



AIBR  
**Revista de Antropología  
Iberoamericana**  
www.aibr.org  
**Volumen 14  
Número 2**

Mayo - Agosto 2019  
Pp. 299 - 321

Madrid: Antropólogos  
Iberoamericanos en Red.  
ISSN: 1695-9752  
E-ISSN: 1578-9705

**«Igual esto de cuidar es algo que tiene futuro»:  
Trayectorias laborales de hombres extranjeros  
en los cuidados de larga duración<sup>1</sup>**

**Yolanda Bodoque-Puerta  
Montserrat Soronellas-Masdeu  
María Offenhenden**  
Universitat Rovira i Virgili

**Recibido:** 28.05.2018  
**Aceptado:** 14.11.2018  
**DOI:** 10.11156/aibr.140207

## RESUMEN

En España, el envejecimiento de la población y otras situaciones de dependencia han supuesto en los últimos años un aumento de las necesidades de cuidados. La debilidad de unas políticas públicas que han priorizado la gestión privatizada de los servicios de cuidado y las transferencias económicas a las familias ha fortalecido un sector laboral que está escasamente valorado, fuertemente feminizado, muy precarizado y que además cuenta con una alta participación de trabajadoras migrantes. En el contexto de una progresiva mercantilización e internacionalización del trabajo reproductivo, en este artículo nos interesamos por la creciente presencia de hombres de origen extranjero en el trabajo remunerado de cuidados de larga duración. En base a una investigación etnográfica, exploramos la situación de estos hombres inmigrantes, examinando sus itinerarios profesionales, la forma como se han insertado en el sector laboral y las condiciones laborales.

## PALABRAS CLAVE

Género, migraciones, hombres, cuidado, internacionalización.

## “MAYBE THERE’S A FUTURE IN CARE”: A LOOK ON FOREIGN MEN’S CAREER PATHS IN LONG TERM CARE

## ABSTRACT

Spain is witnessing an increase in long-term care needs due to the ageing of the population and the chronicity of certain conditions. In a context of weak welfare provision, public policies have favoured outsourcing care provision services to the private sector and cash transfers to families. This has led to the expansion of a highly feminized labour sector, one that is characterized by little social acknowledgment and poor working conditions, and that has become an employment niche for foreign women. However, within this trend of marketization and internationalization of reproductive labour, a rising number of migrant men are also currently involved in long-term care work. Based on ethnographic research data, in this article we explore these men experiences as paid caregivers, analysing their professional itineraries and working conditions.

## KEY WORDS

Gender, migrations, men, care, internationalization.

---

1. Este artículo se basa en los datos generados en el marco del proyecto «Hombres cuidadores. Retos y oportunidades para reducir las desigualdades de género y afrontar nuevas necesidades de cuidado», financiado por RecerCaixa, un programa impulsado por la Obra Social «La Caixa» con la colaboración con la Asociación Catalana de Universidades Públics (2014ACUP00045) (2015-2017). IP: Dolors Comas d’Argemir y Diana Marré. También se inscribe en el marco del programa Salvador de Madariaga de estancias para investigadores senior en centros extranjeros (PRX17/00547).

## Introducción

Las necesidades de cuidados de larga duración se han incrementado en España de manera exponencial debido al envejecimiento de la población y al aumento del número de personas con enfermedades crónicas. La debilidad de las políticas públicas y la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, sin una equitativa redistribución entre hombres y mujeres del trabajo reproductivo, ha llevado a la «crisis del cuidado» (Vega, 2009), que se ha visto agravada por el contexto de crisis económica. Desde el Estado se han recortado recursos y servicios para atender los cuidados de larga duración, acentuando el carácter familista de su bienestar y favoreciendo la transferencia de dinero a las familias y la búsqueda de recursos de cuidado en el mercado. La priorización de las prestaciones económicas ha estimulado la lógica de pagar por cuidar y ha fortalecido un sector laboral que está escasamente valorado, muy precarizado y fuertemente feminizado. Muchas de las trabajadoras son de origen extranjero, lo que ha dado lugar a una progresiva internacionalización del trabajo reproductivo, la llamada «globalización de los cuidados», en el seno de lo que se ha identificado como un proceso de reproducción estratificada (Colen, 1995).

Sin embargo, en los últimos años, es significativa la presencia de hombres de origen nacional y extranjero<sup>2</sup> que trabajan cuidando tanto en ámbito doméstico como institucional. Un proceso que debe entenderse en el marco de la crisis económica, la cual generó grandes bolsas de desempleo en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Consideramos que estos hombres cuidadores han abierto un filón de ocupación que hasta ahora estaba ocupado casi exclusivamente por mujeres, y han contribuido a masculinizar, aunque tímidamente, este sector laboral.

En este artículo analizamos, en base a una investigación etnográfica sobre hombres cuidadores, la situación de los varones de origen extranjero que trabajan de manera remunerada en los cuidados de larga duración. Se trata de una presencia poco estudiada pero que permite ampliar los debates en torno a la globalización de los cuidados que hasta el momento

---

2. A lo largo de este artículo, utilizamos indistintamente los términos «extranjero» y «migrante» para referirnos a las personas que, en el marco de la internacionalización del trabajo reproductivo, participan como trabajadores/as del cuidado. Por un lado, su extranjería nos remite un régimen jurídico que clasifica a las personas en función de si son extranjeros/nacionales, comunitarios/no comunitarios, regulares/irregulares, instaurando y legitimando jerarquías sociales que condicionan su inserción en el segmento secundario del mercado laboral. Por otro lado, su extranjería se relaciona con un proceso de movilidad internacional que ha derivado en la construcción social y académica de la categoría «migrante» (Sayad, 2010).

ha sido leída mayoritariamente en femenino (Kilkey, 2010). Asimismo, nos permite explorar cuáles son las condiciones que favorecen la implicación de los hombres en el trabajo remunerado de cuidado, un aspecto clave a considerar si se aspira a una redistribución y mayor reconocimiento social del trabajo de cuidados (Comas d'Argemir, 2016).

En el contexto de la investigación, nos resultó significativo constatar que la apertura del sector laboral de los cuidados a los hombres vino de la mano de hombres extranjeros que habían llegado a España a trabajar y que aprovecharon el momento de expansión de un sector precarizado y muy feminizado, para insertarse en el mercado de trabajo. Nos preguntamos pues cómo llegaron a ser cuidadores, en qué condiciones trabajan y la forma en que se han insertado en el sector de los cuidados.

## Los hombres en la internacionalización de los cuidados

Es ingente la literatura que en las últimas décadas se ha ocupado de analizar el impacto que la globalización neoliberal ha tenido en la configuración de una nueva división internacional del trabajo, transfiriendo el trabajo de cuidados a las mujeres migrantes mediante la contratación que realizan las familias, fundamentalmente recurriendo al trabajo del hogar, permitiendo a los gobiernos un ahorro considerable en la provisión de servicios (Federici, 2013; Gregorio, 2012).

