

PALOMA MORÉ\*

## LA VUELTA DE LAS «INTERNAS»: CRISIS Y CONDICIONES LABORALES EN EL EMPLEO DE HOGAR Y EL TRABAJO DE CUIDADOS

*Las familias no son tan conscientes de lo que implica este trabajo, lo que buscan son soluciones baratas y urgentes.*

(Director de un Centro de Día en Madrid)

### *Introducción*

Este artículo analiza, desde una perspectiva cualitativa y a través de las experiencias de los intermediarios y las trabajadoras, las transformaciones más recientes en el sector del cuidado de ancianos en Madrid<sup>1</sup>. Para ello se han considerado los principales recursos dirigidos a la atención de esta población, desde el empleo de hogar dirigido a cuidados, hasta los servicios de ayuda a domicilio y las instituciones colectivas como centros de día o residencias. De esta manera se ponen en relación las experiencias de dos tipos de trabajadoras –empleadas de hogar y cuidadoras profesionales/auxiliares de geriatría– que realizan la misma actividad pero bajo relaciones y condiciones laborales de naturaleza distinta. El análisis conjunto de ambas categorías pretende visibilizar los procesos de profesionalización del trabajo de cuidados así como una mejor comprensión de las

---

Recibido: 20-VI-2013

Versión final: 4-IX-2013

\* Paloma Moré es Personal de Investigación predoctoral (FPI-UCM) en el Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, donde realiza su tesis bajo la dirección de Juan José Castillo. Grupo de Investigación UCM Consolidado «Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo». Correo electrónico: paloma.more@cps.ucm.es

<sup>1</sup> Este artículo es una reelaboración de la comunicación presentada en la sesión «Trabajos, Profesiones y Género» del GT 7 «Sociología del Trabajo» en el XI Congreso Español de Sociología de la FES. La autora agradece a los asistentes por sus comentarios y aportaciones así como a los organizadores del grupo por permitirle presentar su trabajo, así como a los evaluadores anónimos de *Sociología del Trabajo*, por sus sugerencias y comentarios que me han sido de gran utilidad.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 79, otoño de 2013, pp. 30-48.

trayectorias laborales de las trabajadoras, que a menudo circulan de un tipo de empleo al otro<sup>2</sup>.

La perspectiva que ha guiado este artículo y la investigación que le da origen pretende articular los *procesos completos de producción de un bien o servicio con las experiencias e interpretaciones de los actores implicados* (Castillo, 2003: 158; 2008: 136). De esta forma, el objetivo es poner en relación los procesos estructurales de organización del trabajo en su inserción territorial con las experiencias e interpretaciones de las personas que día a día viven inmersas en esos procesos y que con sus acciones, expectativas y estrategias también contribuyen a transformarlos. Siguiendo esta perspectiva, el texto se organiza de la siguiente manera.

En los apartados tres y cuatro se analiza la evolución estructural del sector de cuidado de ancianos dando cuenta de las principales transformaciones que han tenido lugar en los años más recientes: la entrada en vigor de un nuevo marco regulador del servicio doméstico en 2011, la puesta en marcha de dos procesos paralelos de profesionalización de los cuidados geriátricos, uno «desde arriba» a raíz de la Ley de Dependencia y otro «desde abajo» emprendido de manera independiente por las trabajadoras y también las devastadoras consecuencias de la crisis económica en términos de destrucción y precarización del empleo. En el apartado cinco se especifican los límites de estos procesos a través de las experiencias concretas de cuatro trabajadoras. El análisis de estas trayectorias permite una primera aproximación cualitativa a las estrategias de movilidad ascendente emprendidas por las trabajadoras de los cuidados geriátricos en Madrid –la movilidad geográfica y la profesionalización– las cuales son confrontadas con los procesos estructurales antes señalados.

## 1. Metodología

La metodología llevada a cabo consiste en una combinación de técnicas de investigación cualitativa. Se han realizado 25 entrevistas semiestructuradas: 9 a informantes clave relacionados con el sector y 16 a trabajadoras con trayectorias y características sociodemográficas diversas y que fueron contactadas mediante vías diferentes. Además, se realizaron tres entrevistas grupales con mujeres y hombres que buscaban trabajo en las bolsas de empleo de hogar de una agencia de colocación y de una institución religiosa y dos grupos de discusión con empleadas de hogar y auxiliares de geriatría<sup>3</sup>. Esta información se ha complementado con sesiones de observación directa en agencias de colocación y bolsas de empleo del ámbito religioso así como con un largo periodo de observación participante junto a una

<sup>2</sup> Debido a que se trata de una rama de actividad altamente feminizada a lo largo del texto se va a utilizar preferentemente el género femenino para referirse al conjunto de personas que ejercen este trabajo.

<sup>3</sup> Los grupos de discusión se organizaron en el marco del proyecto de investigación «Mujeres en tránsito y transformación de la identidad de género en los procesos migratorios» (n.º ref. 06/10) financiado por el Instituto de la Mujer y el FSE y dirigido por María Caterina La Barbera.

asociación fundada y dirigida por un grupo de mujeres de origen ecuatoriano y peruano que trabajan o han trabajado en Madrid como «cuidadoras de mayores», tanto a domicilio como en centros residenciales. El grueso de este trabajo se ha realizado entre los meses de octubre de 2012 y enero de 2013 en la ciudad de Madrid si bien el acompañamiento continuado a la asociación se ha mantenido desde comienzos del año 2011.

La comprensión y el análisis de las transformaciones estructurales del sector, incluyendo los procesos de profesionalización y la influencia de la crisis sobre las condiciones laborales, se apoyan en una reordenación sintetizada de todo este material cualitativo recogido mediante distintas técnicas. Sin embargo, con el fin de ilustrar de manera concreta el impacto de estos procesos sobre las experiencias personales y las trayectorias de las trabajadoras, en el último apartado se ha profundizado en cuatro casos concretos que se exponen de manera detallada.

## *2. Perspectivas teóricas para estudiar el trabajo de cuidados y las migraciones internacionales*

El sector del empleo de hogar es un nicho laboral históricamente constituido por fuerza de trabajo femenina y migrante (Sarasúa, 1994) y que desde los años noventa ha absorbido sucesivos flujos de migración femenina internacional (Oso, 1998; Colectivo Ioé, 2001; Pla, 2004; Marcu, 2009; Herrera, 2011) que con el tiempo se han ido orientando también hacia los cuidados geriátricos a domicilio y en instituciones (Martínez-Buján, 2010). Por ello, tal y como se ha puesto de manifiesto en diversos estudios comparativos a nivel internacional (Williams y Gavanas, 2008; Lyon y Glucksmann, 2008; Shutes y Walsh, 2012), para dar cuenta de la organización social del trabajo de cuidados en un determinado contexto es necesario articular el análisis de género en la distribución y reparto de este tipo de trabajo con el estudio de los procesos migratorios y de la racialización de la fuerza de trabajo.

