de cuidados y de cuidar desde una perspectiva no laboral sino social y personal.

5.4. Reflexión crítica acerca del proceso de investigación

Respecto al proceso de investigación, consideramos importante poner de relieve algunas limitaciones y fortalezas. Entre las limitaciones encontradas a nivel teórico se señala, por un lado, la vasta cantidad de material teórico relativa tanto al trabajo de hogar y de cuidados así como a epistemologías feministas críticas, que resulta inabarcable, por lo que ha sido complicado hacer una selección equilibrada. Además, valoramos que no se ha profundizado lo suficiente en torno a la división de tareas en la pareja, en el marco teórico, aunque hemos incorporado la revisión de otros trabajos en el análisis. Por otro lado, la complejidad de algunas propuestas teóricas, como la *decolonial*, requieren un estudio más profundo con el fin de que su integración en el andamiaje teórico de la investigación sea más sólido.

En relación a la metodología destacamos como fortaleza la consistencia y la sostenibilidad de los objetivos plasmados. La claridad y concreción inicial respecto a los mismos ha facilitado que el proceso de investigación se desarrollara de forma fluida, sin grandes alteraciones. En este sentido, el acceso a otras investigaciones relativas al objeto de este estudio ha posibilitado, en gran medida, la precisión de los mismos. En relación a la personas que conforman la muestra y las categorías de análisis seleccionadas, somos conscientes de la limitación de variables tenidas en cuenta, de forma que no se ha profundizado en otras interesantes como son la identidad sexual, la diversidad funcional, entre otras. Además, centrarnos en los discursos y prácticas de mujeres empleadoras ha limitado nuestra visión a una parte de la relación, dejando de lado otras perspectivas implicadas, como son las de las empleadas, los compañeros de las empleadoras y sus criaturas.

5.5. Futuras líneas de investigación

Esta investigación es una aproximación a los discursos y prácticas feministas sobre la externalización del trabajo de hogar y de cuidados. Si bien, la mayoría de interrogantes planteados inicialmente han sido respondidos, algunas preguntas han quedado sin resolver y, a la vez, los resultados de la investigación nos invitan a orientar nuevas posibles líneas de investigación:

1. Analizar los discursos sobre la externalización del trabajo de hogar y de cuidados en los movimientos feministas. La ausencia de discurso, en los casos estudiados, acerca de la reproducción de las relaciones de género nos mueve a buscar espacios donde tengan lugar estas reflexiones. Teniendo en cuenta que las protagonistas de esta investigación no mantienen en la actualidad una militancia activa, consideramos que son los movimientos feministas activos/grupos de militancia lugares propicios donde pueden hallarse estos espacios de reflexión.

2. Estudiar los imaginarios, discursos, contradicciones y conflictos intragénero que operan en el ámbito de hogar y de cuidados remunerado desde la perspectiva de las trabajadoras del sector. Realizar una aproximación a las experiencias laborales/personales de las trabajadoras que ayude a complejizar la realidad social que investigamos.

3. Hallar los posicionamientos e idearios masculinos sobre la externalización del trabajo de hogar y de cuidados. Ampliar el foco de atención de las asimetrías de género en el reparto de tareas analizando las experiencias y discursos masculinos en relación al ámbito de estudio.

4. Profundizar en las colonialidades del poder, del trabajo y del ser inscritas en la relación laboral del trabajo de hogar y de cuidados. Continuar analizando las asimetrías de poder, poniendo de relieve tanto las subjetividades privilegiadas/dominantes como las de subalternidad.

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación ha tenido condiciones de posibilidad gracias al apoyo de mi tutora Matxalen Legarreta Iza. Le agradezco profundamente su profesionalidad, conocimientos, lecturas, devoluciones, correcciones, implicación, perseverancia, motivación, ánimos y cuidados.

También quiero agradecer a otras personas su cariño, paciencia y confianza:

Eskerrik asko a las mujeres que se han expuesto en las entrevistas realizadas por abrir sus hogares, relatar sus experiencias y compartir su tiempo.