Este proceso de internacionalización del trabajo reproductivo, la llamada «globalización de los cuidados», ha sido sistematizado a través del concepto *cadena mundial de afecto y asistencia* (Hochschild, 2001), que se refiere al encadenamiento relacional de los cuidados a escala global, permitiendo captar su carácter transnacional y contribuyendo a mejorar la comprensión de las formas en que el género es un elemento constitutivo de la globalización y las migraciones (Kilkey, 2010). Desde entonces, son muchas las investigaciones que se han centrado en analizar el trabajo doméstico y de cuidado desde la perspectiva de las mujeres, en concreto las mujeres migrantes<sup>3</sup>, asumiendo que, dentro de la división internacional del trabajo y la segregación del mercado laboral, son mayoritariamente ellas quienes de manera natural se emplean en este sector. Por esa razón se ha tendido a obviar la presencia de hombres migrantes, cuidadores y trabajadores domésticos, hasta que se ha evidenciado que su presencia es cada vez más significativa (Ambrosini y Becalli, 2009; Pérez y Stallaert, 2013; Quartararo y Falcinelli 2013; Scrinzi, 2010).

---

3. Ver, entre otras, Colen (1995), Hochschild (2001), Hondagneu-Sotelo y Ávila (1997), Martínez-Buján (2014), Parella (2003) o Parreñas (2001).

No es la primera vez que en las ciencias sociales la preeminencia de un género en un campo comporta la exclusión del otro género. Por ejemplo, en los estudios migratorios había prevalecido el estudio de los varones, mientras que las mujeres fueron incorporadas más tarde, sin apenas haber profundizado en la comparación entre la experiencia de unos y otras (Ambrosini y Becalli, 2009), y asociadas a nuevos conceptos como el de *cadena global de cuidado* o *maternidad transnacional*, de los que los hombres fueron completamente obviados (Gregorio, 2012). Sin embargo, las madres migrantes, cuidadoras domésticas, no representan todas las personas que trabajan en este sector, por lo que el concepto no debe restringirse a ellas, sino captar la diversidad de trabajadores/as y contextos de cuidado existentes (Yeates, 2004). Otros autores (Kilkey, 2010; Manalansan, 2006) se refieren a los hombres como «eslabones perdidos» de las cadenas del cuidado, afirmando que el trabajo doméstico y de cuidados tiende a suscribirse en nociones universalizantes, según las cuales las madres son los únicos vínculos posibles y lógicos de esas cadenas, ninguneando a los hombres en esta división internacional del trabajo reproductivo. En sus estudios demuestran que algunos hombres están implicados en la redistribución global de las tareas domésticas y de cuidado, destacando, además, el aumento de mano de obra masculina en este sector laboral. Respecto al concepto de *maternidad transnacional*, McKay (2007) y Priblisky (2004) mostraron cómo algunos hombres también organizan sus vidas transnacionales de acuerdo con sus roles de padres o adquieren conocimientos específicos para ejercer su paternidad en la distancia, evidenciando la heterogeneidad de masculinidades.

Las investigaciones realizadas centran su atención en la experiencia de los trabajadores domésticos y cuidadores migrantes como testimoniales, es decir, desde la perspectiva de haber cruzado las fronteras del género para trabajar en ocupaciones atípicas o no tradicionales, en las implicaciones que este trabajo tiene para su identidad y en la naturaleza diversa del propio trabajo doméstico y de cuidado, ya que las jerarquías de habilidad (en relación a su cualificación), los ámbitos de trabajo (institucionales o domésticos) y los tipos de atención (salud, educación o atención a la dependencia) son factores que hacen más complejo el acercamiento a la realidad laboral de estos trabajadores.

El hecho de ser una minoría en un trabajo puede entrañar ventajas y desventajas. Mientras que la metáfora del «techo de cristal» sirvió para describir los obstáculos que viven las mujeres en el contexto laboral, la metáfora de la «escalera de cristal» ha reflejado las ventajas ocultas que experimentan los hombres en ocupaciones femeninas, tanto en el acceso como en la promoción, la aceptación y la valoración positiva de sus apor-

taciones (Williams, 1992). Sin embargo, se constató que los hombres blancos son los principales beneficiarios de la «escalera de cristal», por lo que no solo se ha de tener en cuenta el género, sino también la clase social, la etnia, la raza y las situaciones de discapacidad (Williams, 2013; Woodhams, Lupton y Cowling, 2015). Respecto al trabajo doméstico y de cuidados, algunas investigaciones sugieren que los hombres pueden ganar posiciones más ventajosas que las mujeres porque se encuentran menos sujetos a las dinámicas de informalización, personalización y jerarquización, características a esta ocupación (Bodoque, Roca y Comas d'Argemir, 2016; Quartararo y Falcinelli, 2013). Sin embargo, en términos generales, el origen de dichos trabajadores muestra un proceso de racismo generizado por el cual su *extranjería* los haría adecuados para el trabajo remunerado del hogar a pesar del «desajuste» que supone su masculinidad. Una perspectiva sintetizadora la aporta Smith (2012: 151), señalando que el «techo de cristal» y la «escalera de cristal» se encuentran combinadas y, refiriéndose al contexto laboral y social de los Estados Unidos, afirma que *raza*, *extranjería* y *género* interseccionan para conformar un único mercado de trabajo con ventajas para los hombres blancos y desventajas para las mujeres y las minorías. Quartararo y Falcinelli (2013) también consideran que la «escalera de cristal» queda neutralizada cuando se da el binomio *género* y *origen nacional*, tanto por el racismo generizado como por la ambivalencia entre la masculinidad y el estereotipo que sostiene que los trabajadores migrantes están poco cualificados.

Otra de las dimensiones a considerar es la de las implicaciones para su identidad, en la medida en que los varones se confrontan con los modelos de masculinidad hegemónica que se producen y negocian a través de múltiples relaciones sociales (Connell y Messerschmidt, 2005). Una de las características fundamentales y transversales de la masculinidad es su definición en oposición a lo femenino, de manera que el distanciamiento de los hombres respecto al cuidado (*care free*) hace que puedan dedicarse al trabajo remunerado o a actividades de prestigio (Hanlon, 2012). Es así como, a pesar de la tímida tendencia a la masculinización del sector, el servicio doméstico y el trabajo de cuidados se consideran un ejemplo típico de «trabajo de y para mujeres», por lo que desempeñarlos puede constituir no solamente un proceso de descalificación y movilidad social descendente (Sarti y Scrinzi, 2010), sino también una amenaza al sentido de la masculinidad que comparten trabajadores migrantes y no migrantes (Bodoque, Roca y Comas d'Argemir, 2016; Haile y Siegman, 2014). Sin embargo, emplearse en estas ocupaciones les permite mejorar su posición social en el hogar (Parreñas, 2001). En este sentido, la definición de lo que es ser un hombre y la adecuación a un determinado trabajo concierne no

tanto al tipo de trabajo realizado sino a la prioridad que estos le dan al hecho de ser proveedor familiar (Ambrosini y Becalli, 2009; Quartararo y Falcinelli, 2013). En el caso concreto de los hombres migrantes, este trabajo aumenta su atractivo, puesto que puede ser también una vía de entrada a países como Italia o España (Kilkey, 2010; Sarti, 2008). Sobre todo, en lo que se refiere al trabajo doméstico, y debido a la naturaleza informal de contratación, el acceso de los hombres a esta actividad laboral parece verse favorecido por las redes previamente construidas por las mujeres extranjeras ya ocupadas en este sector, quienes muchas veces suelen ser sus hermanas o esposas (Ambrosini y Becalli, 2009; Quartararo y Falcinelli, 2013). Una situación que se ve favorecida, además, por construcciones raciales de la feminidad y la masculinidad en relación con las formas de organización del sector y las diferentes ideologías con respecto a la alteridad que tienden a naturalizar los cuidados a partir de criterios étnicos y raciales que, como ya hemos adelantado, justifican que tanto las mujeres como los hombres migrantes se empleen en determinados trabajos como el del cuidado (Scrinzi, 2010).