Según Williams, para analizar la relación entre los procesos migratorios y el trabajo de cuidados se deben articular tres niveles: los movimientos transnacionales y globales de fuerza de trabajo y flujos migratorios (nivel 1), las políticas estatales y locales en torno a la organización de los cuidados (nivel 2) y las relaciones e interacciones que se dan en los centros de trabajo, incluidos los domicilios particulares (nivel 3) (Williams, 2010: 385). La consideración de estos tres niveles es útil cuando nos preguntamos qué efectos tiene la organización social del cuidado en una unidad territorial (Madrid), la cual se concreta en una serie de aspectos políticos, económicos y sociales (niveles 1 y 2), sobre el trabajo y la vida de las personas que realizan el trabajo de cuidado remunerado (nivel 3). Es decir, esta distinción es interesante para ver cómo funciona el sistema a través de las experiencias de los actores involucrados.

Además, la perspectiva de análisis utilizada parte de la consideración del cuidado asalariado de personas mayores como un solo sector en el que confluyen y se articulan las actividades de empleadas de hogar y cuidadoras profesionales o auxiliares geriátricas. Este enfoque parte de una defini-

ción inclusiva y extensa del concepto de trabajo y se interesa por las conexiones, articulaciones, intersecciones y configuraciones que se dan a través de las fronteras de las actividades laborales (Glucksmann 2005: 21) así como dentro de un mismo sector bajo diferentes relaciones laborales y formas de provisión (Lyon y Glucksmann, 2008: 102). La conveniencia de estudiar simultáneamente empleos regidos bajo relaciones laborales muy diferentes se asienta en al menos tres constataciones empíricas: la circulación de las trabajadoras por esas distintas formas de trabajo; la realización de tareas similares o idénticas; y el hecho de que a menudo comparten los lugares de trabajo –hogares y centros residenciales– atendiendo a los mismos destinatarios del servicio. De esta forma el análisis conjunto de estas dos categorías laborales permite dar cuenta de las divisiones y jerarquizaciones del trabajo de cuidados tanto en las relaciones sociales como en los procesos de construcción de la identidad laboral.

El trabajo de cuidados es una actividad feminizada y desvalorizada que se asienta en el principio de la «división sexual del trabajo» (Kergoat, 2000: 35-44) y que incorpora una gran cantidad de población migrante. Por ello, para dar cuenta de las formas que toma la desigualdad, tanto en la organización social del trabajo de cuidados como en las experiencias cotidianas de quienes lo realizan, es preciso tener en cuenta que la «raza» (etnicidad y/o estatus migratorio), el género y la clase son estructuras de opresión distintas pero que actúan de manera interconectada (Collins, 1993: 26) y que por tanto deben ser incorporadas en el análisis de manera simultánea. Desde esta perspectiva se aprecia que la circulación de las trabajadoras por las distintas formas de trabajo más o menos «profesionales» no sólo está relacionada con estrategias personales sino también con las transformaciones estructurales del sector y con las restringidas posibilidades de acceso al mercado de trabajo que tienen las mujeres inmigrantes en España, especialmente en un contexto de crisis económica.

### *3. Transformaciones recientes en el empleo de hogar: ¿por fin un trabajo decente?*

Desde que el empleo de hogar en España se empezó a «internacionalizar», absorbiendo grandes cantidades de mano de obra extranjera durante los años noventa (Oso, 1998; Colectivo Ioé, 2001), las proporciones de mujeres extranjeras en este sector no han dejado de aumentar. Debido a la relativa facilidad de ejercer bajo formas no declaradas, el empleo de hogar ha supuesto una vía accesible al mercado laboral para las mujeres inmigrantes en la primera etapa de su instalación en España. Como se ponía de manifiesto en el estudio, ya clásico, realizado por el Colectivo Ioé: la composición en términos de nacionalidades y procedencias ha ido cambiando según la evolución de la política migratoria de visados, de la estabilización y regularización de la población migrante asentada en España y por el establecimiento de nuevos flujos migratorios (2001: 244-250). Según los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI), realizada en 2007, el servicio doméstico fue la ocupación donde más mujeres, independientemente de su origen

social o procedencia, habían encontrado su primer empleo. La proporción total ascendía al 42,2% de todas las mujeres encuestadas (Vidal-Coso y Mirret, 2009: 14) y a porcentajes más elevados para las procedentes de Bolivia (73%), Ecuador y Perú (55%) y Colombia (48%) (Colectivo Ioé y Fernández, 2010: 110). Algunos de los principales factores que explican este fenómeno son: los procesos de segmentación étnica y de género del mercado laboral (King y Zontini, 2000: 44); una política migratoria con elementos discriminatorios (Cachón, 2009); la permeabilidad de este sector al trabajo informal; la potencia de las redes migratorias para procurar empleo a los miembros recién llegados; y una serie de estereotipos culturales asumidos tanto por la población autóctona como por las propias destinatarias y ligados a la naturalización de supuestas atribuciones «femeninas» y «étnicas» (Pla, 2004: 333), como por ejemplo la «dulzura» de las «latinas».

Sin embargo, si bien en la etapa anterior el servicio doméstico tenía como marco de análisis la crisis de la «reproducción social» en el contexto actual debe entenderse en su articulación con la «crisis del capitalismo global» (Oso y Ribas, 2012: 516). De manera paradójica, un escenario de crisis económica sirve de contexto para una reforma histórica en términos de adquisición de derechos laborales para las trabajadoras. Las consecuencias, como se verá a continuación, no dejan de ser contradictorias.

El hito histórico de la aprobación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación sobre el Trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos el 16 de junio de 2011 supuso el último impulso para una reforma de la arcaica legislación española, la cual se había estado negociando y esperando largo tiempo. El Real Decreto 1620/2011, que entró en vigor en 2012, incluía medidas como la preferencia del contrato escrito, el derecho al salario mínimo interprofesional anual y a dos pagas extraordinarias de 30 días, la limitación del tiempo de presencia a 20 horas y la exigencia de su remuneración, la limitación del pago en especie al 30% del salario y siempre que se garantice el salario mínimo en términos monetarios, el descanso semanal ininterrumpido de 36 horas y de 30 días de vacaciones pagadas, los mismos derechos que el resto de los trabajadores en cuanto a los permisos de maternidad y a la jubilación, así como en caso de enfermedad o accidente laboral y la obligación para el empleador de dar de alta en la Seguridad Social a sus empleados desde la primera hora trabajada. De esta forma, quedaba anulada la primera normativa laboral del empleo de hogar, el Real Decreto 1424/1985, que desde los años ochenta había impuesto unas condiciones de trabajo abusivas para las empleadas de hogar y la discriminación con respecto al resto de trabajadores por cuenta ajena (Colectivo Ioé, 2001: 174-180).