Eskerrik asko también a las impulsoras de este Máster por subvertir el androcentrismo académico y aproximarnos a las epistemologías feministas. A mis compañeras de clase por su presencia y por compartir sus reflexiones. *Eskerrik asko* a Ainhize por su autenticidad, a Janeth por su inestimable compañía y apoyo y a Laia por su espontaneidad contagiosa.

Eskerrik asko a las *neskaladoras feministas*, compañeras de cordada y de caminos: Iera, María Francisca, Paula, Paz, Deikun.

Eskerrik asko a todas las personas que han cuidado de mí en esta tierra. A las que me acogieron en *los Blokes* por su entrega y por abrirme a nuevas perspectivas. Desde aquí arriba se ve distinto.

Gracias a mi familia murciana. A las que me animaron a hacer el viaje y se alegraron por mí: Pepa, Andrés, Pablo, Érika, Nuria, Klara, Paqui, Alfonso, Inma, María, Ángela, Miriam, Cristina, Ana P., Ana T., Yon, Charlène, Thaysa, Tatiana, Juan Antonio, Lorena, Juana, Marian, Mayte, José Alberto, Irene, Hugo, Elena, Mari, Lluvia, Lucía, Marina, Belén, Anncha, Félix, Gio, Adri, Javi, Gloria, Mariajo, Leo, Adelia, Nacho, Santi, Juan, Malder, Lola, Marta, Dori, Marian, Marina, Dani, Paco, Manu, Willy, Mika, Tere, Cristina, Fran, Marisa, las *mujeres de apoyo mutuo*...

Finalmente, quiero dedicar este trabajo especialmente a mi compañero de viaje Ramón, corresponsable del proyecto migratorio que ha posibilitado esta intensa experiencia. *Mila esker*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRIL, PACO ET AL. (2015) “Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España”. *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3-22.
- AGUIRRE MIGUÉLEZ, AMAIA (2016) “Negociaciones de pareja: los trabajos domésticos, la crianza y la construcción de la maternidad y la paternidad”. *Papeles del CEIC*, 152, 1-27.
- ALONSO, LUIS ENRIQUE (1998) *La mirada cualitativa en sociología. Una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos.
- ANDERSON, BRIDGET (2000) *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. New York: Zed Books.
- ARBAIZA VILALLONGA, MERCEDES (2000) “La “cuestión social” como cuestión de género. Femenidad y trabajo en España (1860-1930)”. *Historia Contemporánea*, 21, 395-458.
- (2017) “Feminismo, Sujeto y Modernidad”, asignatura del Máster de Estudios Feministas y de Género. UPV/EHU. Leioa, 2-9 de octubre.
- ARETI, NEREA (2000) “El ángel del hogar y sus demonios. Ciencia, religión y género en la España del siglo XIX”. *Historia Contemporánea*, 21, 363-394.
- ATH-ELE (ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR- ETXEKO LANGILEEN ELKARTEA) (2017) *Cuadro comparativo C189 y legislación española*, disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B9JmBJnkcwuUndwdHlmRFFLTlU/view> [Consultado el 13/07/2018].
- AZPIAZU CARBALLO, JOKIN (2017) *Masculinidades y Feminismo*. Barcelona: Virus
- BALBO, LAURA (1978/1994) “La doble presencia”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA FUHEM. (503-510).