## **El trabajo remunerado de cuidados: un sector atravesado por múltiples jerarquías**

España se caracteriza por haber desarrollado un régimen de bienestar que ha sido definido como *familista*, en el que las políticas públicas de apoyo a las familias no han logrado trastocar la desigual distribución social del cuidado, configurándose más como un complemento que como un sustituto del trabajo que realizan las familias y, dentro de ellas, las mujeres (Comas d'Argemir, 2014 y 2017). La aprobación en 2006 de la llamada Ley de Dependencia<sup>4</sup> supuso un punto de inflexión, instituyendo como derecho individual y universal la atención de las personas evaluadas con determinados grados de dependencia basada en el cuidado profesional. Sin embargo, su desarrollo coincidió con el inicio de la crisis económica y la drástica reducción del gasto público, que desembocó en un escaso desarrollo de servicios en favor de la concesión de (limitadas) prestaciones económicas. Consecuentemente, se han incrementado las necesidades de atención no cubiertas y también las presiones sobre las familias (Deusdad, Comas d'Argemir y Ddziegielewski, 2016), que responden a dicha presión, sumando recursos diversos y fragmentados que añaden a su frecuente-

---

4. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

mente limitada disponibilidad para cuidar (Soronellas y Comas d'Argemir, 2017; Aguilar, Soronellas y Alonso, 2017).

Paralelamente, la presencia del mercado se ha expandido, ya sea por la compra directa de servicios que realizan las familias —fundamentalmente a través del trabajo del hogar— como a través de la gestión privatizada de recursos públicos que ha tenido el efecto de generar una importante demanda de empleo en el sector de los cuidados.<sup>5</sup> De hecho, entre 2008-2011, período de destrucción masiva de empleo como consecuencia de la crisis económica, las actividades con mejor comportamiento económico fueron justamente aquellas relacionadas con el servicio doméstico y los cuidados personales, tal como lo demuestra la explotación de los datos de la Encuesta de Población Activa realizada por Raquel Martínez-Buján (2014). Teniendo en cuenta la variación de trabajadores/as según las distintas ramas de actividad, durante esos años el servicio doméstico creció un 2,7%, y las actividades asistenciales y servicios sociales un 22,4% (Martínez-Buján, 2014: 283).

Pero se trata de un sector fuertemente feminizado, con escaso reconocimiento social, caracterizado por precarias condiciones laborales y escasas las posibilidades de movilidad ascendente como consecuencia, fundamentalmente, de los obstáculos para su profesionalización, debido a la proyección de imaginarios familiares desde los que se le naturaliza como un trabajo femenino para el que no es necesaria una formación específica (Recio, Moreno, Borràs y Torns, 2015). Ello tiene su reflejo en la multiplicidad de situaciones profesionales y formativas de quienes trabajan<sup>6</sup>, y en la estructura jerárquicamente configurada en base al género, la clase social y el origen nacional, entre otras posibles variables de estratificación social (Parella, 2003; Recio et al., 2015; Vega, 2009).

Las políticas públicas juegan un rol crucial en la construcción del trabajo de cuidados, así como en la estructura del mercado laboral, influyendo en su valoración y en el estatus de los y las trabajadoras (Bodoque, Roca y Comas d'Argemir, 2016; Razavi y Staab, 2010; Recio, 2010). En

---

5. El libro Blanco de la Dependencia (2004) ya preveía que el sistema de atención a la dependencia daría lugar a la generación bruta de más de 350.000 puestos de trabajo (260.000 netos) (en Bodoque et al., 2016).

6. En Cataluña, en 2003 se creó la titulación de Técnico/a en Atención Sociosanitaria, que se corresponde con un ciclo formativo de Grado Medio (2.000 horas) y unifica a todos aquellos trabajos de atención a la persona. La falta de trabajadores/as cualificados/as en el sector y la creciente demanda de empleo, llevó a que en 2008 se aprobase el Acuerdo Gubernamental que recomienda que gerocultores/as y auxiliares de ayuda a domicilio cuenten con una formación específica (formación profesional), o que mediante un proceso de reconocimiento de competencias puedan acreditar la experiencia profesional y la formación no reglada (Bodoque et al, 2016).

este sentido, estos trabajos, concebidos más tarde como empleos y en concomitancia con la desregulación de las condiciones laborales, son poco seguros y proporcionan menores beneficios sociales, lo cual los vuelve poco atractivos (Kofman, 2014). Asimismo, es importante tener en cuenta que los espacios del cuidado contribuyen a delinear las características que adopta este sector ocupacional, siendo más difusas las fronteras entre lo laboral y lo familiar cuando los cuidados son realizados de manera remunerada en ámbito doméstico (Offenhenden y Bodoque, 2018).

Como ya hemos mencionado, el trabajo del hogar se ha constituido en un nicho laboral para mujeres de origen extranjero, lo cual ha dado lugar a una extensa bibliografía sobre la internacionalización del trabajo reproductivo (entre otras, Colen, 1995; Gregorio, 2012; Hondagneu-Sotelo y Avila, 1997; Kofman, 2014; Parella, 2003; Parreñas, 2001; Sarti, 2008) y las *cadenas globales del cuidado* (Hochschild, 2001). En España, ello es especialmente cierto en relación a la atención, en régimen interno, de personas ancianas donde los cuidados se realizan de manera más intensiva y en condiciones de absoluta desprotección para las trabajadoras (Bofill, 2017; Martínez-Buján, 2009 y 2014; Moré, 2015) a consecuencia del papel que han jugado las políticas migratorias en el reclutamiento y canalización de las mujeres extranjeras hacia esta actividad laboral y el trato discriminatorio al que históricamente ha estado sujeto el trabajo del hogar en lo concerniente a la regulación de los derechos laborales y protecciones sociales, posicionando a estas trabajadoras en una situación de mayor vulnerabilidad y dependencia frente a quienes las emplean (Offenhenden, 2017). En cambio, son sobre todo mujeres autóctonas, generalmente de mediana edad y con escasa formación, quienes se han empleado en el cuidado directo en los Servicios de Atención Domiciliaria (en adelante SAD), residencias geriátricas y centros de día (Recio et al, 2015; Roca, 2017; Vega, 2009) de manera más regulada, desempeñando tareas más delineadas, para cuyo acceso se exige contar con formación específica, aunque muy variada y no siempre reglada. También la gestión y coordinación de los servicios, tanto en el SAD como en las residencias, se encuentra mayoritariamente en manos de mujeres jóvenes autóctonas; eso sí, con titulación universitaria, y que acceden a estos empleos en el marco de sus trayectorias profesionales (Recio et al, 2015).

De todos modos, tal como hemos adelantado, en los últimos años se ha asistido a un tímido pero significativo aumento de hombres en el trabajo remunerado del cuidado. No pocos de estos trabajadores son de origen extranjero, y es de ellos de quienes nos ocuparemos en los siguientes apartados, analizando sus itinerarios laborales, los espacios en los que se emplean y sus condiciones laborales.