Además, como consecuencia de esta reforma los empleadores tendrían que dar de alta y comenzar a aportar para la cotización de sus empleadas en el Régimen General de la Seguridad Social pues desaparecía el Régimen Especial de Empleados de Hogar. Esto suponía un gran cambio ya que hasta entonces los empleadores sólo estaban obligados a pagar las cotizaciones si la empleada trabajaba para ellos más de 20 horas a la semana. De esta manera, la reforma suprimía la categoría de empleada de hogar de actividad discontinua, que permitía a las trabajadoras aportar ellas mismas la to-

talidad de su cotización, posibilitando que, de manera encubierta, quienes se quedaban sin empleo pudieran seguir cotizando.

A pesar del enorme avance que esta reforma suponía con respecto a la legislación anterior, ha estado envuelta en polémica desde su entrada en vigor. Por un lado, dejaba insatisfechas a las trabajadoras al no reconocerles el derecho a percibir una prestación de desempleo y por no permitirles establecerse como «autónomas» al desaparecer la categoría de trabajadoras de actividad discontinua. Por otro, los empleadores consideraban que se les imponían responsabilidades «desproporcionadas», tal y como denunciaba la Asociación Española de Empleadores de Hogar Familiar, que se constituyó *ad-hoc* para defender los derechos del recién creado colectivo. Finalmente, para atajar algunas de las críticas, se reestableció la posibilidad de que las empleadas que trabajasen menos de 60 horas mensuales por empleador pudiesen aportar de manera íntegra su cotización al sistema de Seguridad Social, volviendo así a admitirse la figura de la empleada de hogar «autónoma».

Desde el punto de vista de las trabajadoras la reforma se había quedado corta al no incluir el derecho al desempleo y además podía tener consecuencias no deseadas. A través de los testimonios recogidos durante esta investigación, tanto en entrevistas como en charlas informales durante los periodos de observación, se comprobó que si bien ellas entendían que la reforma les ampliaba los derechos y dignificaba su situación, también criticaban que, en términos de aplicación práctica, a menudo las perjudicaba. En este sentido, las consecuencias negativas que se argumentaron se resumen en tres posibles escenarios: el primero, que los empleadores se resistieran a realizar los trámites necesarios para dar de alta a la empleada y terminaran por despedirla o por continuar la relación laboral sin declararla; el segundo, que el importe de la cotización correspondiente a los empleadores fuera descontado del salario percibido; y el tercero, que la trabajadora ya no pudiera darse de alta como empleada de actividad discontinua perdiendo así su independencia frente a los empleadores y quedando así bloqueada una estrategia bastante frecuente para no perder los permisos de residencia temporal en caso de desempleo. Como ejemplo, en el siguiente fragmento se resume una opinión que era compartida de manera unánime por las participantes en uno de los grupos de discusión y que ha sido repetida en numerosas ocasiones con distintas palabras durante todo el proceso de trabajo de campo:

Pasamos al régimen general, nosotras pagamos y el empleador paga de nuestro mismo sueldo porque, encima, no lo asumen, encima nos restan a nosotras. Y tampoco tenemos las prestaciones, es decir no hay prestaciones: tú vas al paro y no te pagan porque no tenemos ese derecho. (Grupo de discusión I, Madrid 2013)

Tal y como apuntan las empleadas, en el contexto actual de crisis, de precarización generalizada de las condiciones de vida y trabajo, de pérdida de valor adquisitivo, etc., la aplicación de esta reforma en lo que respecta al respeto del salario mínimo y el pago de las cotizaciones sociales por parte de los empleadores no deja de ser un tanto ilusoria.

Precisamente, las trabajadoras estiman que la reforma se ha retrasado en exceso y que ahora el contexto no es el más propicio para cambiar la mentalidad de los empleadores haciéndoles responsables de la relación laboral que mantienen con sus empleadas. De hecho, la reforma llega en un momento en el que están empeorando de manera dramática las condiciones laborales de un sector que ya se caracterizaba por la precariedad, la desregulación y la informalidad. Tanto las encargadas de organizar la contratación (directoras de agencias de colocación, religiosas y asociaciones) como las trabajadoras, coinciden en señalar la escasez de empleo y la precarización de las condiciones laborales en el empleo de hogar en los últimos tiempos. Visto desde ahora, el típico apaño que hacían las empleadas de hogar inmigrantes, que consistía en dejarle el puesto de trabajo a una amiga o pariente recién llegada (Pla, 2004: 288) y buscarse otro empleo mejor pagado, parece tan irreal y lejano como el atosigante sonido de los teléfonos de las agencias de colocación cuando a todas horas llamaban «señoras» buscando «chicas» para servir a buena parte de la nueva sociedad española de la abundancia.

Ahora el panorama que se advierte a pie de calle es bien diferente, como bien pone de manifiesto el exabrupto que le dirigió la directora de una conocida agencia de colocación a una demandante de empleo que expresaba sus reservas al trabajo interno: «¿Que no quieres trabajar de interna? ¡Pues entonces vas lista!». Buena concedora del negocio, en el que lleva desde los años sesenta, esta directora de agencia insistía en la magnitud del retroceso de los salarios y las condiciones laborales, así como en las pocas opciones que tienen de las demandantes de empleo ante la escasez de ofertas: «ahora la que exige es la señora y la que escoge es la señora». En un contexto de contención del gasto de los hogares los potenciales empleadores más modestos solo se estarían animando a contratar personal doméstico cuando realmente lo necesitan, es decir cuando las necesidades de cuidado son acuciantes y estos suelen ser los trabajos de interna para atender niños muy pequeños o sobre todo, personas mayores.

La degradación de las condiciones laborales está en boca de todos, los que siguen son solo algunos ejemplos: cuando una joven desempleada aseguraba en la bolsa de empleo de una organización religiosa que en su anterior trabajo cuidando mayores cobraba 900 euros como interna, las monjas le respondían que a día de hoy esa referencia era demasiado alta. Sobre el mismo tema, la presidenta de una asociación de mujeres migrantes se indignaba ante el hecho de que a una de sus compañeras le hubieran ofrecido 650 euros por trabajar como interna, un salario que, según su experiencia, era ya impensable hace años. En la sala de espera de una agencia, un joven que antes trabajaba en la construcción y que ahora se ha reciclado en el cuidado de ancianos, comentaba resignada que había visto una oferta de trabajo en la que se proponía «alojamiento y comida a cambio de servicio». Y en este mismo sentido, la orientadora laboral de una asociación de inmigrantes sostenía que a partir de 2010 las ofertas estaban degenerando hasta el extremo de «trabajo por habitación y comida».