- BARRIG, MARUJA (2001) “Y cómo evitar la culpa: los arreglos familiares”, en Maruja Barrig. *El mundo al revés: Imágenes de la Mujer Indígena*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. (59-68).
- BEAUVOIR, SIMONE (1949) *El segundo sexo*.
- BELTRÁN, MIGUEL (2000). “Cinco vías de acceso a la realidad social”, en Manuel García Ferrando, Jesús Ibáñez y Francisco Alvira (comp.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Tercera edición revisada. Madrid: Alianza. (15-55).
- BIGLIA, BARBARA (2014) “Avances, dilemas y retos de las epistemologías feministas en la investigación social”, en Irantzu Mendia Azkue et al. (eds.). *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Guipuzkoa. Universidad del País Vasco: Hegoa y Simref. (21-41).
- BOE (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO) (2011) *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17975>
[Consultado el 26/04/2018].
- BRITES, JUREMA (2014) “Domestic service, affection and inequality: Elements of Subalternity”. *Women’s Studies International Forum*, 46, 63-71.
- CAIXETA, LUZENIR ET AL. (2004). *Homes, Care and Borders – Hogares, cuidados y fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- CARRASCO, CRISTINA (2001) “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, en M. León T. (ed.) (2003). *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre: OXFAM GB, Veraz Comunicação, 11-49.
- (2014) “Economía del cuidado: voces y perspectivas para un cambio de paradigma”. *Revista Nueva Sociedad*. Buenos Aires, Argentina, disponible en: www.nuso.org
[Consultado el: 26/04/2018]

- (2017) “La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción”. *Ekonomiaz. Revista vasca de economía*, 91, 1º semestre, 53-77.
- CARRASCO, CRISTINA, BORDERÍAS, CRISTINA, TORNOS, TERESA (2011) “Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales”, en Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Tornos (eds.). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata. (13-96).
- CARRASQUER OTO, PILAR (2013) “El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31, (1), 91-113.
- CASADO-NEIRA, DAVID (2003) “La teoría clásica del don y la donación de sangre”. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Tercera Época, 34, enero-abril, 107-133.
- CRENSHAW, KIMBERLE (1989). “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”. *University of Chicago Legal Forum*, 1989, (1),(8), 139-167.
- CURIEL, OCHY (2014) “Construyendo metodologías feministas desde el feminismo decolonial”, en Irantzu Mendia Azkue et al. (eds.). *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Guipuzkoa. Universidad del País Vasco: Hegoa y Simref. (45-60).
- DAVIS, ANGELA (1981/2005) *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Akal.
- DAHUL, MARÍA LUZ Y MESCHINI, PAULA ANDREA (2016) “Del servicio doméstico al personal de casas particulares. Aportes de una ley nacional en el intento por descolonizar y anclar en lo público el trabajo doméstico”. *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*, 6, 11, 125-138.
- DEMA MORENO SANDRA (2005) “Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso”. *Papers*, 77, 135-155.

- DIOS FERNÁNDEZ, EIDER DE (2014) "Domesticidad y familia: ambigüedad y contradicción en los modelos de feminidad en el franquismo". *Feminismo/s*, 23, 23-46.
- DURÁN HERAS, M^a ÁNGELES (2005) "Mujeres y hombres en el siglo XXI". *Cuenta y razón*, 138, 45-60.
- ESPINOSA MIÑOSO, YUDERKYS (2012) "De por qué es necesario un feminismo decolonial: diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad". *Solar*, 12, (1), 141-171.
- FEDERICI, SILVIA (2013) *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- GILLIGAN, CAROL (2013) "La resistencia a la injusticia: una ética feminista del cuidado", en Gilligan C. *Cuadernos de la Fundación Víctor Grífols i Lucas. La ética del cuidado*, 30, 42-67.
- GIMENO, BEATRIZ (2013) "¿Es compatible ser feminista y tener empleada doméstica?" *Píkara online magazine*, disponible en:
<http://www.pikaramagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica/> [Consultado el 12/04/2018]
- GONZÁLEZ, M.^a JOSÉ Y JURADO-GUERRERO, TERESA (2009) "¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo". *Panorama Social*, segundo semestre, 65-81.
- GORBAN, DEBORA (2012) "Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad". *Reis*, 140, 29-48.
- GREGORIO GIL, CARMEN (1998) *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid: Narcea.
- (2017) "¿Por qué hablar de cuidados cuando hablamos de migraciones transnacionales?" *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia*, 22 (2), 49-64.

GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, ENCARNACIÓN (2012) “Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE”. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 123-134.