## Metodología

Este artículo se enmarca en una investigación etnográfica llevada a cabo en Cataluña entre 2015 y 2018 con el objetivo de examinar las barreras culturales y de oportunidad que inciden en la implicación de los hombres en el trabajo de cuidado y los modelos de cuidado emergentes, centrándonos en los cuidados de larga duración de personas adultas dependientes, y focalizándonos en el cuidado social (Daly y Lewis, 2000). En total se realizaron 208 entrevistas en profundidad semiestructuradas a hombres cuidadores familiares y profesionales, gestores de servicios de cuidado (públicos y privados) y personas receptoras de cuidado. De esas 208 entrevistas hemos seleccionado para este artículo 12 entrevistas realizadas a hombres de origen extranjero que reconstruyen sus itinerarios migratorios y laborales. Se trata de hombres con edades comprendidas entre los 35 y 65 años, empleados en domicilios particulares, residencias geriátricas, hospitales, SAD o como asistentes personales. Salvo tres que llegaron a España con titulación universitaria, la mayor parte tiene formaciones medias y básicas, y trabajan en este sector hace entre tres y trece años (Tabla 1). El acceso a los informantes se ha producido a partir de la colaboración con entidades e instituciones que han apoyado al proyecto, así como también a través de las redes de contacto personales de los/as investigadores/as.

## Trayectorias hacia el trabajo de cuidados

Los hombres entrevistados llegaron a España a inicios de la década del 2000 (alguno incluso antes) para trabajar en aquellos sectores (construcción y servicios) que en los años previos a la crisis protagonizaron el *efecto llamada*. A partir del año 2008 la crisis frenó la inmigración y la situación de desempleo se hizo especialmente acuciante para los trabajadores extranjeros.<sup>7</sup> Trabajar en el sector de los cuidados se convirtió en una salida profesional posible para hombres nacionales y extranjeros, aunque con distintos itinerarios personales y profesionales.

Salvo Arturo, que llegó de Perú en 1989, el resto de informantes lo hizo entre los años 2000 y 2010, coincidiendo con el período de mayor

---

7. Los hombres extranjeros en paro representaban el 36,5% frente al 24,23% de los nacionales, según el INE, en 2013.

Nombre	Edad	Origen	Estado civil	Hijas /os	Año llegada	Profesiones anteriores	Introducción al cuidado y año	Primer trabajo cuidado	Formación específica	Lugar trabajo actual	Contrato
Adrián	45	Rumanía	Divorciado Vive en pareja	1	2011	Ingeniero	Pareja actual cuidadora (2011)	Ayudante novia interna	Auxiliar enfermería	Residencia 3ª edad	Si
Alexis	37	Grecia	Soltero	0	2010	No se especifica	No especifica (2012)	Asistente sexual	No tiene	Asistente personal	Si
Arturo	49	Perú	Casado	2	1990	Contabilidad y finanzas	INEM (2009)	Residencia 3ª edad	Ciclo formativo	Residencia 3ª Edad	Si
Beto	29	Bolivia	Soltero Vive en pareja	0	2004	Reformas de pisos	Pareja actual cuidadora (2012)	Ayudante novia interna	No tiene	Cuidador ½ jornada Privado	No
Emilio	36	Benín	Casado	2	2008	No se especifica	No especifica (2009)	Asistente personal	Propia de la empresa ECOM	Asistente personal	Si
Ernesto	57	Perú	Casado	2	2005	Repartidor publicidad	INEM (2010)	Cuidado informal domicilio (2009)	Trabajador familiar	SAD	Si
Gilberto	23	Ecuador	Soltero	0	1999	Auxiliar sanitario	Estudios (2014)	Residencia 3ª edad	Auxiliar sanitario	Hospital	Si
Illiriani	46	Bolivia	Casado	0	2011	Contable Sastre	INEM (2013)	Auxiliar geriatría	Auxiliar geriatría	Hospital	Si
José	57	Ecuador	Divorciado	3	2005	Limpieza industrial	INEM (2008)	Cuidado informal (2007)	Auxiliar geriatría	SAD	Si
Michel	64	Chile	Casado	4	2001	Administrativo	Cruz Roja (2003)	SAD	Trabajador familiar	SAD y Asistencia personal	Si
Rodrigo	55	Paraguay	Casado	5	2005	Constructor Transportista	Esposa cuidadora (2010)	Cuidado informal hospitalares (2008)	No tiene	Cuidador Interno	Si
Daniel	64	Rumanía	Viudo	2	2006	Profesor educación especial	Conocido rumano (2008)	Cuidador interno	No tiene	Cuidador interno	No

Tabla 1. Informantes. Elaboración propia.

intensificación del flujo inmigratorio. La decisión de migrar es similar en todos ellos: aprovechar el período de aparente bonanza económica para encontrar un trabajo:

Una, en este momento España estaba viviendo en un momento favorable, en el ámbito laboral y en el económico. Tenía alguna referencia que la cosa estaba buena [...] yo regentaba una firma, liquidé y vendí todas las máquinas y mi vehículo. Contacté con otro chileno que me dijo: «*ven que aquí la cosa está bien, que las puertas se están cerrando*», porque se estaba cambiando la ley de extranjería... (Michel, asistente personal y SAD).

Todos ellos se insertaron laboralmente, de manera precaria, en una diversidad de ocupaciones (la construcción, el transporte de mercancías, el reparto de publicidad, la limpieza industrial) que, aunque típicamente masculinas, en la mayor parte de los casos no tenían relación con las que desempeñaban en sus países de origen. Llegaron solos o acompañados de sus familias, y algunos reagrupados por sus parejas que llevaban algunos años en España ocupadas en el trabajo de hogar y de cuidados, algo que marcará su itinerario laboral:

Empecé a trabajar en construcción, de peón. Yo llegué el 25 de diciembre y el 27 empecé a trabajar. Sin saber nada de aquí ni qué era el albañil de aquí ni nada. Yo era inyectorista en la fábrica de plástico; después empecé a trabajar en camiones. Pero en 2008 ya no había nada. Le dije a ella que me quería ir y me dijo que no, que aguantara, que me ayudaría en lo que sea... Me convenció y nos quedamos. Me quedé trabajando como cuidador por ella, porque no había más trabajo (Rodrigo, domicilio particular).

En un trabajo anterior (Bodoque, Roca y Comas d'Argemir, 2016), nos acercamos a las experiencias de hombres cuidadores españoles y comprobamos que la mayoría habían desarrollado una dilatada y estable carrera laboral en ocupaciones con fuerte presencia masculina, pero que se vieron obligados a reconducirla, como consecuencia de la crisis económica de 2008, y buscar una salida laboral que les encaminó al descubrimiento y ejercicio de este tipo de trabajos. En cambio, en la trayectoria de algunos hombres migrantes, el salto a este sector se produjo de manera progresiva y con algunas variaciones.