En realidad, en este sector los salarios de miseria y las condiciones abusivas siempre han existido y de hecho estaban amparados por el Real De-

creto 1424/1985, pero al ser una ocupación profundamente ligada a los flujos migratorios, quienes ocupaban los peores puestos eran las «recién llegadas». Lo que está ocurriendo ahora es que la franja de precariedad se va ensanchando hasta llegar a otros perfiles sociolaborales, como son las mujeres migrantes con amplia experiencia en cuidados, las mujeres españolas y los varones de origen migrante, que unos años antes hubieran tenido reparos en aceptar ciertos empleos. Ahora, ante un contexto de escasez de empleo acuden a las agencias y dejan sus currículum con la esperanza de encontrar un empleo de hogar con un poco más de «estatus», es decir, que, o bien solo implique tareas de cuidado, o que pueda ser considerado como mayordomo, señorita de compañía, etcétera.

Sin embargo, estas aspiraciones chocan con la dura realidad de los empleos que se demandan, especialmente cuando todo lo que se propone es el trabajo en régimen interno, el cual requiere un sacrificio enorme que no todo el mundo está dispuesto a aceptar y para el que no cualquier persona es considerada válida. En tiempos donde la oferta de mano de obra supera con mucho a la demanda, los empleadores saben que tienen donde elegir y se permiten todo tipo de criterios para su selección: soltera, sin hijos, joven o mayor, de determinada nacionalidad, con o sin papeles o incluso haciendo alusión a las características físicas. En este sentido, el problema de la conciliación de la vida personal y laboral llega al extremo de que las mujeres con familia, y especialmente niños pequeños, son sistemáticamente rechazadas, llevando a las candidatas a la práctica frecuente de ocultar esta faceta de su vida en las entrevistas.

#### *4. La asistencia geriátrica: ¿una profesión para las empleadas de hogar?*

El modelo de Estado de bienestar familista y el escaso desarrollo de los servicios públicos en materia de cuidados y de medidas de conciliación de vida familiar y laboral, ha propiciado que en España el empleo de hogar haya adquirido proporciones muy elevadas (Rogerio y Martín, 2009: 2) pues se ha convertido en la alternativa más barata y flexible para resolver la llamada «crisis de los cuidados», especialmente en lo que se refiere a las personas mayores. Sin embargo, esta forma de provisión de servicios se complementa con el trabajo de cuidados que realizan las auxiliares de geriatría en residencias, centros de día y en los servicios de ayuda a domicilio. Esta modalidad de cuidados profesionales se diferencia del empleo de hogar principalmente en que los empleadores no son los beneficiarios del servicio ni sus familiares sino empresas privadas, a menudo prestatarias de servicios públicos. Además, este tipo de trabajo se caracteriza también por la descomposición y la fragmentación de las tareas de cuidado y por la relativa importancia de la formación profesional. Algunos autores advierten de que «la cuantificación de las destrezas vinculadas a los cuidados está teniendo importantes repercusiones en la visibilización y valoración de un tipo de cuidados y en la infravaloración de otros» (Serrano y Artiaga, 2012: 6), una apreciación que resulta familiar para las trabajadoras, pues ellas encarnan

la diferencia de valor que se atribuye al cuidado cuando se presentan como empleadas domésticas y cuando lo hacen como auxiliares a domicilio:

el trato cambia mucho porque te respetan más, te piden las cosas con más cuidado y todo porque saben que la que va es una profesional y no una doméstica (Trabajadora de cuidados, Madrid, 2012).

Las principales y más recientes transformaciones de los llamados cuidados profesionales tienen que ver con varias cuestiones de fondo: por un lado, ¿quién es el sujeto susceptible de recibir cuidados?; y por otro, ¿quién y con qué medios va a realizar esas tareas?

#### 4.1. En primer lugar la cuestión de la definición de los sujetos

La entrada en vigor de la Ley de Dependencia y el establecimiento del Baremo de Evaluación de Situaciones de Necesidad (BSN) para asignar los grados de dependencia han motivado una definición cuantitativa y jerarquizada las situaciones de dependencia –individual– basada en criterios clínicos y en detrimento de los factores sociofamiliares y de vivienda que antes tenían un gran peso a la hora de considerar la asignación de las ayudas y los servicios públicos con respecto a los factores médicos<sup>4</sup>. Posteriormente, la reforma del Sistema Nacional de la Dependencia anunciado en 2012 no hace sino reforzar esta tendencia al priorizar a los casos de gran dependencia y dependencia severa estableciendo una moratoria hasta 2015 para el alta de las personas con grado de dependencia moderada. Se establece así una jerarquía clínica en las prioridades de un «sistema basado en una visión individualizadora y responsabilizante de lo que significa la dependencia y que no tiene en cuenta las relaciones desiguales de género que subyacen en el ámbito los cuidados» (Artiaga y Serrano, 2012: 7). Puesto que en la Comunidad de Madrid la mayor parte de las ayudas a la dependencia (79,43% en 2013 según el IM-SERSO) se conceden en concepto de prestación de servicio y no de ayuda económica en el entorno familiar, una consecuencia directa para las trabajadoras del sector está siendo la intensificación del trabajo al priorizarse las altas en el servicio de ayuda a domicilio y las entradas en centros residenciales de personas con cuadros clínicos graves<sup>5</sup>.

#### 4.2. En segundo lugar la cuestión de los medios

En cuanto a la financiación de los cuidados, el contexto de austeridad está afectando enormemente al sector. Si bien en el Plan Nacional de Reformas ya se ha anunciado un duro recorte en las ayudas a las personas dependientes (*El País*, 16 de mayo de 2013) los recortes en los servicios públicos ex-

<sup>4</sup> <http://www.madrid.es/UnidadWeb/UGNormativas/Normativa/2009/ficheros/Anexo%20I.Ordenanza%20Dependencia.pdf>

<sup>5</sup> [http://www.dependencia.imserso.es/dependencia\\_01/estadisticas/inf\\_gp/2013/index.htm](http://www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/estadisticas/inf_gp/2013/index.htm)

ceden el marco de la Dependencia y afectan a todo el sistema de servicios para mayores. En el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) del Ayuntamiento de Madrid apenas se gestionan nuevas altas y el número de usuarios, cerca de 48.000 en 2012, se encuentra estancado. Mientras la Dirección General de Mayores insiste en la voluntad política del Ayuntamiento de dar prioridad a las ayudas a los «mayores» con respecto a otros servicios sociales, las empresas adjudicatarias de estos servicios empiezan a inquietarse por la reducción de presupuesto. En diciembre de 2012 entró en vigor un nuevo contrato regulador y las empresas han tenido que adaptarse a una bajada de los precios hora por la prestación de sus servicios. En un sector donde las bajas debido al fallecimiento de los titulares son frecuentes, la congelación sistemática de las altas produce un ahogamiento de facto del sistema, como explica una coordinadora de una de las empresas adjudicatarias:

Yo creo que va a volver a ser lo que empezó, un servicio muy restringido... pero debido al tema económico, porque el presupuesto se ha reducido muchísimo. Ya te digo que yo hace cinco, seis o siete años tenía a lo mejor diez o quince altas al mes y ahora creo que en todo este año (2012) no he tenido ni diez. (Coordinadora de SAD Madrid, 2012)

En lo que respecta a las residencias de ancianos y los centros de día el panorama es más complicado de analizar debido a la gran cantidad y diversidad de estructuras, con distinta titularidad, tamaño y forma jurídica, que se encuentran en el sector. Sin embargo, cabe señalar que si bien se trataba hace unos años de un sector en alza donde hasta algunas grandes empresas de la construcción quisieron introducirse para aprovechar las oportunidades de negocio, hoy en día se encuentra en declive. Incluso son frecuentes los comentarios acerca de una supuesta bajada de los niveles de ocupación debido a que, tocadas por la crisis, algunas familias prefieren volver a convivir con los abuelos en casa para ahorrar costes. Entre las trabajadoras el descontento es creciente por la reducción de sus salarios y la degradación de las condiciones laborales:

¡Hace años! (estábamos bien pagadas) pero ya llevamos como seis años que es todo lo contrario, ahora al menos vamos a ir a... seguro que vamos a llegar al sueldo básico que son los 840. (Grupo de discusión I, Madrid 2013)

Y mientras tanto, en los centros de trabajo los currículos, cada vez con mayor cualificación, no dejan de amontonarse.

#### 4.3. En tercer lugar, quiénes van a realizarlo

La pretensión de profesionalizar, cuantificar y contabilizar los cuidados, que ya se anunciaba en la Ley de Dependencia, fue reforzada por el Consejo Territorial de la Dependencia en 2008 a través de los criterios de calidad mínimos sobre la capacitación y cualificación de las gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio. En estos acuerdos se establecían los requerimien-

tos progresivos para obtener los certificados de profesionalidad que se habían constituido mediante el Real Decreto 1379/2008. Esta normativa establecía que, a partir de 2015, para desempeñar la profesión tanto en residencias y centros de día como en los servicios de ayuda a domicilio, sería imprescindible acreditar una titulación oficial<sup>6</sup>. Se establecían dos alternativas: o bien una formación profesional de grado medio en cuidados auxiliares de enfermería o atención sociosanitaria; o bien un certificado de profesionalidad de nivel 2, que podría ser en «atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales», con una formación asociada de 450 horas, o en «atención sociosanitaria de personas en los domicilios», con una formación asociada de 600 horas<sup>7</sup>.

El anuncio de este proceso ha generado una gran expectación en el sector y mucha ansiedad entre las trabajadoras por el temor a perder el empleo si no logran adquirir un título en un corto periodo de tiempo. Para quienes la obtención del diploma de la ESO y la formación profesional queda fuera de alcance, la opción de los certificados de profesionalidad es mucho más plausible pues esta alternativa no requiere un título oficial de secundaria y ofrece además la posibilidad de validar una parte de los módulos formativos a través de la experiencia laboral y la formación no formal. El problema es que en Madrid, hasta el día de hoy, este proceso se encuentra paralizado por la inacción de las administraciones públicas debido a los problemas presupuestarios. Por un lado la Comunidad de Madrid no ha acreditado ni homologado los centros encargados de impartir la formación de los certificados de profesionalidad; y por otro, tampoco se han publicado todavía los procedimientos de evaluación, reconocimiento y acreditación de cualificaciones adquiridas a través de la experiencia laboral y de la formación no formal. Ante la ausencia de centros homologados por la Comunidad de Madrid muchas trabajadoras han optado por financiarse ellas mismas formaciones ofertadas por centros no acreditados, que oscilan entre los 600 y los 1.000 euros. Esta opción implica el riesgo de que esos programas de estudios no sean homologables con los módulos requeridos por los certificados de profesionalidad. Este proceso ha generado un círculo vicioso de desinformación y temor pues si bien las trabajadoras temen ser despedidas si no obtienen los certificados, no se han posibilitado los medios necesarios para que puedan conseguirlos sin pasar por la formación profesional.

#### 4.4. Trayectorias laborales y estrategias ante la crisis

Una vez realizado el análisis de las principales transformaciones del sector a nivel macro, en el siguiente apartado se propone una aproximación a las trayectorias laborales de las trabajadoras de los cuidados a través de

<sup>6</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2008/09/09/pdfs/A36676-36711.pdf>

<sup>7</sup> Un certificado de profesionalidad es equivalente a un FP de Grado Medio: el Ministerio de Trabajo emite los certificados de profesionalidad y el Ministerio de Educación los títulos de FP. Ambos tienen carácter oficial, validez en todo el territorio nacional y sirven para acreditar las cualificaciones profesionales establecidas.

cinco experiencias de mujeres que se ven afectadas por los procesos que se han descrito anteriormente. A través de sus historias se realiza un análisis cualitativo complementario a las aproximaciones cuantitativas que intentan medir de los procesos de movilidad ascendente. Los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes muestran que el 61,9% de las mujeres migrantes que iniciaron su carrera en España como empleadas de hogar continuaban en esa ocupación en el momento de realizarse la encuesta en 2007 y que la mayoría de quienes lo habían dejado se empleaban en otras ocupaciones sin cualificación del sector servicios (Vidal-Coso y Miret, 2009: 22). Sin embargo, con el fin de poner de manifiesto la capacidad de acción de estas mujeres frente a los procesos estructurales que se han expuesto en los dos apartados anteriores, proponemos un análisis de sus estrategias para buscar la movilidad ascendente y para lograr sus objetivos y sus metas. Entre las estrategias más utilizadas para afrontar las nuevas situaciones desencadenadas por la crisis económica encontramos una adaptación muy flexible al mercado laboral, diversificando la oferta, disminuyendo las exigencias en cuanto a las condiciones de trabajo y aceptando una movilidad laboral descendente (Juliano, 2012: 533) pero también una alta movilidad geográfica que trasciende la idea de las migraciones de asentamiento y retorno.

#### 4.5. Romina: la movilidad geográfica como estrategia ante la crisis

Era el año 2000 y la red migratoria ecuatoriana estaba en su apogeo cuando Romina se decidió a venir a España con la ambición de mejorar su situación económica y con la idea de vivir la aventura europea que tantos de sus compatriotas estaban iniciando en esa época. Con una licenciatura en auditoría por la Universidad de Quito y experiencia de varios años trabajando como contable, recién cumplidos los 26, pensaba que tendría las puertas abiertas a nuevas oportunidades. Sin embargo, la realidad que encontró en Madrid como mujer inmigrante y «sin papeles» fue un trabajo de empleada de hogar interna cobrando 480 euros al mes.