----- (2014) “Espacios transculturales- (Des)Encuentros afectivos. Una perspectiva descolonial sobre intimidad translocal, migración latinoamericana y el trabajo doméstico en Alemania”. Texto de la conferencia que ofreció la autora en el *Diálogo III de las jornadas Sobre fronteras y cuerpos desplazados: Diálogos inter-epistémicos*. UNIA arteypensamiento.

HIMMELWEIT, SUSAN (1995/2011) "El descubrimiento del "trabajo no remunerado": consecuencias sociales de la expansión del término "trabajo"", en Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata. (199-224).

HOCHSCHILD, ARLIE RUSSEL (2001) "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", en Anthony Giddens y Will Hutton (Eds.). *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets. (187-208).

IBÁÑEZ, JESÚS (1986/2016) “Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas”, en Manuel García Ferrando, Jesús Ibáñez y Francisco Alvira (comp.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Tercera edición revisada. Madrid: Alianza. (42-75).

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2018a) "Cifras de población a 1 de enero de 2018. Estadística de migraciones. Año 2017". *Notas de prensa INE*, disponible en: http://www.ine.es/prensa/cp_e2018_p.pdf [Consultado 16/07/2018]

----- (2018b) "Encuesta de Condiciones de Vida Año 2017". *Notas de prensa INE*, disponible en: http://www.ine.es/prensa/ecv_2017.pdf [Consultado el 13/06/2018]

----- (2010) "Extranjeros en la UE y en España. Cambios poblacionales y económicos". *Boletín informativo INE*, disponible en: http://www.ine.es/ss/SatelliteL=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259938022122&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout [Consultado el 16/07/2018]

- IZQUIERDO, M^a JESÚS (1998) *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Cátedra.
- JULIANO, DOLORES (2012) "Género y trayectorias migratorias en época de crisis". *Papers Revista de Sociología*, 97/3, 523-540.
- LALLEMENT, MICHEL (2007) "Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas", en Carlos Prieto (Ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Complutense. (49-63).
- LEGARRETA IZA, MATXALEN (2008) "El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y los cuidados". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2), 49-73.
- LEGARRETA IZA, MATXALEN (2017) "Notas sobre la crisis de cuidados: distribución social, moralización del tiempo y reciprocidad del tiempo donado en el ámbito doméstico-familiar". *Arbor*, 193 (784), 1-15.
- LETABLIER, MARIE-THÉRÈSE (2007) "El trabajo de "cuidados" y su conceptualización en Europa", en Carlos Prieto (Ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Complutense. (64-84).
- LOBO CABRERA, MANUEL (1993) "La mujer esclava en España en los comienzos de la Edad Moderna". *Baetica. Estudios de Arte, Geografía e Historia*, 15, 295-315.
- LORDE, AUDRE (1984) *The Master's Tools Will Never Dismantle the Master's House*, disponible en:
https://collectiveliberation.org/wp-content/uploads/2013/01/Lorde_The_Masters_Tools.pdf
[Consultado el 03/06/2018]
- LUGONES, MARÍA (2008) "Colonialidad y género". *Tabula Rasa Revista de Humanidades*, 9, 73-101.
- MALDONADO-TORRES, NELSON (2003) "Sobre la colonialidad del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto" en charlas en el Centro para Estudios de la Globalización en las

Humanidades, en el Centro John Hope Franklin, de Duke University, el 5 de noviembre de 2003, y en la conferencia sobre “Teoría crítica y descolonización”, en Duke University y la Universidad de Carolina del Norte, Chapel Hill, el 30 de mayo de 2004, (1-41) Disponible en: <http://www.decolonialtranslation.com/espanol/maldonado-colonialidad-del-ser.pdf> [Consultado el: 03/09/2018]

MARUANI, MARGARET (2007) "Tiempo, trabajo y género", en Carlos Prieto (Ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Complutense. (85-91).

MCBRIDE, THERESA M. (1984) "El largo camino a casa: el trabajo de la mujer y la industrialización", en Mary Nash (ed.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*. Barcelona: Serbal. (122-137).