Algunos informantes, antes de dedicarse de manera estable al trabajo doméstico y de cuidados lo hicieron de manera esporádica e informal. Es decir que, desempeñando otras ocupaciones, personas de su entorno —vecinos/as, familiares, amigos/as o compatriotas— les ofrecieron la posibilidad de cuidar remuneradamente, de manera ocasional. La novia de Beto, trabajadora del hogar interna y cuidadora de una persona mayor, le paga-

ba (al margen de sus empleadores) por su ayuda puntual para levantar, acostar, hacer la higiene personal o salir a pasear con esta persona mientras ella realizaba otras labores. Él lo compaginaba con su trabajo como albañil. Ernesto, por su parte, también combinó un trabajo a tiempo parcial como repartidor con el de cuidador de un hombre mayor. Él mismo establece una distancia entre la informalidad de los inicios y su trabajo actual, más profesionalizado: «*No era cuidador, digamos, a tiempo completo. Cuidaba su casa. Era muy diferente de lo que hago ahora. Ahora es más profesional, antes era una compañía y algunas cosas hacía [...] Iba los fines de semana o los días que me decían... Le hacía compañía, le compraba algo o le hacía alguna reparación en la casa*» (Ernesto, SAD).

José también hizo compatible su trabajo como limpiador industrial con el de cuidador nocturno en varios hospitales, siempre de manera informal, ya que no obtuvo el permiso de trabajo hasta dos años después de llegar a España. Asimismo, Rodrigo, tras años trabajando en el sector de la construcción, empezó de manera esporádica como cuidador nocturno en hospitales. En todos los casos, y según sus testimonios, son buscados porque son hombres que pueden cuidar otros hombres. Su condición de clase y de extranjería les suponen las aptitudes o la disponibilidad para hacerlo y asumen determinadas labores sin cuestionárselo, motivados mayormente por la necesidad de completar sus ingresos mensuales y, en principio, sin relacionar el trabajo doméstico y de cuidado con una profesión.

Beto y Rodrigo fueron introducidos por sus propias compañeras trabajadoras del hogar en esta ocupación. También Adrián, quién, además, lo constató en el curso de geriatría al que se apuntó una vez decidió formarse como cuidador:

En el curso estábamos 28 alumnos. Y solo 13 chicas... los otros 15, chicos. El único que no había tenido nunca trabajo en España era yo. Los demás habían trabajado en construcción, en cosas de esas que ya no funcionan. Algunos me han dicho que tenían conocidos, parejas, o primas... que trabajaban en esto. Y se han metido para hacer el curso [...] Todos de otros países, pero vinieron hace años y han trabajado en construcción. En vez de volver a su país han dicho «voy a intentar esto» (Adrián, residencia geriátrica).

Beto, después de constatar que esta ocupación proporcionaba más estabilidad que la reforma de viviendas, se ofreció como cuidador en domicilios, siempre a través de los contactos que le proporcionaba su novia y sirviéndose de sus conocimientos y experiencia, ya que él no realizó ninguna formación específica. Ahora se ocupa de un hombre con una gran dependencia con el que trabaja sin contrato a media jornada. A Rodrigo no solamente le reagrupó su esposa, sino que también las redes

de contactos de ella le introdujeron en este sector laboral, siempre informalmente, hasta que finalmente se ocupó de manera formal como trabajador doméstico y cuidador a tiempo completo en domicilios particulares. Finalmente, Adrián llegó a Barcelona en 2011 a través de una conocida que trabajaba interna al cuidado de una mujer enferma de alzhéimer. Los familiares le ofrecieron poder vivir con ellas a cambio de colaborar con las tareas domésticas y de cuidado:

Conocí una chica, paisana mía, que trabajaba en España cuidando a una señora. Vine y ya estábamos en plena crisis. No salía nada. Y con su ayuda pues unos meses estuve en un piso, una habitación alquilada, pero como necesitaba ayuda en algunas cosas de casa con la señora, pues quedamos con la hija de la señora que yo viviría con ellas y ayudaría a hacer las tareas de casa (Adrián, residencia geriátrica).

Si la migración afectó de manera importante al itinerario laboral de estos hombres, la crisis económica posterior les empujó a cambiar más o menos radicalmente el sentido de lo que hasta ese momento habían considerado trabajo, incorporando el cuidado como un posible y respetable ámbito de ocupación. Ernesto en 2007 quedó desocupado, y en las oficinas de empleo le ofrecieron varias posibilidades de reinserirse laboralmente a través de cursos de formación, uno de los cuales fue el de trabajador familiar. A pesar de sus incursiones esporádicas como cuidador nocturno en hospitales, le sorprendió comprobar que el cuidado fuese considerado una salida profesional formal cuando él lo había considerado siempre una tarea doméstica femenina: *«En el INEM [oficina estatal de empleo] me dijeron que había varios cursos: informática, electricidad y lo de trabajador familiar. Y le pregunté a qué se refería con trabajador familiar y me explicó y como que me interesó trabajar con personas, tener un título y trabajar»*.

Decidió aprovechar su experiencia y adquirir la habilidad técnica, que profesionalizaba la actividad que ya ejercía, para trabajar en un SAD. José, tras haber pasado por trabajos esporádicos en domicilios privados, también realizó el curso y actualmente está empleado en una empresa de SAD. Illimani, por su parte, sin ninguna experiencia previa, por indicación de una trabajadora de la oficina de empleo se formó como gerocultor, lo que le llevó a trabajar primero en una residencia geriátrica y posteriormente en un hospital psiquiátrico. Finalmente, Adrián, a pesar de vivir en la casa donde trabajaba de interna su novia ayudando en el cuidado, se dijo a sí mismo:

Bueno, tengo que cambiar, hacer otra cosa... pero el mercado de la edad en España, hay un montón de gente mayor y me he dicho: *«igual esto de cuidar*

*es algo que tiene futuro», y empecé a hacer el curso de geriatría, al principio por aburrimiento. El cursillo duró tres meses de teórica y después un mes de práctica. Antes de acabar el mes me ofrecieron trabajar con contrato algunos días (Adrián, residencia geriátrica).*

Emplearse en este sector no siempre ha venido de la mano de conocidos ni se ha producido por la llegada de la «crisis». Es el caso de Michel, el más veterano de nuestros informantes, que trabaja como cuidador desde 2003:

[...] estudié en la Universidad de Chile Trabajo Social, carrera que yo interrumpía por la situación de casa, fui voluntario en la Cruz Roja hace ya muchos años. Cuando vi el panorama aquí, me acerqué a la Cruz Roja local, y me dijeron que se estaban implementando cursos formativos en el ámbito socio sanitario y de repente me contactó con un SAD privado, para hacer ya un servicio. Estoy hablando del 2003. Empecé a trabajar y una vez tuve mis papeles, ya ingresé en el SAD del Hospital Sant Joan. Fui el único varón durante años, y por supuesto, me quedaban los trabajos que no podían hacer las compañeras (Michel, asistente personal y SAD).

Los entrevistados, en la actualidad, se emplean en domicilios particulares, residencias geriátricas, hospitales, SAD y empresas privadas que proporcionan cuidadores y asistentes personales. Si los itinerarios personales y profesionales hasta ejercer como cuidadores son fundamentales para entender la forma en la que se construyen las motivaciones hacia esta nueva profesión, también lo son las condiciones laborales según los distintos espacios de cuidado donde se emplean.