La inserción laboral de Romina es, según la ENI, representativa de al menos el 55% de las inmigrantes ecuatorianas llegadas a España antes de 2007 (Colectivo Ioé, 2010: 110) y remite al fenómeno de la feminización de los flujos migratorios laboralmente activos que ha sido analizado en diferentes contextos por otros autores (Oso, 1998; Escrivá, 2000; Colectivo Ioé, 2001; Herrera, 2011). Por un lado, la segmentación del mercado laboral español en términos de género y etnicidad (King y Zontini, 2000) apoyada en los mecanismos jurídicos de exclusión de la política migratoria y en una densa pero restringida red migratoria de contactos e información, favorecieron que esta joven con estudios no pudiera acceder a un empleo acorde con su formación. Por otro lado, la escasa oferta de servicios de cuidados basados en el empleo formal y profesional unida a las acuciantes necesidades generadas por la «crisis de los cuidados» en la sociedad española, le abrían las puertas al trabajo de cuidadora informal en régimen interno. De esta manera, diferentes factores ligados a la organización social de los cuidados y al sistema migratorio establecido entre España y distintos países de

América Latina, dieron lugar a un crecimiento exponencial del servicio doméstico y al descenso abrupto de las trayectorias laborales de muchas mujeres migrantes que, al igual que Romina, tendrían que recomenzar su carrera laboral desde el empleo de hogar.

Durante casi una década Romina estuvo trabajando como interna y fue progresando en términos salariales hasta que llegó a cobrar 1200 euros mensuales, pero siempre manteniendo el estatus laboral desfavorecido que caracteriza a las empleadas de hogar, el cual, sin ir más lejos, las excluye de la prestación de desempleo. Un estilo de vida austero y el continuo crédito a bajo interés que sus empleadores le concedían le permitieron hacerse propietaria de una casa en Ecuador y dar la entrada de un piso en la periferia de Madrid. A partir de entonces quedó doblemente endeudada, tanto con sus empleadores como con el banco que le concedió la hipoteca, pudiendo hacerse cargo sin problemas de los pagos pero quedando anclada al trabajo como empleada de hogar en casa de sus financiadores. A pesar del estancamiento de su movilidad laboral, consiguió un relativo ascenso social en términos económicos, especialmente con respecto al contexto de origen.

En 2010 debido a un problema familiar tomó la decisión de regresar a Quito, donde se instaló durante casi dos años, hasta que, viendo que no podía pagar la hipoteca del piso de Madrid con su salario ecuatoriano, decidió volver a España. En este segundo proceso de emigración hacia Europa su situación era más segura que la primera vez pues previamente había obtenido la nacionalidad española y por tanto no tenía restricciones para acceder al territorio ni al mercado de trabajo. Por ello, Romina confiaba en que esta sería su segunda oportunidad para corregir la frustración de su carrera laboral, espina clavada que se había hecho más dolorosa al retomar el contacto con sus antiguos compañeros de la universidad de Quito.

Sin embargo, en 2012 Romina se encontró con que la crisis se había acentuado desde su partida y con que, dentro del sector de los cuidados, le iba a ser difícil colocarse en una residencia y mucho más aun acceder a un empleo acorde con su cualificación inicial. La única puerta abierta que le quedaba para volver a entrar en el mercado laboral era de nuevo el servicio doméstico. Pero incluso en este sector, tal y como se puso de manifiesto en los apartados anteriores, el contexto actual de crisis había mermado las ofertas de trabajo y empeorado considerablemente las condiciones laborales. Como resultado, las únicas ofertas que Romina pudo encontrar buscaban empleadas de hogar internas, pero cobrando la mitad de lo que ella ganaba dos años atrás. Ante la poca perspectiva de conseguir un empleo mejor y teniendo libertad para moverse por Europa, Romina decidió finalmente emprender una nueva aventura migratoria, instalándose en la periferia de Londres, donde ha vuelto a reiniciar su trayectoria como empleada de hogar. En el caso de Romina la vuelta al empleo de hogar interno pero con un salario mucho más bajo fue percibida como un nuevo retroceso en su trayectoria laboral por el que no estaba dispuesta a pasar. La alternativa de emigrar a Inglaterra le ofrecía al menos la posibilidad de alcanzar un salario mayor en compensación a la negativa de retomar su antigua profesión o de reconvertirse en profesional de los cuidados. La nacionalidad es-

pañola y la libre circulación por Europa le posibilitaban el acceso a un mercado laboral más amplio evitando pasar de nuevo por la penuria de la irregularidad administrativa.

#### 4.6. Rudy: la profesionalización de los cuidados como vía de movilidad ascendente

En el caso de Rudy, también ecuatoriana, su llegada a España en el año 2000 estuvo motivada por la necesidad económica y no supuso una ruptura tan drástica con una carrera laboral previa. Sin embargo, en lo que concierne a su inserción laboral, su historia coincide plenamente con la de Romina, pues en tanto que mujer inmigrante y «sin papeles» sus primeras experiencias laborales también fueron como empleada de hogar interna. Si bien el caso anterior representaba un ejemplo de las relaciones de dependencia entre empleadores y empleadas que se crean a menudo en el servicio doméstico y que dificultan la movilidad hacia otros sectores, el caso de Rudy es un claro ejemplo de profesionalización de los cuidados «desde abajo». Su experiencia como empleada de hogar interna le hizo vivir situaciones de humillación y maltrato pero también le proporcionó un amplio conocimiento sobre cómo ocuparse de personas gravemente enfermas o en fin de vida, un aprendizaje que compensaba en cierto modo las terribles experiencias laborales que había tenido que soportar. Consciente de que el cuidado de ancianos era una ocupación muy demandada y que además implicaba un gran desgaste físico y emocional, Rudy optó por financiarse varios cursos impartidos por centros privados de formación en geriatría. De esta forma, en cuanto regularizó su estatus migratorio comenzó a trabajar en residencias de ancianos y en el SAD del Ayuntamiento de Madrid, con la convicción de que había dejado atrás para siempre su etapa como empleada de hogar.