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2018a) *Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social*, disponible en: <https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/> [Consultado el: 12/07/2018]

----- (2018b) *Afiliación de extranjeros a la Seguridad Social. Abril 2018*, disponible en: <http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/Documents/220518Afiliados%20extranjeros%20ABRIL%202018.pdf> [Consultado el 12/07/2018]

MOHANTY, CHANDRA TALPADE (2008) “Bajo los ojos de occidente. Academia Feminista y discurso colonial”, en Suárez Navaz, Liliana y Hernández, Aída (Eds.). *Descolonizando el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes*. Madrid: Cátedra (1-23).

MOLINIER, PASCALE (2011) “Empleadoras y empleadas domésticas: ¿las feministas son mejores patronas?”, en Luz Gabriela Arango Gaviria y Pascale Molinier (Comp.) *El trabajo y la ética del cuidado*. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia: La Carreta. (229-254).

MOLINIER, PASCALE Y ARANGO GAVIRIA, LUZ GABRIELA (2011) “El cuidado como ética y como trabajo”, en Luz Gabriela Arango Gaviria y Pascale Molinier (Comp.) *El trabajo y la ética del cuidado*. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia: La Carreta. (15-21).

MOLINIER, PASCALE Y LEGARRETA, MATXALEN (2016) “Subjetividad y materialidad del cuidado: ética, trabajo y proyecto político”. *Papeles del CEIC*, presentación, vol. 2016/1 CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, 1-14.

MORANT DEUSA, ISABEL Y BOLUFER PERUGA, MÓNICA (1998) “Las mujeres y la familia: destino, naturaleza y vocación”, en Elena Hernández Sandoica (Dir.). *Amor, matrimonio y familia. Historia universal moderna*. Madrid: Síntesis. (191-240).

MORGADO GARCÍA, ARTURO (2011) “Vidas reinventadas: la condición de esclava en el Cádiz de la Modernidad”. *Bulletin for Spanish and Portuguese Historical Studies*, 36 (1),(4), 70-96.

NASH, MARY (1993) “Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y definición del trabajo de las mujeres en la España del S. XIX”, en Georges Duby y Michelle Perrot (dir.). *Historia de las Mujeres. El siglo XIX*. Tomo 4. Madrid: Taurus. (612-623).

----- (2004) *Mujeres en el Mundo. Historia, retos y movimientos*. Madrid: Alianza.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2018) *Formalización del trabajo doméstico*, disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_574115.pdf

[Consultado el 19/05/2018]

OSO CASAS, LAURA (1997) *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Tesis doctoral. Universidade da Coruña.

OTXOA, ISABEL (2018a) “Cadenas globales de cuidados: el eslabón local”, en *Píkara online magazine*, disponible en: <http://www.pikaramagazine.com/2018/05/cadenas-globales-cuidado/> [Consultado el 07/05/2018].

----- (2018b) “Con y sin Convenio 189 OIT, todos los derechos para las trabajadoras de hogar”, en *eldiario.es*, disponible en:

https://www.eldiario.es/tribunaabierta/Convenio-OIT-derechos-trabajadoras-hogar_6_786781338.html [Consultado el 13/07/2018].

PARELLA RUBIO, SONIA (2003) *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

PÉREZ OROZCO, AMAIA (2006) "Amenaza tormenta". *Revista de Economía Crítica*, 5, 7-37.

----- (2014) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.

PÉREZ WOLFRAM, CLARA (2005) *Latinoamericanas en Donostia. Proyectos migratorios, obstáculos y estrategias*. San Sebastián: Gakoa Liburuak y Emakunde.

PERROT, MICHELLE (1990) "El elogio del ama de casa en el discurso de los obreros franceses del siglo XIX", en James S. Amelang y Mary Nash (Eds.). *Historia y Género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnànim Institució valenciana d'estudis i investigació. (241-265).

PRECARIAS A LA DERIVA (2004) *A la deriva por los circuitos de la precariedad*. Madrid: Traficantes de sueños.