## **Las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros del cuidado**

No es nuevo afirmar que el trabajo doméstico y de cuidados se caracteriza por la precariedad de sus condiciones laborales. Sin embargo, y atendiendo a las trayectorias de nuestros informantes, las formas de precariedad pueden variar en el tiempo (en función de la evolución sus itinerarios laborales) y en el espacio (si el trabajo lo ejercen en domicilios particulares de manera privada o si trabajan para empresas o instituciones). Es sobre estos dos ejes que pivotan las condiciones a las que está sujeta esta actividad laboral.

La mayoría de informantes llevan ya algunos años empleados en el sector y han pasado por diferentes etapas hasta encontrar cierta estabilidad. En la actualidad, la mayor parte trabaja con contrato laboral, salvo

Beto, en período de prueba, y Daniel, contratado por ocho horas, aunque está interno, ambos cuidadores privados en ámbito domiciliario. A Daniel, además, los días libres le son descontados de su sueldo: «...*puedo salir, no hay ni un problema. Pero cada salida, me saca del bolsillo entre 100 o 300 euros. Esto no me conviene...*»

Beto trabaja cuidando un hombre enfermo de ELA media jornada de lunes a domingo. La formalización de la contratación está sujeta al «período de prueba» establecido por la parte empleadora en función de cómo evolucione la relación con el trabajador, una condición que se repite en otros casos. Cuando los cuidados están integrados en el trabajo del hogar, es común que la formalización del contrato laboral se alargue en el tiempo hasta que la parte empleadora considere que el trabajador se adapta a sus expectativas. Rodrigo, por ejemplo, fue contratado un año después de empezar a trabajar en el domicilio donde actualmente está empleado:

Tres años trabajando. Y dos años de seguro con él. Porque estuve ahí un año sin que me aseguren [...] Ellos seguramente pensaron que yo no iba a durar en ese trabajo. Porque en principio hablamos de todo: de vacaciones, de todo. Pero hasta ahí. Bueno van pasando los meses hasta que llegó casi un año. Y me dijo: «*te vamos a asegurar*». Y vino ya con los papeles y firmé (Rodrigo, domicilio particular).

Una de las características más apreciadas en los trabajadores domésticos contratados de manera privada, es la implicación, que significa, entre otras cosas, establecer una relación de confianza y personalizar el cuidado (Moré, 2015; Offenhenden y Bodoque, 2018). Así, la jornada laboral se adapta a las necesidades de la persona cuidada y la discrecionalidad de la parte empleadora. Algo similar ocurre con las tareas a realizar, cuya gestión depende del día a día, adaptándose los cuidados, gustos, circunstancias y necesidades de la persona receptora. Sin embargo, es importante notar que muchos de los hombres entrevistados que trabajan como cuidadores en ámbito doméstico no asumen tareas de limpieza y se limitan a las tareas de atención y acompañamiento de la persona cuidada. Es más habitual que la limpieza doméstica sea asumida por otra persona, generalmente una mujer, ya sea contratada o miembro del grupo familiar. Así, cuando los cuidados se resuelven mediante el recurso al trabajo del hogar, el grado de especialización en las tareas depende en buena medida de la disponibilidad de mujeres o de los recursos económicos con los que cuenta la familia empleadora (Offenhenden y Bodoque, 2018). Tampoco es común que se empleen en régimen interno. Con ello, se sitúan en una posición más ventajosa que las mujeres —migrantes— empleadas en el trabajo del hogar en la modalidad interna que asumen tanto las tareas de

atención de las personas como las de manutención del hogar (Quartararo y Falcinelli, 2013). Así lo expresaba, por ejemplo, Daniel:

[...] no puedo hacer de todo, de cocinero, de cuidador, de la casa, de chófer, enfermero, darle medicaciones, respetar el horario, comprar... Digo no. Para la limpieza necesitamos a alguien. Para lavar ropa, yo compro el detergente, soy el director administrativo de la casa, todo el dinero de la comida está en mi mano. Pero para lavar, planchar y limpiar viene una chica de la limpieza (Daniel, domicilio particular).

Pasar de trabajar en domicilios de manera privada a hacerlo en empresas privadas o instituciones públicas supone incorporarse a relaciones laborales formales reguladas por convenio, donde además las tareas a realizar se encuentran mucho más definidas. Ni los cuidadores en residencias geriátricas contemplan que la limpieza forme parte de las tareas del cuidado ni tampoco los cuidadores que trabajan para una empresa de SAD. En estos casos, es la misma empresa la que prohíbe específicamente a sus empleados que destinen parte de su tiempo a limpiar el entorno de la persona cuidada, para lo cual existen figuras específicas, como son las trabajadoras de la limpieza, que generalmente son mujeres.

No obstante, ello no siempre implica una mejora en las condiciones económicas. Así lo explica José, comparando sus ingresos anteriores como cuidador privado en un domicilio, y los actuales en el SAD:

Estaba de 9 a 7 de la tarde de lunes a viernes y los sábados me pagaban aparte. Sábados y domingos sacaba casi 200 cada semana... me pagaban eso y la seguridad social. Ahora de momento, como estoy comenzando no podría decirte. El trabajo me gusta. Tengo pocos usuarios y, a medida que vayan saliendo usuarios yo creo que... [trabajo] más o menos 10 horas a la semana... después a medida vayan saliendo más cosas ya me dirán. Ahora con este sueldo, no sé cómo me va a salir el mes (José, SAD).

El testimonio de José muestra una de las problemáticas que subyace a la contratación en el SAD: los trabajadores cobran en función de los domicilios que les son asignados, que en el caso de los hombres pueden reducirse debido a la poca demanda de cuidado masculino existente. Con ello, también se reducen sus salarios. Como señala Michel, también trabajador del SAD y asistente personal, están «*siempre bailando la cuerda floja*» porque tienen «*contrato basura, contrato de obra y servicio*», una precariedad e inseguridad laborales compartidas con otros trabajadores, como Arturo, quien hace seis años trabaja en una residencia y renueva su contrato anualmente:

E.— Seis años llevas.

A.— Pero no estoy fijo, es igual... al final con la ley nueva si te quieren echar lo hacen igualmente. Pero si me hiciesen fijo...

E.— ¿Te renuevan cada año? ¿Eso se puede... durante seis años?

A.— Seguramente sí, porque lo hacen (Arturo, residencia geriátrica).

A lo que además se puede sumar una fuerte flexibilidad horaria: «[...] *voy siempre desplazándome en turnos de mañana, tarde y noche... donde haya espacio para desenvolverme [...] ahora mismo estoy reemplazando a una compañera. Hasta que ella pueda retornar yo estoy aquí [...] he estado en turno de noche también. Bueno, yo me adapto a todos los turnos...*» (Illimani, hospital).

La necesidad de trabajar, pero sobre todo de tener un sueldo más digno, puede forzarles a pedir una ampliación de su horario laboral, y con ello, también a mostrarse totalmente disponibles:

Yo tengo un turno de 37,5 horas. A veces más porque tengo una suplencia. Me llaman: «*tienes que hacer una suplencia*», y sí puedo... porque también está en mi condición decir que no. Yo siempre digo a todo sí, incluso le he dicho a la empresa: «*a cualquier hora que sea...*», porque a mí me conviene. Y he solicitado a la empresa que me den más horas los fines de semana (Ernesto, SAD).

El pluriempleo es una situación común en nuestros informantes, más allá del recurso en el que trabajen. Michel combina su empleo en dos empresas (SAD y asistencia personal), a lo que suma el trabajo domiciliario que realiza de manera privada. Beto suma al trabajo como cuidador en un domicilio privado, la realización de pequeñas reformas de pisos. Rodrigo, por su parte, hacía acompañamientos nocturnos en hospitales y durante el día trabajaba de manera privada en un domicilio.

En general, coincidieron en que se trata de un trabajo poco valorado y mal pagado, teniendo en cuenta sus responsabilidades y la implicación emocional que exige esta actividad:

Bueno, a los cuidadores no se los valora económicamente. No están bien pagados. Porque el cuidador hace más de lo que debería hacer. No está bien compensado. Pienso que una buena forma de incentivarle es que gane un poquito mejor para que tenga esas ganas de venir a trabajar, más de lo que ya da... Muchas veces eso desmoraliza y no se le valora porque en la sociedad esto no se aprecia (Illimani, hospital).

Asimismo, se trata de un sector con escasas posibilidades de movilidad laboral ascendente, tal como lo expresa Alexis, asistente personal: «*A ver, en este mundo no existe posibilidad de avanzar como en otros... Por*

*ejemplo, en El Corte Inglés y, si vales y los jefes ven que eres capaz, subes. En esta rama solo si tú quieres hacer más cosas, las puedes hacer por tu cuenta». Por todo ello, y a pesar de que muchos han realizado formaciones específicas y señalan que es un trabajo que les gusta, sus perspectivas de permanencia en el sector no siempre se piensan a largo plazo. Por ejemplo, Illimani preferiría seguir formándose para retornar a su país en mejores condiciones laborales, Rodrigo confiesa de le gustaría volver a trabajar en la construcción porque «ahí se paga más, pero por ahora... me gustaría quedarme con los señores, sí», mientras que Adrián también pretende seguir preparándose en este mismo campo para intentar ascender laboralmente: «Para este año tenía planes de empezar la universidad, pero me gustaría seguir en el centro o si no cambiar en un hospital... también, como tengo el título de técnico en documentación sanitaria, me gustaría trabajar en esto. Pero de momento todo está parado» (Adrián, residencia geriátrica).*

Muchos de los entrevistados ponen en valor la dimensión humana, relacional e incluso emocional del trabajo de cuidados y la gratificación personal que les proporciona. Coincidieron en señalar que nunca hubieran imaginado que pudieran trabajar cuidando, pero que al hacerlo han descubierto que les gusta. Asimismo, han apuntado que es un tipo de trabajo que solo puede ser ejercido por personas que estén dotadas de algunas cualidades personales que consideran esenciales en una ocupación que demanda estar en estrecho contacto con personas mayores o enfermas, como por ejemplo, la vocación, que en sus discursos aparece sobredimensionada, puesto que, al cruzar las barreras del género necesitan justificar que están preparados «naturalmente» para trabajar en ocupaciones consideradas femeninas. Un aspecto, el de la vocación, en el que sería interesante profundizar, así como en otras características personales que estos hombres consideran indispensables para ser un buen cuidador, como la paciencia y empatía (inclusive en ocasiones culturizándolas como cualidades que poseen por ser extranjeros), que dan cuenta de las concepciones sobre el cuidado que manejan y cómo lo construyen, cuestión que por limitaciones de espacio dejamos para otra ocasión.

## Conclusiones

El aumento de la población en situación de dependencia, la menor disponibilidad de las familias y de las mujeres en facilitar los cuidados y la escasa inversión pública en políticas sociales, ha provocado una crisis de los cuidados y ha hecho emerger un mercado de recursos entre los cuales, y más significativos, la contratación de profesionales. Como el

trabajo doméstico, el ámbito de los cuidados está altamente feminizado y ha ocupado casi exclusivamente a mujeres que se profesionalizan en tareas para las cuales la sociedad considera que están preparadas naturalmente. A falta de suficientes mujeres locales dispuestas a realizar estas tareas, en las dos últimas décadas han llegado a España mujeres extranjeras que se han ocupado en este nicho laboral, aceptando los trabajos más precarizados y en peores condiciones laborales.

Los hombres se han incorporado también progresivamente, aunque en minoría, a este trabajo. La crisis económica y las consecuentes situaciones de desempleo favorecieron que vieran en el sector de los cuidados una oportunidad profesional. Los primeros en abrirse paso en este nicho laboral fueron hombres extranjeros que sufrieron la descalificación profesional propia de la migración y que se hallaban en situación de desempleo o con empleos mal remunerados. En el caso concreto de los hombres entrevistados hemos visto que, efectivamente, su incorporación ha resultado ser más una estrategia de supervivencia ante la crisis que una vía de entrada al país. Cuando accedieron a los cuidados como complemento salarial, no lo consideraban un trabajo propiamente dicho. Aunque, tras las situaciones de desempleo se produjeron procesos de reconversión profesional, gestionados a través de redes personales o desde las oficinas de ocupación, que los orientaron hacia este sector que hasta este momento había sido ocupado casi totalmente por mujeres. En la derivación de los hombres extranjeros hacia los cuidados está implícita la consideración de que la extranjería los hace aptos para estas ocupaciones a pesar del «desajuste» de género, produciéndose una construcción racializada de la masculinidad cuidadora.

Una vez incorporados, los hombres logran posicionarse en ocupaciones más reguladas y profesionalizadas, mientras las mujeres extranjeras tienden a perpetuarse en el trabajo doméstico (Offenhenden, 2017), lo cual indica que la «escalera de cristal» (Williams, 1992) está funcionando para estos varones, a pesar de que las precarias condiciones laborales invisibilizan esta situación de ventaja, a diferencia de lo que ocurre en ocupaciones más prestigiadas.

En última instancia, son los espacios los que marcan las diferencias a lo largo de sus itinerarios laborales, y con ello también las concepciones vigentes con respecto a los cuidados y las competencias que son necesarias, siendo el espacio doméstico el que más difumina los límites entre lo familiar y lo profesional. Los hombres contratados privadamente para cuidar en el domicilio a otro hombre adulto en situación de dependencia deben demostrar la confianza y la disponibilidad propias de un cuidador familiar. El entorno doméstico y la familiaridad se imponen en la negociación de

las condiciones laborales del cuidador, mientras que a los cuidadores que trabajan en contextos institucionales se les demanda mayor formación, profesionalidad, flexibilidad y capacidad de adaptación a situaciones cambiantes. Las condiciones laborales son precarias sea cual sea la situación de cuidado: salarios bajos, flexibilidad horaria, temporalidad, informalidad y pluriempleo. Por ello, a pesar de afirmar sentirse cómodos como profesionales del cuidado, admiten estar preparados para abandonar el sector. La extranjería, no el género, les ubica en un nicho laboral secundarizado y precario, ocupado casi exclusivamente por mujeres.

## Referencias

- Aguilar, C.; Soronellas, M. y Alonso, N. (2017). El cuidado desde el género y el parentesco. Maridos e hijos cuidadores de adultos dependientes. *Quaderns-e* 22(2): 82-98.
- Ambrosini, M. y Becalli, B. (2009). Uomini in lavori da donne. Il lavoro domestico maschile. En *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia*. R. Catanzaro y A. Colombo, eds. Bologna: Il Mulino.
- Bofill, S. (2017). «Otro trabajo del hogar es posible»: procesos de lucha por el reconocimiento y dignificación de los cuidados en tiempos de crisis. *Quaderns de l'ICA*, 22(2): 133-149.
- Bodoque, Y.; Roca, M. y Comas d'Argemir, D. (2016). Hombres en trabajos remunerados de cuidado: género, identidad laboral y cultura del trabajo. *Revista Andaluza de Antropología*, 11:67-91.
- Colen, S. (1995). 'Like a Mother to them': Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York. En *Conceiving the New World Order. The Global Politics of Reproduction*. F. Ginsburg y R. Rapp, Eds. Berkeley: University of California Press.
- Comas d'Argemir, D. (2014). Los cuidados y sus máscaras: retos para la antropología feminista. *Mora*, 20(1): 167-182.
- Comas d'Argemir, D. (2016). Hombres cuidadores: barreras de género y modelos emergentes. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 15(3): 10-22.
- Comas d'Argemir, D. (2017). El don y la reciprocidad tienen género. Las bases morales de los cuidados. *Quaderns de l'ICA*, 22(2): 33-48.
- Connell, R. y Messerschmidt, J. (2005). Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender & Society*, 19: 829-859.
- Daly, M. y Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, 51(2): 281-299.
- Deusdad, B.; Comas d'Argemir, D. y Ddziegielewska, S. (2016). Restructuring Long-Term Care in Spain: The Impact of Economic Crisis on Public Policies and Social Work Place. *Journal of Social Services Research*, 42(2): 246-262.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Gregorio, C. (2012). Tensiones conceptuales en la relación «género y migraciones»: reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. *Papers*, 97(3): 569-590.
- Haile, A.G. y Siegman, K.A. (2014). Masculinity at work. Intersectionality and identity constructions of migrant domestic workers in the Netherlands. En *Migration, Gender and Social Justice: Perspectives on Human Insecurity*. T.D. Truong, D. Gasper, J. Handmaker y S.I. Bergh, Eds. Hexagon Series on Human and Environmental Security and Peace, vol 9. Berlin: Springer.
- Hanlon, N. (2012). *Masculinities, care and equality: identity and nurture in men's lives*. London: Palgrave and MacMillan.
- Hochschild, A. (2001). Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional. En *En el límite. La vida en el capitalismo global*. A. Giddens y W. Hutton, Eds. Barcelona: Kriterion Tusquets.
- Hondagneu-Sotelo, P. y Avila, E. (1997). "I'm Here but I'm There": The Meanings of Latina Transnational Motherhood. *Gender and Society*, 11(5): 548-571.
- Kilkey, M. (2010). Men and Domestic Labor: A Missing Link in the Global Care Chain. *Men and Masculinities*, 13(1): 126-149.
- Kofman, E. (2014). Gendered Migrations, Social Reproduction and the Household in Europe. *Dialectical Anthropology*, 38(1): 79-94.
- Manalansan, M. (2006). Queer intersections: Sexuality and gender in migration studies. *International Migration Review*, 40(1): 224-249.
- Martínez-Buján, R. (2009). ¿Y qué pasa con mi cuidadora? Inmigración, servicio doméstico y privatización de los cuidados a las personas dependientes. *Zerbitzuan*, 45: 99-109.
- Martínez-Buján, R. (2014). Los modelos territoriales de organización social del cuidado a personas mayores en los hogares. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145: 99-126.
- McKay, D. (2007). 'Sending Dollars Shows Feeling'. Emotions and Economies in Filipino migration. *Mobilities*, 2(2): 175-94.
- Moré, P. (2015). La organización social de los cuidados a personas mayores en Madrid y París: de la domesticidad a la profesionalización en la intersección género, clase y etnicidad. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid.
- Offenhenden, M. (2017). «Si hay que romperse una, se rompe». El trabajo del hogar y la reproducción estratificada. Tesis doctoral no publicada. Universitat Rovira i Virgili.
- Offenhenden, M. y Bodoque, Y. (2018). 'Leur travail, c'est s'occuper de mon père'. Care managers, travail à domicile et soins des personnes âgées. *Revue d'Ethnologie Française*, 170.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parreñas, R.S. (2001). *Servants of Globalization. Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- Pérez, I. y Stallaert, C. (2013). Haciendo un «trabajo de mujeres»: Trabajo doméstico remunerado y fronteras de género entre varones latinoamericanos. En Actas de la X Reunión de Antropología del Mercosur: Córdoba.

- Pribilsky, J. (2004). Aprendemos a convivir: conjugal relations, co-parenting, and family life among Ecuadorian transnational migrants in New York City and the Ecuadorian Andes. *Global Networks*, 4(3): 313-34.
- Quartararo, C. y Falcinelli, D. (2013). Not only men but also migrants in non-traditional occupations. *International Review of Sociology*, 23(2): 363-378.
- Razavi, S. y Staab, S. (2010). Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado. *Revista Internacional del Trabajo*, 129(4): 449-467.
- Recio, C. (2010). Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España. *Alternativas*, 17: 19-44.
- Recio, C.; Moreno, S.; Borràs, V. y Torns, T. (2015). La profesionalización del sector de los cuidados. *Zerbitzuan*, 60: 179-193.
- Roca, M. (2017). Homes i dones en el treball de cura remunerat: continuïtats i transformacions en les relacions de gènere en els serveis d'ajuda domèstics. *Quaderns de l'ICA*, 22(2): 99-114.
- Sarti, R. (2008). The Globalization of Domestic Service - An Historical Perspective. En *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*. H. Lutz, Ed. Surrey: Ashgate.
- Sarti, R. y Scrinzi, F. (2010). Introduction to the Special Issue: Men in a Woman's Job, Male Domestic Workers. International Migration and the Globalization of Care. *Men and Masculinities*, 13(1): 4-15.
- Sayad, A. (2010). *La doble ausencia: de las ilusiones del emigrado a los padecimientos del inmigrado*. Barcelona: Anthropos.
- Scrinzi, F. (2010). Masculinities and the International Division of Care: Migrant Male Domestic Workers in Italy and France. *Men and Masculinities*, 13(1): 44-64.
- Smith, R.A. (2012). Money, Benefits and Power: A Test of the Glass Ceiling and Glass Escalator Hypotheses. *Annals AAPSS*, 653: 149-172.
- Soronellas, M. y Comas d'Argemir, D. (2017). Hombres cuidadores de personas adultas dependientes. ¿Estrategias ante la crisis o nuevos agentes en los trabajos de cuidados? En *Pactar el futuro. Debates para un nuevo consenso en torno al bienestar*. M.R. Herrera y G. Jaráiz, Eds. Sevilla: Universidad Pablo Olavide.
- Vega, C. (2009). *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona: UOC.
- Williams, C. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3): 253-267.
- Williams, C. (2013). The Glass Escalator Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer. *Gender & Society*, 27(5): 609-629.
- Woodhams, C.; Lupton, B. y Cowling, M. (2015). The Presence of Ethnic Minority and Disabled Men in Feminised Work: Intersectionality, Vertical Segregation and the Glass Escalator. *Sex Roles*, 72: 277-293.
- Yeates, N. (2004). Global Care Chains. *International Feminist Journal of Politics*, 6(3): 369-391.