El caso de Rudy es un ejemplo de la revalorización de la identidad laboral a través de la adquisición de una serie de conocimientos y competencias y de la transformación de las relaciones laborales. Estos elementos le permiten acceder a un mercado de relaciones laborales marcado por una lógica profesional en el que la trabajadora se siente más próxima a la rama sanitaria que a la idea de servidumbre que subyace al empleo de hogar. Sin embargo, si bien este proceso de profesionalización le permitió revalorizar su identidad laboral y adquirir cierta movilidad ascendente, no fue tan positivo en términos de estabilidad laboral. La abundancia de contratos temporales, la alta incidencia de accidentes y enfermedades laborales y también la necesidad de «descansar de los abuelos de vez en cuando», motivaron que en esta etapa cambiase muchas veces de empleo. Hasta que en 2008, coincidiendo con el inicio de un embarazo, su contrato en una residencia no fue renovado. A partir de entonces, no ha podido volver a encontrar otro empleo estable como auxiliar de geriatría.

El contexto de crisis y la escasez de ofertas de trabajo en los cuidados profesionales ha afectado de manera dramática a la trayectoria laboral ascendente que Rudy había comenzado. Como consecuencia, tras casi dos

años de vivir de la prestación por desempleo y de pequeños reemplazos y horas sueltas no declaradas, Rudy aceptó volver a trabajar como empleada de hogar interna cuidando de una persona mayor. El proceso de profesionalización que había emprendido se ha visto frustrado y aunque en su nuevo empleo pone en práctica sus conocimientos en geriatría, se siente infravalorada y piensa que debería volver a trabajar para una institución o al menos para una empresa de profesionales. A este desajuste con su identidad profesional se suma el retroceso en términos de estatus laboral pues, a pesar de la reciente reforma del empleo de hogar, en este sector sigue siendo difícil trabajar de manera legal y poder cotizar a la Seguridad Social, a lo que se añade la falta del derecho a indemnización por desempleo.

#### 4.7. Marcela: construir una profesión de «mujer inmigrante» a la demanda

El caso de Marcela representa otro tipo de trayectoria distinta a los dos anteriores pero ilustra también el efecto imán que el empleo de hogar tiene para las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. Esta joven peruana, ingeniera de formación, trabajaba en la función pública de su país antes de que, a finales de 2007, una amiga le hiciera una oferta para venir a trabajar como contable en una pequeña empresa de construcción en Madrid. Con la idea de mejorar su situación económica y la de su familia, no se lo pensó dos veces. La posición de Marcela para iniciar su trayectoria laboral en España era privilegiada en comparación a los dos casos anteriores, pues contaba con un empleo hasta cierto punto acorde con sus competencias anteriores y con un permiso temporal de residencia y trabajo.

Sin embargo, como consecuencia de la crisis económica la empresa cesó su actividad en febrero de 2008 y ella fue despedida cuando apenas llevaba un mes trabajando. Al encontrarse sin empleo, fue consciente de que en su situación de mujer inmigrante «lo más fácil» era encontrar un trabajo de interna. Entonces acudió a varias instituciones religiosas para realizar cursos de cocina, plancha, cuidados, etc., con el fin de «feminizar» su curriculum para adaptarlo al perfil requerido en las ofertas de empleada de hogar. En este punto de su trayectoria, cuando el contexto de crisis económica se conjugó con otros factores estructurales de segregación anteriormente señalados, Marcela experimentó un descenso social abrupto perdiendo el hilo de su experiencia previa. Desde entonces, si bien ha estado empleada como auxiliar administrativa para una pequeña gestoría, siempre ha tenido que complementar esta actividad con el servicio doméstico, primero por horas y finalmente por las noches e interna los fines de semana.

Ante esta situación de movilidad descendente y viendo que en tales circunstancias sus objetivos de ahorro iban a ser difíciles, Marcela ha tenido que reconducir su proyecto migratorio y su estrategia laboral, optando por convertirse en una profesional de los cuidados geriátricos. Para ello, al igual que Rudy, ha gastado buena parte de su sueldo en cursos privados, ha realizado prácticas en residencias y ha adquirido amplia experiencia laboral en cuidados como empleada de hogar.

Sin embargo, como hasta ahora no ha conseguido un empleo de auxiliar de geriatría, ha decidido combinar su estrategia de profesionalización con la movilidad internacional se ha propuesto mejorar su nivel de inglés para poder ir a Inglaterra a trabajar como cuidadora profesional. La pieza clave que completa esta estrategia es la adquisición de la nacionalidad española, algo que Marcela espera impaciente para poder por fin llevar a cabo su objetivo. De nuevo, este caso pone de manifiesto la importancia de los mecanismos de regulación de los flujos migratorios, en combinación a la organización social de los cuidados, para poder analizar las trayectorias laborales de las mujeres migrantes que trabajan en este sector.

#### 4.8. Alejandra: esperar una regularización para poder avanzar

El último caso que cierra esta exposición de trayectorias es el de Alejandra, una mujer boliviana que trabajaba desde hacía 15 años como planchadora en la región de Buenos Aires, y que se decidió a iniciar un nuevo proyecto migratorio motivada por las noticias sobre la bonanza española que le llegaban a través de la tupida red migratoria boliviana que se estaba tejiendo en esos años. En ese contexto Alejandra incluso llegó a precipitar su viaje para poder entrar en el país como turista justo antes de que se impusiera el requisito de visado obligatorio para los bolivianos en abril de 2007. Desde entonces ha permanecido en situación irregular y ha trabajado siempre como empleada de hogar interna cuidando de personas mayores, llegando a percibir un salario máximo de 700 euros por ocuparse de una persona con Alzheimer durante las 24 horas del día. Si bien ha presentado en dos ocasiones una solicitud de regularización por la vía del arraigo social, esta le ha sido denegada.

El caso de Alejandra recuerda a los inicios de las trayectorias laborales de Romina y Rudy, pero en el contexto actual de crisis económica y de cierre de fronteras a la inmigración las posibilidades de regularización son escasas y por tanto el horizonte de movilidad ascendente lejano. Al estar en situación irregular la estrategia de la profesionalización de los cuidados no puede ser eficaz pues necesitaría un permiso de trabajo para ser empleada por una empresa de cuidados. Además, en su caso los beneficios de la reforma del empleo de hogar no se pueden aplicar y su condición de irregular supone una barrera añadida para ser contratada por empleadores que quisieran respetar la nueva legislación.

Como muchas mujeres en su situación, Alejandra lleva años cumpliendo una función fundamental para la sociedad española en el suministro de cuidados, pero de una manera totalmente invisible y silenciada. La clandestinidad le obliga a aceptar los bajos salarios que las familias le proponen sin tener margen de maniobra para negociar. De esta manera, el recurso al trabajo invisibilizado de mujeres como Alejandra, que ejercen de cuidadoras a tiempo completo por salarios ínfimos, se convierte para los empobrecidos hogares españoles en una alternativa mucho más «eficaz» y «rentable» que acudir a una residencia privada, especialmente en un contexto en el que, como se ha puesto de manifiesto, los servicios públicos para la atención de personas mayores se están replegando.

## 5. Conclusión

El análisis de los factores sociales que, de manera muy reciente, están cambiando las formas de provisión de los servicios de cuidado de ancianos en Madrid, permite concluir que si bien se han dado pasos importantes para mejorar las condiciones laborales y revalorizar el trabajo de cuidados, como la reforma del empleo de hogar o el reconocimiento profesional de las auxiliares de geriatría, los impactos positivos de estos procesos son limitados o incluso pueden tener repercusiones negativas sobre las trabajadoras.

Este artículo muestra también una primera aproximación empírica a la degradación de las condiciones de trabajo en el sector en el contexto de crisis, las cuales están tomando dimensiones especialmente dramáticas en el empleo de hogar. La escasez de puestos de trabajo debida a un desajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra es una realidad constatada tanto por las trabajadoras como por técnicos, coordinadores e intermediarios en la organización de estos servicios. En el contexto de crisis el empleo de hogar interno emerge como la salida laboral más plausible en el mercado de los cuidados. El análisis de las trayectorias laborales muestra que esta forma de empleo ya no solo constituye la única salida para las mujeres inmigrantes recién llegadas o para aquellas en situación irregular, sino que en el contexto actual está también reabsorbiendo mano de obra que antes se encontraba en situaciones más privilegiadas. Esta «vuelta de las internas» resulta aún más dramática pues además de ser la modalidad laboral que implica una mayor dedicación y relación de dependencia con los empleadores, es también la forma de empleo más desregulada y por tanto la que está sufriendo una mayor degradación de las condiciones laborales.

El seguimiento de las trayectorias laborales muestra también como las trabajadoras de los cuidados circulan por las distintas formas de provisión del servicio: empleo de hogar y cuidados profesionales. De esta forma se ha podido mostrar que para muchas mujeres inmigrantes que, debido a los mecanismos de segmentación del mercado laboral, habían tenido que (re)iniciar sus trayectorias laborales a través del servicio doméstico interno, los procesos de profesionalización «desde abajo», llevados a cabo con mucho esfuerzo personal y económico casi de manera «autodidacta», han supuesto un mecanismo eficaz de movilidad ascendente en términos de acceso a derechos sociales y reconocimiento por el trabajo realizado. Sin embargo, en el contexto de crisis incluso estos procesos de (moderada y segmentada) movilidad ascendente se están frustrando debido a la descompensación entre la oferta y la demanda de trabajo en el sector de los cuidados profesionales. Ante este nuevo escenario, estas trabajadoras llevan a cabo otras alternativas de supervivencia, como la vuelta al empleo de hogar interno y la movilidad geográfica internacional ligada al ejercicio de los cuidados profesionales.

## Bibliografía

CACHÓN, L. *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Barcelona, Anthropos, 2009.

- CASTILLO, J. J. «El Trabajo Invisible en España: Una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas (Proyecto TRABIN)», en J. J. Castillo, *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio de sociólogo*, Madrid, Miño y Dávila, 2003, pp. 155-180.
- (2008): *La Soledad del trabajador globalizado: Memoria, presente y futuro*, Madrid, Catarata.
- COLECTIVO IOÉ (2001): *Mujer, trabajo e inmigración*, Madrid, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- y FERNÁNDEZ, M. (2010): *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: el mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*, Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, vol. 24, 622 pp.
- COLLINS, P. H. (1993): «Toward a New Vision: Race, Class and Gender as Categories of Analysis and Connection», *Race, Sex y Class*, n.º 1, pp. 25-45.
- ESCRIVA, Á. (2000): «¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona», *Papers*, vol. 60, pp. 327-342.
- GLUCKSMANN, M. (2005): «Shifting boundaries and interconnections: Extending the «Total Social Organization of Labour», *The Editorial Board of the Sociological Review*.
- HERRERA, G. (2011): «Cuidados globalizados y desigualdad social. Reflexiones sobre la feminización de la migración andina», *Nueva Sociedad*, n.º 233, pp. 87-97.
- HIRATA, H., GUIMARAES, N. A. y SUGITA, K. (2011): «Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão», *Sociologia e Antropologia*, vol. 01, n.º 1, pp. 151-180
- JULIANO, D. (2012): «Género y trayectorias migratorias en época de crisis», *Papers*, vol. 97, n.º 3, pp. 523-540.
- KERGOAT, D. (2000): «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe», en H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (coords.), *Dictionnaire critique du féminisme*, París, PUF, pp. 35-44.
- KING, R. y ZONTINI, E. (2000): «The role of gender in the South European immigration model», *Papers*, n.º 60, pp. 35-52.
- LYON, D. y GLUCKSMANN, M. (2008): «Comparative Configurations of Care Work across Europe», *Sociology*, vol. 42, n.º1, pp. 101-118.
- MARCU, S. (2009): «Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la Comunidad de Madrid», *Estudios Geográficos*, n.º LXX, pp. 463-489.
- MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2010): «La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, n.º 1, pp. 93-123.
- OSO, L. (1998): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1998.
- y RIBAS, N. (2012): «De la sorpresa a la incertidumbre: abriendo etapas en el estudio de la temática sobre género y migración en el contexto español», *Papers*, vol. 97, n.º 3, pp. 511-520.
- PLA, I. et al. (2004): *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*, Valencia, Instituto de la Mujer de la Generalitat Valenciana-Universidad de Valencia.

- ROGERO, J. y MARTIN, E. (2009): «El cuidado de las mujeres inmigrantes a personas mayores: una aproximación desde su uso del tiempo», Oviedo, I Congreso de la Red Española de Política Social.
- SARASÚA, C. (1994): *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado madrileño*, Madrid, Siglo XXI de España, 1994.
- SERRANO, A. y ARTIAGA, A. (2012): «Los cuidados y la ley de Dependencia: Pugnas políticas y nuevas divisiones del orden social», Madrid, Fundación 1º de mayo, I Congreso: Trabajo, Economía y Sociedad. Alternativas para una salida social a la crisis.
- SHUTES, I., WALSH, K. (2012): «Negotiating User Preferences, Discrimination, and Demand for Migrant Labour in Long-Term Care», *Social Politics*, vol. 19, n.º 1, pp. 78-104.
- VIDAL-COSO, E. y MIRET, P. (2009): «Labour Trajectories of immigrant women in Spain: Towards a social upward mobility?», *Papers de Demografia*, n.º 353, pp. 1-31.
- WILLIAMS, F. y GAVANAS, A. (2008): «The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: A Three-Country Study», en H. Lutz, *Migration and Domestic Work: A European perspective on a Global Theme*, Londres, Ashgate.
- (2010): «Migration and Care: Themes, Concepts and Challenges», *Social Policy y Society*, vol. 9, n.º 3, pp. 385-396.