QUIJANO, ANÍBAL (2000) "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina", en Edgardo Lander (comp.). *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. (201-246).

QUIROGA DÍAZ, NATALIA (2014) "Economía del cuidado. Reflexiones para un feminismo decolonial". *Revista Casa de la Mujer*, N.º 20 (2), 97-116.

RECIO CÁCERES, CAROLINA (2010) "Familismo, asistencialismo y precariedad: la configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España". *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 19-43.

RÍO, SIRA DEL Y PÉREZ OROZCO, AMAIA (2004) "Una visión feminista de la precariedad desde los cuidados". *IX Jornadas de Economía Crítica*, UCM, 25-27 de marzo, disponible en: www.ucm.es/info/economía/jec9/index.htm [Consultado: 14/08/2018]

ROCO SANFILIPPO, TXEFI (Coord.) (2018) *Trabajadoras no domesticadas. Diagnóstico participativo y plan de acción integral*. Bilbao: Mundubat.

ROLLINS, JUDITH (1985) *Between Women: Domestic and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.

----- (1990) "Entre femmes [Les domestiques et leurs patronnes]". *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84. Masculin/féminin-2, 63-77.

SARASÚA, CARMEN (1994) *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*. Madrid: Siglo Veintiuno.

SAGASTIZABAL, MARINA Y LEGARRETA, MATXALEN (2016) "La "triple presencia- ausencia": una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica". *Papeles del CEIC*, vol. 2016/1, 151, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, 1-29.

SCOTT, JOAN W. (1993) "La mujer trabajadora en el Siglo XIX", en G. Duby y M. Perrot (Dirs.). *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. Tomo IV. Madrid: Taurus (427-461).

TORNS MARTÍN, TERESA (2005) "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 23 (1), 15-33.

----- (2007) "El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible" en Carlos Prieto (Ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Complutense. (269-278).

----- (2008) "El trabajo y el cuidado: cuestiones teóricometodológicas desde la perspectiva de género". *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, enero-junio, 53-73.

TRIBUNA FEMINISTA (2016) “Sojourner Truth: “No soy una feminista?””, disponible en:
<http://tribunafeminista.elplural.com/2016/07/sojourner-truth-no-soy-yo-una-mujer/>
[Consultado el: 01/06/2018]

VEGA, CRISTINA (2009) *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona: UOC

VEGA, CRISTINA Y GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, ENCARNACIÓN (2014) “Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*. 50, 9-26.

ANEXO I Guión de entrevista

1) Presentación:

- *Nombre, edad, profesión, horario de trabajo (de la empleadora y de su pareja)*
- *Tiempo de convivencia en pareja*
- *Número hijas/os y edades*
- *¿Cómo definirías tu conciencia feminista o de género?*

2) Organización del trabajo doméstico y de cuidados en el hogar:

Con respecto a las tareas domésticas...

- *¿Cómo las distribuís en casa? ¿Ha sido siempre así?*
- *¿Cómo se decidió la distribución? ¿Hay alguna cosa que a ti no te guste hacer o que no hagas?*
- *¿Quién consideras que hace más? ¿Qué papel tiene cada uno?*
- *¿Habéis tenido conflictos por la distribución? ¿Cómo los solucionáis?*
- *¿Ha cambiado con el tiempo la forma de organizaros?*
- *¿Y tus hijas/os? ¿De qué manera participan?*
- *¿Cómo sería para ti la forma ideal de organizar las tareas del hogar?*

En cuanto a la crianza/cuidado de vuestros/as hijos/as...

- *¿Cómo organizáis la crianza/el cuidado de las/los menores? ¿Cómo lo decidisteis?*
- *¿Quién se hace responsable de organizar las tareas?*
- *¿Quién se ocupa de qué?*
- *¿Tenéis apoyos familiares?*
- *Si hay algún imprevisto, ¿Quién se se ocupa de los/as niños/as?*
- *¿Alguna vez surgen conflictos por el reparto de tareas? ¿Cómo los solucionáis?*
- *¿Cómo sería para ti la situación ideal en la crianza/los cuidados?*

3) Externalización del trabajo doméstico y de cuidados

- *¿Cómo decidisteis tener empleada de hogar? ¿De quién fue la idea?*
- *¿Qué tareas hace? ¿Quién se encarga de tratar con ella?*
- *¿Cuántas horas trabaja a la semana? ¿Tiene contrato?*
- *¿Cuánto tiempo lleva trabajando en vuestra? ¿Cuáles fueron los motivos del cese?*

En cuanto a la empleada que cuida a los/as niños/as...

- *¿En qué momento decidisteis tener apoyo en los cuidados? ¿De quién fue la idea?*
- *¿Por qué elegisteis esa opción?*
- *¿Cómo contactasteis con ella?*
- *¿Hicisteis algún proceso de selección? ¿Qué cualidades buscabais?*
- *¿Cuánto tiempo lleva trabajando con vosotras?*
- *¿Cuáles son sus tareas? ¿Cómo las organizáis con ella? ¿Quién se encarga de tratar con ella?*
- *¿Suele haber alguien en casa cuando ella las realiza? ¿Qué hace mientras?*
- *¿Estáis a gusto con su trabajo? ¿Lo habláis con ella? ¿Si algo no os gusta se lo decís?*
- *Si tenéis que decirle algo, ¿quién se encarga?*
- *¿Ha sido alguna vez fuente de conflicto en casa?*
- *¿Cuál sería vuestro ideal de trabajo “bien hecho”?*

Con respecto a las condiciones laborales...

- *¿Cuántas horas trabaja a la semana?*
- *¿Tiene contrato? ¿Habéis pensado en hacerle contrato?*
- *¿Habéis modificado el horario o el salario alguna vez?*
- *¿Alguna vez habéis requerido mayor presencia de la empleada?*
- *¿Tenéis pensado cómo os vais a organizar las vacaciones? ¿Contáis con ella?*

Háblame un poco de ella...

- *¿De dónde es?*
- *¿Habéis tenido experiencia con empleadas de otras nacionalidades?*
- *¿Sabes cómo llegó ella a realizar este tipo de trabajos? ¿Sabes en qué ha trabajado anteriormente o si lo compagina con otros? ¿Sabes a qué se dedicaba antes de migrar?*
- *¿Tiene hijas/os? ¿Cómo se organiza con ellas/os para ir a trabajar?*
- *¿Qué cualidades buscabais en la empleada de hogar/cuidadora? ¿Cómo es para ti la empleada/cuidadora ideal?*

En cuanto a la relación con ella,

- *¿Cómo describirías tu relación con ella?*
- *¿Y con el resto de miembros de la familia?*
- *En relación a su satisfacción con el trabajo, ¿consideras que está a gusto con las condiciones laborales? ¿Cuál crees que sería la situación ideal para ella en cuanto a trabajos y condiciones laborales?*

ANEXO II Consentimiento informado



Trabajo de Fin de Máster UPV-EHU

Investigadora: Ana Higuera Murcia

El objetivo del presente documento es garantizar la plena conformidad con la colaboración en este proyecto, así como de la información que de él se derive. El material obtenido será posteriormente archivado en el ordenador personal de la investigadora, y tratado de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal. El acceso a la información recogida queda reservado exclusivamente para esta investigación, las publicaciones que se deriven y otros trabajos de interés científico y académico.

La investigación en la cual participaré tiene como objeto estudiar las relaciones laborales del trabajo doméstico y de cuidados. Fragmentos de la entrevista realizada podrán ser reproducidos bajo un seudónimo por su interés científico. En todo momento queda completamente garantizado el anonimato de la persona entrevistada y las personas citadas durante el proceso de investigación.

He leído y entendido todas las explicaciones que se me han facilitado; todas mis preguntas han sido respondidas de forma satisfactoria y acuerdo participar voluntariamente en esta entrevista. Doy mi libre conformidad para la realización de la entrevista y su grabación mediante registro de voz.

Firma participante:

Firma investigadora: