

El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres³

Domestic service: inequality and power among women

RESUMEN

El tema escogido para este artículo es el análisis de la peculiar relación laboral que se establece entre mujeres en el caso del empleo de hogar; una relación que, para empleadas y empleadoras, se presenta como algo más que un trabajo, pero algo menos que un empleo.

El empleo de hogar genera una situación de dependencia asimétrica entre mujeres que constituye un escenario óptimo para observar cómo las desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo (desigualdades inter-géneros) se presentan atravesadas por las de clase y etnia (desigualdades intra-género) en un contexto de capitalismo global.

Palabras clave: Empleo de hogar, trabajo doméstico, conciliación de la vida familiar y laboral, género, desigualdad, inmigración.

ABSTRACT

The main topic of this article is the analysis of the particular work relationship that is established between women in the case of domestic paid work. This relationship between employees and employers is more than work, but less than employment.

Domestic paid work generates a situation of asymmetrical dependence between women that represents a perfect scenario to observe how inequalities derived from sexual division of work (inter gender inequalities) are crossed by those of class and ethnic group (intra gender inequalities) in a context of global capitalism.

Key words: Domestic service, domestic work, reconciliation of work and family life, gender, inequality, immigration.

SUMARIO

— 1. Introducción y metodología. — 2. El empleo de hogar: una solución insuficiente para los problemas de conciliación. Fuente y producto de desigualdad entre mujeres. — 3. La relación entre empleadoras y empleadas. — 4. El empleo de hogar y la desigualdad entre mujeres. — Bibliografía

1 Universitat Jaume I de Castelló.

2 Universitat de València.

3 En el trabajo que se presenta, se ofrecen algunos resultados de la investigación que se llevó a cabo por un conjunto de investigadores de la Universidad de Valencia y de la Jaume I de Castellón, sobre *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*, dentro del Programa sectorial de Estudios de las Mujeres y el Género (2002-2004). Plan Nacional I+D. C.I.C.Y.T. y Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer). Puede consultarse el texto íntegro en formato electrónico en la página del Instituto de la Mujer: NIPO.:207-05-054-5.

1- Introducción y metodología

Empleadas y empleadoras están sujetas al doble mandato de género o como dice Lagarde (2003) al «sincretismo de género» que consiste en «cuidar a los otros de manera tradicional y, a la vez, lograr su desarrollo individual para formar parte del mundo moderno». Pero entran en una relación en la que se despliegan, con más o menos intensidad, mecanismos de poder subyacente derivados de las desigualdades de clase preexistentes entre ambos grupos de mujeres, del tipo especial de relación laboral que establecen y, en el caso de las trabajadoras inmigrantes, de las desigualdades en sus derechos de ciudadanía.

Ante la falta de coparticipación de los varones, la escasez de servicios públicos de cuidados a los dependientes y una cultura presencial del trabajo, la estrategia más utilizada por las mujeres de clase media o alta es el recurso a las empleadas de hogar. Buscar una sustituta para ciertas tareas permite a las empleadoras reequilibrar las desigualdades intergénero dentro de su familia al incrementar su disponibilidad para otras tareas personales o extrafamiliares. Ese reequilibrio sitúa en primer plano del escenario los desequilibrios, las desigualdades existentes entre mujeres.

La llamada «crisis de los cuidados» de las sociedades desarrolladas se resuelve transfiriendo los trabajos de cuidados a otras mujeres sobre la base de los ejes de poder derivados de la clase social, la etnia o el lugar de procedencia. Cada vez más, esa transferencia de cuidados tiene lugar entre espacios geográfica y socialmente más distantes. En los «hogares transnacionales» (Sassen, 2005) de los países en crisis, son las mujeres las únicas o principales responsables del sostenimiento de la familia lo que estaría en el origen del incremento de los procesos migratorios femeninos.

Las «cadenas globales de cuidados» (Hochschild, 2004) son un claro exponente de la importancia de tener en cuenta las relaciones de género en los actuales procesos de globalización. Procesos en los que, como viene siendo la regla, siempre ganan más los que más tienen. Al impacto positivo sobre las mujeres de los países receptores (también llamados eufemísticamente de «acogida») hay que contraponer la ambivalencia de dicho impacto en las sociedades emisoras y en las personas afectadas por la migración. Se habla de ambivalencia por matizar algunos aspectos que, aisladamente, pueden tener impacto positivo sobre la economía de esos países (las remesas enviadas) aunque no están exentos de otros negativos como, por ejemplo, la pérdida de capital humano. Las personas que emigran, mejoran el bienestar económico de sus familias a costa del malestar que les genera su condición de inmigrante. También esta última afirmación debe ser matizada, puesto que como emigrantes, junto a los aspectos negativos, pueden mejorar su estatus en la comunidad de origen y su autoestima.

Como han señalado algunos estudios anteriores, se debe prestar especial atención a las interpretaciones sobre los motivos de la migración femenina (Juliano, 2000). Así, sin negar que refleja una parte de la realidad, también debería cuestionarse la vieja tradición de considerar únicamente a las mujeres como «guardianas» de los valores comunitarios, movidas por la búsqueda del bienestar de los otros próximos y desprovistas de egoísmo.

En esa línea, podrían situarse autores como Amartya Sen que consideran a las mujeres las principales «palancas del desarrollo», «actoras del cambio», «iniciadoras dinámicas de transformaciones sociales» (Sen, 2000: 253). Esta visión es la que, como una conquista feminista, tiene mayor presencia en los discursos institucionales actuales sobre las relaciones entre mujeres y desarrollo.

Se reconoce el papel de las mujeres convertidas en sujetos de la historia pero ¿y de su historia? Este último aspecto parece que se les niega cuando, desde los análisis sobre la emigración femenina se les atribuye siempre una motivación «hacia sus otros», cuando actuando como sujetos (toman decisiones, elaboran estrategias...) en el pensamiento permanecen como objetos (Fraise, 2006).

Escribe Dolores Juliano (1998:8) al referirse sobre las representaciones sociales de «las viajeras»:

...en el discurso social (...) la fundamentación general de la partida no suele buscarse en carencias vividas individualmente sino en las sufridas por el entorno familiar (...) no se espera que actúe por motivaciones egoístas propias (derecho que sí se atribuye a los hombres) sino por solidaridad (...) las pruebas no se anuncian como preámbulo del éxito sino como subrayado del sacrificio e indefensión (...) Ellas no tienen una imagen victimizada de ellas mismas (...) desarrollan modelos de autovaloración.

No obstante, es innegable que si ya podemos hablar de posiciones de poder y de desigualdad social en el caso de las relaciones que establecen las empleadoras con las empleadas de hogar autóctonas, la desigualdad y la vulnerabilidad se agudizan en el caso de las inmigrantes. Las empleadas de hogar son mujeres que tienen escasas oportunidades laborales en otros sectores, el empleo de hogar suele realizarse sin contrato o sujeto al Régimen Especial con unos derechos laborales mermados y, en el caso de las inmigrantes, su posición subordinada se agudiza por su condición de ciudadanía inexistente o muy limitada. Sometidas a la «triple discriminación»: como mujeres, como trabajadoras «especiales y como inmigrantes (Parella, 2003), difícilmente dejan oír su voz.

La estrategia metodológica desplegada fue la recogida sistemática de los discursos elaborados por las propias protagonistas para, de esta forma, tener información sobre las miradas que mujeres situadas en posiciones de

dependencia asimétrica despliegan sobre ese universo, hoy por hoy, femenino que es el trabajo doméstico-familiar.

El material procede de cuarenta entrevistas realizadas a empleadas españolas e inmigrantes y de dos grupos de discusión realizados con empleadoras, que, en su mayoría tienen o han tenido empleo.

El análisis permitió conocer la perspectiva que tienen sobre la resolución privada de los problemas para compaginar la vida laboral y la familiar; observar cómo reconocen lo que las une –que en ocasiones es fuente de empatía y complicidad–, pero también de lo mucho que las separa: la desigualdad en los recursos de unas y otras ante los conflictos de conciliación y los que surgen en su propia relación laboral.

Tras la etiqueta de «empleadas de hogar» se esconde un colectivo muy heterogéneo con situaciones laborales y vitales muy diversas. Reconocer y tratar de captar esa heterogeneidad –saber desde dónde hablan– es el primer paso para poder objetivar los discursos recogidos en las entrevistas. La experiencia biográfica y laboral anterior juega un papel determinante en la valoración de las vivencias actuales y en la forma de estructurar las representaciones del presente. La trayectoria vital, el origen social y la procedencia geográfica no sólo generan desigualdades en las oportunidades reales de acceso a todo tipo de recursos, sino que también implican diferencias en la percepción que se tiene de la realidad, en la definición de objetivos vitales y profesionales, y en la elaboración de las estrategias destinadas a conseguirlos. Ser extranjera o autóctona, haber tenido experiencias laborales previas o no, vivir como salida normal o degradante el trabajar como empleada de hogar, etc., son ejes de análisis que permitirán un acercamiento más adecuado a la complejidad y a la diversidad existente dentro del colectivo de las empleadas de hogar. No obstante, todas las empleadas de hogar están unidas por un rasgo común: dicha forma de empleo es, por distintas razones, la mejor o casi única opción real de empleo retribuido.

Para captar el sistema de representaciones ideológicas en el grupo de las empleadoras se optó por el grupo de discusión. La decisión de utilizar esta técnica de investigación se tomó teniendo en cuenta que, por su propia configuración, permite acceder no sólo al conocimiento de las distintas experiencias, sino también, y sobre todo, al sistema de representaciones a partir del cual se organizan, construyen y articulan los diferentes discursos sobre los problemas de conciliación⁴ y sobre el papel que desempeñan, en este contexto, las empleadas de hogar. En la configuración de los dos grupos de discusión se tomó como

4 Sobre los cambios en el significado de la «conciliación» en las políticas de la U.E: Stratigaki (2004), «The cooptation of Gender Concepts in EU Policies», en *Social Policies. Spring*. Para una visión crítica de las políticas de conciliación puede consultarse: Borrás, Torns y Moreno (2007): «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo» en *Papers 83*, UAB.

factor de homogeneidad relativa la posición social de las mujeres participantes. La situación de debate grupal hizo posible la emergencia de las distintas posiciones ideológicas de manera que, más allá de las experiencias concretas y de los límites que el sentido de lo «políticamente correcto» tiende a imponer, se entrara en la construcción del sentido social del problema que analizado y de los conflictos que lo atraviesan. Nos permitió conocer las distintas maneras socialmente disponibles para pensarlos y resolverlos, así como el conjunto de disposiciones prácticas que están en la base de la actuación de las empleadoras como demandantes y gestoras del trabajo de las empleadas de hogar.

2. El empleo de hogar: una solución insuficiente para los problemas de conciliación. Fuente y producto de desigualdad entre mujeres

El empleo de hogar es una actividad que se desarrolla, tanto desde el punto de vista práctico como simbólico, en un universo femenino. Son mujeres las que trabajan en él, llevando a cabo tareas «femeninas», y a instancias de otras mujeres de las que surge la demanda y con las que se va a establecer la relación laboral.

Empleadoras y empleadas aluden más o menos explícitamente al carácter femenino del sector. Pero el cruce de miradas hacia el marco en el que se inscribe el empleo del hogar muestra en primer lugar una clara diferencia entre ellas. Son las empleadoras las que llegan a presentar un auténtico diagnóstico del panorama en clave de género, mientras que las empleadas lo apuntan de modo fragmentario.

Las empleadas saben que su fuente de trabajo son las necesidades de las empleadoras y que, por otro lado, son sus propias responsabilidades familiares las que van a limitar su disponibilidad para ejercer determinadas tareas en determinados horarios.

Las empleadoras son plenamente conscientes de la dimensión social problemática en la que se inscribe el tema del empleo de hogar. Son conscientes, y así lo expresan, de que se trata de un problema colectivo que sigue sin estar resuelto, incluso ni siquiera correctamente planteado, en el plano social. Aunque no debería ser así, en la práctica se afronta y resuelve privadamente y entre mujeres. En este marco inscriben la interpretación de sus vivencias así como la descripción y explicación de sus problemas cotidianos y del papel que juegan en ellos las empleadas de hogar.

Llama la atención el grado de elaboración del análisis que llegan a realizar a lo largo de las discusiones de grupo. El análisis sociológico en clave de género tantas veces enunciado en el terreno académico parece haberse convertido en un discurso social ampliamente conocido y compartido por las mujeres empleadoras.

Para ellas, la situación actual es resultado de un proceso de cambio social en el que sólo han tomado parte las mujeres. La incorporación al mercado laboral ha conllevado una transformación en los principales ejes de configuración de la identidad femenina. Por un lado, las mujeres como colectivo han ido consolidando su rol laboral a través de un proceso ya dilatado en el tiempo y que se representa como sin retorno. Por otro lado, la mayoría no han querido renunciar a la vida familiar o personal. Pero la concepción de su rol familiar ha cambiado profundamente en las mujeres, y viven con malestar e indignación una desigualdad de género que se ha hecho ahora mucho más evidente. La actitud de los hombres no ha variado de modo realmente significativo. En el mejor de los casos lo máximo que se consigue es la colaboración de la pareja. Pero aunque los hombres lleguen a realizar muchas tareas, persisten en su «actitud de peón» (Simón:1999): ejecutan órdenes o responden indicaciones, pero siguen sin tomar la iniciativa. Esto irrita a las mujeres en su relación concreta, pero, como además se lo representan como algo profundamente arraigado en la «mentalidad masculina», cunde el desánimo ante el futuro. Se percibe como un bloqueo de género que imposibilita el «paso decisivo».

El diagnóstico, absolutamente compartido, es el de «ceguera masculina» ante las necesidades cotidianas del entorno familiar. Una ceguera interesada y que tiene mucho que ver no sólo con su proceso concreto de socialización, sino también y sobre todo con el estancamiento del código de género masculino. Son incapaces de ver otras necesidades que no sean las suyas, no están programados para pensar en ello y por eso no les nace tomar iniciativas.

...he discutido cantidad de veces con mi pareja, con mi marido, es que tú te levantas, cualquier hombre, te levantas, te duchas y te vas, yo también me levanto, me ducho y me voy, pero no me voy igual, me voy con el tarro de otra manera... [Clase Social Media-Media Baja (723:728)]

El hecho de que las mujeres hayan podido incorporar el rol laboral sin perder su capacidad de atender y gestionar sus necesidades y las de su entorno es valorado muy positivamente como signo de una mayor evolución, en comparación con los hombres y con la sociedad en general. Inicialmente se representa con cierta ambigüedad, derivada de la carga cotidiana que conlleva y de la clara relación que establecen entre su disposición y la incapacidad de sus parejas. En algunos momentos se plantea incluso en términos de culpa o responsabilidad de las mujeres en «la ceguera» de los hombres, pero este análisis es rápidamente contestado y la ambigüedad disuelta al percibir que la solución no pasa por que las mujeres «hagan como los hombres», sino justamente todo lo contrario:

- yo como has dicho antes la sensación es de que las personas de mi generación, más o menos nos hemos equivocado, porque hemos asumido doble trabajo, el de mi casa y el de fuera...

- yo no creo que me haya equivocado, creo que se han equivocado ellos... Todas: (risas)...

- hemos jugado con unas cartas horribles...

- yo pienso también que la mujer ha evolucionado mucho más que el hombre, el hombre se ha quedado atascado totalmente, por eso la mujer avanzamos más...

- en poco tiempo mucho...

- por eso de la sociedad que no avanza como nosotras hemos ido avanzando... [Clase Social Media-Media Baja (1856:1815)].

En el plano familiar su disposición les comporta sobrecarga, tanto física como emocional y el problema no es sólo que su pareja no la comparta sino que además suele pasar a formar parte de la misma. Las metáforas de las cargas familiares son enormemente ilustrativas. Reflejan una autoimagen de identidad ampliada, que incluye a los otros con los que están vinculados afectivamente: mujeres con «apéndices» o mujeres con una «mochilita» a cuestas. Los otros forman parte de ellas y actúan como lastre en la vivencia del tiempo cotidiano y también en su progresión laboral.

- ...yo siempre decía ya sé que sois tres, tengo dos hijos, pero ya sé que sois tres, para todo...

- los apéndices... [Clase Social Media-Media Baja (777:780)]

En este contexto, las empleadas de hogar ocupan un lugar importante, casi central, en el sistema de representaciones. Por un lado, porque la posibilidad de disponer de ellas es considerada como condición indispensable para poder desempeñar una actividad laboral. Son el principal recurso para colmar parte del vacío que ellas han dejado al integrarse en el mercado laboral y que no ha sido cubierto por la corresponsabilidad de los varones, ni por el sector público, ni por la organización laboral que sigue apartando la vista de las necesidades reproductivas de los trabajadores y las trabajadoras. Por otro lado, porque al identificarlas como mujeres trabajadoras, y como tales, sometidas al mismo conflicto de género, aunque en peor situación y con menos recursos, emerge con mayor fuerza aún la percepción como problema colectivo que demanda respuestas sociales. Empleadoras y empleadas están unidas, en tanto que mujeres por la desigualdad de género; y están separadas por la desigualdad social. Tienen en común la doble asignación de responsabilidades en el ámbito laboral y en el familiar y los problemas de conciliación entre ambas asignaciones. Pero su situación no sólo es muy distinta sino que está íntimamente

relacionada. La solución mediante la utilización de empleadas de hogar significa encerrar el problema de conciliación en un círculo femenino y deja a un eslabón de la cadena –las empleadas– sin solución alguna.

...nosotras tenemos unas situaciones económicas, cuanto menos estables y podemos tener una asistenta, podemos disponer, con mejor, o peor suerte, o dependiendo de épocas, de gente que venga a casa, que se haga cargo de nuestros hijos y que es la garantía de que nosotras podamos salir a trabajar, así de claro, pero continúa habiendo muchísima gente, que está en otra situación social, que tiene las mismas necesidades de salir a trabajar... [Clase Social Media Alta (864:875)]

Ellas, con todos sus problemas, se reconocen privilegiadas y plantean la necesidad de abordar el problema en términos colectivos, con medidas sociales públicas, fuera del ámbito mercantil y al alcance de todas las personas.

...¿por qué tenemos que estar siempre pensando en pagar?, ¿por qué no se puede pensar en que hay situaciones que se tienen que aliviar de manera, en un ámbito social para el que tiene y para el que no tiene?... [Clase Social Media Alta(1438:1443)]

La claridad con la que las mujeres empleadoras perciben la desigualdad de género como uno de los factores clave a la hora de explicar por qué son las mujeres y no los hombres los que tienen problemas de conciliación, hace que se identifiquen con las empleadas de hogar y actúa como fuente de empatía y complicidad. Pero esta identificación resulta parcial puesto que, con la misma nitidez, perciben la desigualdad que existe entre ellas y las empleadas. La identidad de necesidades es, como veremos más adelante, fuente de conflictos potenciales, y la asimetría en la relación hace que los resultados de la negociación y/o el enfrentamiento se resuelva siempre a favor de la empleadora. Por muy sensibles que se muestren a los problemas de las empleadas las buenas soluciones son escasas cuando no imposibles.

2.1. El significado del empleo de hogar para las empleadoras

La ayuda doméstica remunerada es una de las principales estrategias que ponen en marcha las mujeres que se lo pueden permitir para hacer frente a las dificultades de compaginar la vida familiar con la actividad laboral (Carrasco y Rodríguez: 1999; Garrido y Gil Calvo: 1993; Tobío: 2005). Resulta imprescindible dada la situación actual y esta perspectiva, la del reconocimiento de la función que realizan las empleadas de hogar facilitándoles la conciliación, es la

que les lleva a hacer una valoración más elevada del trabajo de las empleadas de hogar. Con todo, el grado de intensidad con el que viven la conveniencia o la necesidad de recurrir a ellas está estrechamente relacionado con la etapa del ciclo vital en la que se encuentran y también con la posición social.

El colectivo de empleadoras no es homogéneo, ni desde el punto de vista socioeconómico ni desde el punto de vista actitudinal. Las mujeres de clase alta provienen con frecuencia de familias que han contado tradicionalmente con servicio doméstico, o bien, al acceder a esta posición han incorporado rápidamente lo que es en ella una práctica generalizada. Para ellas se da por descontado el empleo de ayuda doméstica remunerada y su cuantía y tipología está asociada a las necesidades que se les plantean en cada etapa de su vida, pero sobre una base de ayuda permanente.

En las otras posiciones sociales la utilización del recurso puede ser no permanente y puede además variar según el momento, la urgencia de las necesidades, y la coyuntura económica de la familia. Aunque cada vez está más generalizada la búsqueda de ayuda para la realización de las tareas de la casa, ésta se considera en cierto modo prescindible. Su representación puede oscilar entre ser un lujo y un derecho, merecido o tolerable, dada su condición de trabajadoras y la falta de implicación de sus parejas. Insisten en la racionalidad de su decisión, ya que lo presentan como el establecimiento de un orden de prioridades y, aunque tengan que hacer auténticos malabarismos con la economía familiar, se apresuran a afirmar que lo consideran «el dinero mejor gastado».

...me organicé yo, en cuestión de prioridades de gastarme en eso y quitar de otros sitios...

- quitarte de un sitio, pero eso es orden de prioridad...

- eso lo tengo clarísimo, si tengo que hacer una paella con alas de pollo en vez de con pechugas la haré, pero la señora de la limpieza no se va, lo tengo clarísimo...

- imposible... [Clase Social Media-Media Baja(1038:1058)].

La necesidad se vuelve urgente y la ayuda imprescindible cuando hay niños y niñas pequeñas. De hecho son muchas las que comienzan a utilizar el servicio doméstico en este momento de su vida. En un marco en el que los servicios sociales son escasos e insuficientes y los abuelos y abuelas o no están disponibles o se considera en cierto modo ilegítimo y censurable el volcar en ellos toda la carga, consideran que, a poco que se lo puedan permitir, es el mejor recurso que pueden utilizar.

Pero no hay nada comparable al panorama que se les viene encima cuando sus padres comienzan a requerir cuidados, iniciando un rápido proceso hacia la

dependencia total. Incluso las mujeres que consiguieron superar la etapa de crianza de los niños y niñas sin ayuda remunerada, incluso las mujeres que no desempeñan una actividad laboral o ésta no es muy exigente en tiempo y dedicación, se ven abocadas con angustia a la búsqueda de soluciones.

2.2. El significado del empleo de hogar para las empleadas

Se trata de un empleo que en el imaginario colectivo sigue arrastrando una asociación con la servidumbre, con lo que representaba trabajar como sirvienta o ser la criada: ser tratada como una subordinada, obedecer ordenes, estar sujeta a unas condiciones derivadas de la discrecionalidad de quien contrata. También son conscientes de ser necesarias para otras mujeres que sin su ayuda no podrían salir a trabajar o disfrutar de tiempo para otras actividades.

...la gente nunca te va a valorar (...) es uno de los trabajos más bajos que puede haber y creo que mucha gente está equivocada (...) porque si yo (...) voy a quitarle la mierda de delante para que puedan entrar ellos, que nos dieran un poquito de importancia (...) estamos muy quemadas (...) es que para la gente esto, este trabajo es una basura... [Empleada inmigrante 20 (644-689)]

Los universos simbólicos y vitales que envuelven el trabajo como empleadas de hogar de las inmigrantes y de las españolas son muy diferentes. Sin embargo, hay un rasgo común entre ambos grupos y es que, por distintas razones, son mujeres con pocas posibilidades de conseguir empleo en otros sectores. Después, en el interior de cada uno de esos grupos, las diversas formas de relación con el empleo y con el tipo de tareas que se realizan permiten establecer una tipología de empleadas que, a su vez, posibilita la interpretación y el análisis de los discursos acerca de sus experiencias laborales y vitales.

Para las trabajadoras inmigrantes, sobre todo en el momento de su llegada, conseguir un trabajo como empleada del hogar es casi la única forma de cumplir su objetivo económico y, lo que es casi más importante cuando llegan solas, conseguir trabajar como internas supone tener techo y comida. Pero no es sólo eso; también implica la forma de entrar en contacto con la sociedad española y, por las interacciones personales que conlleva la relación con la familia empleadora, suele ser la vía para iniciar su proceso de regulación.

Las trabajadoras inmigrantes vienen, mayoritariamente, atraídas por las diferencias salariales existentes entre sus países de origen y el receptor. Conseguir mejores salarios para poder llevar a cabo proyectos de carácter

personal o familiar es su prioridad, aunque sea realizando tareas socialmente devaluadas y que, con anterioridad, nunca han realizado como asalariadas.

...es un cambio, es un trabajo digno el de empleada de hogar (...) pero estás acostumbrada a un status social y de pronto verte transformada (...) de maestra a ponerme el uniforme de empleada...[Empleada Inmigrante 6 (5:14)]

Sus trayectorias laborales en la inmigración suelen pasar por distintas fases en las que, en función de sus preferencias y sus posibilidades, se van moviendo casi siempre dentro del sector. Las mujeres que vienen solas con mayor frecuencia aceptan trabajar como internas, posteriormente, si se produce la reagrupación familiar, limitan sus horarios de trabajo para atender las necesidades de su propia familia.

Abandonar la situación de internas no sólo se produce por la llegada de la familia. Estar en una casa en régimen de interna, si bien a la llegada puede dar la sensación de refugio, con posterioridad resulta insoportable: jornadas interminables, trabajo agotador, obligaciones poco definidas y demasiadas implicaciones emotivas. Señalan cómo acaban sintiendo que no tienen vida propia fuera del trabajo y que necesitan sentirse personas con un presente y un pasado que vaya más allá de esa actividad. A la larga el refugio se convierte en una cárcel –y no precisamente de oro– y buscan otras formas de empleo.

...lo que pasa es que estar de interna te corta toda tu vida, es como estar de esclavo y es horrible, pero bueno te sirve para ahorrar, no pagas casa ni comida y tienes que aguantar muchas cosas... [Empleada Inmigrante 12 (7:22)]

Las salidas del empleo doméstico son poco factibles. En ese sentido hablamos de trayectorias laborales estancadas, se puede cambiar el tipo de jornada o de tareas pero, incluso cuando se tienen credenciales académicas elevadas, abrirse paso compitiendo con las españolas para conseguir puestos de trabajo más adecuados a su formación, les resulta un proceso dilatado en el tiempo y especialmente complicado.

En este contexto, la forma en que conciben lo que puede considerarse una mejora en su situación pasa por mejorar las condiciones –tener contrato, recibir un salario más justo–, trabajar menos horas y en las tareas preferidas, y, de forma muy destacable, recibir mejor trato como personas.

Otra de las quejas más frecuentes entre las entrevistadas es la escasa valoración social de sus tareas, de la función que cumplen para las familias y las mujeres. En el caso de las tareas de cuidados de niños pero, muy especialmen-

te, de los ancianos, son conscientes de que están cubriendo funciones que han abandonado los familiares y que, además, están facilitando a las otras mujeres que puedan salir a trabajar. Las exigencias de estas tareas traspasan el ámbito de las relaciones meramente laborales, están cargadas de implicaciones afectivas. El desgaste que produce esta fuerte implicación afectiva cuando se trata del cuidado de ancianos genera, en algunas cuidadoras, ansiedad y tristeza ante la presencia continuada del deterioro propio de la vejez y de la enfermedad y hacen especialmente necesario el cambio de actividad.

...yo...cuando salía en mi día libre...salía a dormir todo el día, para recuperar y poder seguir al día siguiente, son trabajos que te quitan y te restan vida y yo creo que estas personas deberían estar mejor remuneradas, mejor valoradas...tener los mismos beneficios que los demás trabajadores, ...están ayudando a que, una determinada persona que no tiene con quien dejar a su familia, pues vaya también a ocupar su puesto de trabajo. [Empleada inmigrante...(127:143)]

La presencia de trabajadoras extranjeras en situaciones de irregularidad es tolerada, incluso podría pensarse que fomentada, por nuestra sociedad. Están cumpliendo una función necesaria, están cubriendo un hueco que progresivamente están abandonando las mujeres españolas: el trabajo doméstico y las tareas relacionadas con el cuidado de personas dependientes. Ese hueco que no ha cubierto ni la coparticipación de los varones ni el sector público, ha sido colmado con la importación de trabajadoras procedentes de países azotados por las crisis provocadas por las reestructuraciones de las relaciones económicas internacionales.

Necesitadas pero recibidas con imágenes preconcebidas, con estereotipos acerca de las razones que les mueven a emigrar, sobre sus características culturales y sus habilidades laborales «siempre a prueba». Las empleadas españolas se quejan de competencia desleal pero se muestran comprensivas con las razones que les llevan a «venderse más» barato. Esa tolerancia no está exenta de una visión estereotipada que les permite contemplarlas con cierto aire de superioridad, especialmente cuando juzgan a las centroamericanas y a las rumanas: son más pobres, más atrasadas, más lentas, limpian peor, son menos responsables, etc. Pero también: son cariñosas y, sobre todo, «no se estresan nunca». En el caso de la emigración procedente de los países del Este, las imágenes estereotipadas sobre las mujeres vienen marcadas por la idea de que, a pesar de las dificultades idiomáticas, sus formas de vida y sus ideas sobre limpieza son más parecidas a las españolas. Esas mismas imágenes son las que manejan las empleadoras a la hora de seleccionar para según qué tareas.

Las inmigrantes latinoamericanas se quejan de esos estereotipos que tienen los españoles sobre sus países y sus culturas.

Están equivocados...se piensan que de allá venimos porque vivimos en la tierra, que no tenemos qué comer...me decían mire acá las casas son de cemento y le digo, no, Señor, si en mi país las mismas casas son de cemento y las paredes hasta más gruesas (...) aquí dicen que allá nos estamos muriendo de hambre, que no tenemos qué ponernos, que vivimos en el lodo...pues en la sierra yo creo que sí pero en la costa no. [Empleada inmigrante 13 (131-18)]

Contrariamente a lo que se piensa, una parte muy significativa de la inmigración proviene de clases medias urbanas (las únicas que pueden conseguir el dinero para viajar) y tiene un nivel de estudios superior al de las empleadas de hogar españolas. Esta última circunstancia es especialmente destacable en el caso de las mujeres provenientes de la antigua URSS.

Las empleadas domésticas españolas, como ya se ha dicho, tienen en común con las inmigrantes la escasez de oportunidades de mercado (Carrasquer). Las razones pueden ser diferentes puesto que no tienen las desventajas que supone ser extranjero –papeles, idiomas, relaciones–, pero tienen desventajas relativas respecto a otros trabajadores autóctonos.

Respecto a sus diferencias con las inmigrantes, para empezar hay que resaltar el carácter más instrumental del trabajo que realizan: se trata de obtener unos ingresos que necesitan. Saben que se trata de una actividad que no es reconocida socialmente como un empleo «normal» y la suelen realizar bajo condiciones de empleo irregulares. Tampoco tiene, para la mayoría, esa carga simbólica positiva que rodea el empleo doméstico en el caso de algunas inmigrantes. Dentro del grupo de las empleadas españolas se pueden diferenciar tres subgrupos en función de sus perfiles y sus trayectorias. En primer lugar, podría referirse el grupo de mujeres que sólo han trabajado en ese sector y se saben con pocas posibilidades de salir de él. En segundo lugar, estarían aquellas trabajadoras que sí han tenido otros empleos que han perdido o han dejado, sobre todo, por demandas familiares. Se trata de un grupo con escasa formación o con formación obsoleta. La entrada al servicio doméstico se ha producido ante la dificultad de encontrar otro tipo de empleo o, en otros casos, por tener poca disponibilidad de tiempo al tener que atender a su propia familia. También se puede hablar de cierta resignación, acompañada en este caso de frustración, al referirnos al tercer grupo que aparece claramente delimitado: el de las jóvenes con formación media o superior que, aparentemente, podrían aspirar a otro tipo de empleo. Este grupo viene marcado por todos los rasgos que definen las trayectorias juveniles precarias. Jóvenes que no pueden aplazar la obtención de ingresos y, en un momento dado, se lanzan a «coger lo que sea de momento». En este caso, a sus desventajas sociales de partida y a unas ambiciones o expectativas limitadas, fruto de la anterior

circunstancia, se les suma las dificultades de un mercado laboral flexibilizado y precario que no les ofrece demasiadas alternativas. El riesgo de estas jóvenes es que lo que han aceptado como transitorio acabe marcando su trayectoria laboral.

3. La relación entre empleadoras y empleadas

El empleo de hogar se sitúa a caballo entre la esfera del mercado, puesto que es retribuido, y la esfera privada, ya que se realiza en un hogar familiar. Estamos ante una actividad generalmente informal con escaso grado de organización colectiva, basada en relaciones muy individualizadas en la que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen de las características de la vida privada. Es una relación entre mujeres. Aunque la decisión de contratar a una empleada responde a una necesidad familiar y su coste es asumido por la pareja, son las mujeres las que se encargan de elegirla y las que gestionan el desempeño de su actividad. La relación que se establece no se limita generalmente a una mera prestación de servicios, dado que tienden a generarse lazos personales que la condicionan globalmente (Colectivo Ioé 2001: 43)

La convivencia cotidiana o periódica en el hogar de empleadas y empleadoras y el tipo de tareas encomendadas van a favorecer el establecimiento de una cierta relación afectiva que hace que la relación laboral sea ambigua y que la situación de la trabajadora dependa estrechamente del tipo de hogar que la contrate. Las competencias requeridas se mezclan con los afectos y resulta particularmente difícil, cuando no imposible, establecer el punto justo en el «trato». Se dibuja un panorama incierto y ambivalente en el que la confianza mutua pasa a ser, obligadamente, el elemento central de la relación.

Para las empleadoras la contratación de una empleada de hogar implica la entrada de otra persona en el espacio privado propio, en los secretos de la convivencia familiar. Una persona a la que en la mayoría de ocasiones no conocen o de la que tienen pocas referencias. Se ven obligadas a depositar en ella su confianza prácticamente desde el primer momento ya que no van a estar presentes durante la mayor parte del tiempo en el que la empleada va a desempeñar su trabajo. Este depósito se condensa significativamente en la expresión «es que le doy mis llaves». No es que le dé las llaves de su casa sino que, en cierto modo, le da su «lugar». Su espacio se cede junto con su manera de hacer las cosas, sus manías y preferencias y, en el caso de las tareas de cuidado, la relación con sus familiares más cercanos. En definitiva, supone una irrupción en su vida privada y en su espacio de intimidad.

También para las empleadas, el hecho de que les den las llaves o las dejen solas en las casas es interpretado como un gesto de confianza que mejora su autoestima.

Las referencias se vuelven fundamentales para aliviar este problema, ya que proporciona alguna base sobre la que asentar la confianza. La percepción de la situación actual del mercado de trabajo del hogar dificulta el proceso. Las empleadoras establecen una clara distinción entre antes y ahora. Idealizando quizá un poco el pasado, ya que hablan desde su problema presente, evocan una situación en la que la confianza en la empleada estaba casi garantizada por la cercanía en distintos grados –mujeres del barrio, del pueblo, españolas.

La sustitución de las españolas por las extranjeras en la representación central de quienes son ahora las empleadas de hogar, y la gran movilidad y rotación de trabajadoras que se produce, ha hecho que el problema de la confianza cobre aún mayor importancia. El hecho de que sean extranjeras las aleja en términos culturales, y la sensación de meter una extraña en su casa aumenta.

En términos generales a las empleadoras les resulta molesto encargarse de la organización, control y supervisión del trabajo de la empleada cuando se trata de tareas de limpieza. El hecho de que la mayor parte del trabajo de la empleada se desarrolle en ausencia de la empleadora supone dar a las trabajadoras un gran margen de libertad y ejercer sobre ellas un escaso control. Por un lado significa asumir un riesgo que sólo queda atenuado por la confianza que tengan en la empleada, pero por otro lado resulta cómodo para las empleadoras.

Uno de los motivos de esta resistencia a ejercer por parte de las empleadoras un papel activo en la gestión deriva de que se vive como una carga derivada de la división sexual del trabajo. Les molesta que les corresponda a ellas en exclusiva y que sus parejas se desentiendan. Supone una carga mental de la que no consiguen librarse.

...por mucha persona que tengas en tu casa, trabajar, viajar, estar pendiente de lo que le tienes que decir a la señora, todas las cosas que no te hace la señora, que tienes que estar...esa dispersión de tantas cosas a mí se me hace no pesado, agotador, qué quieres que te diga. Yo hay días que estoy que me muero, no es cansancio físico, es un cansancio de agotamiento...mental... [Clase Social Media Alta (111:119)]

Otro motivo aducido es que no saben y no les gusta mandar. Por debajo de esta actitud y expresión discurre la ambigüedad con la que establecen la relación con la empleada. No es, como en el pasado una relación de servidumbre, pero tampoco es una relación entre iguales.

...yo en ese sentido tampoco sé, a lo mejor, como diría mi madre tampoco sé mandar... [Clase Social Media Alta (690:692)].

- a veces te planteas es que no sé cómo decirle esto, es que, bueno a veces les dices las cosas corriendo para salir, porque yo personalmente no sé mandar mucho y te sabe mal...

- a mí me fastidia horrores...[Clase Social Media Alta (1177:1183)]

El establecimiento de una relación personal con la empleada, que la aleja de la estrictamente laboral, resulta ineludible en el empleo de hogar (Cortina, 2000: 59). La implicación personal comporta aspectos muy positivos, pero hay otros que producen abierta incomodidad en las empleadoras.

El conocimiento directo de la precariedad en la que muchas empleadas viven y trabajan lleva a las empleadoras a pensar que deben preocuparse por ellas. Ello se traduce, por ejemplo, en algo tan básico como preguntarse dónde comen y si tienen tiempo y espacio para satisfacer algunas necesidades tan elementales como ésta. La respuesta generalizada de las empleadas suele ser, tal y como reconocen unánimemente las empleadoras, la de no aceptar los ofrecimientos que les hacen. Esto genera cierta desorientación y malestar.

La versión que dan las empleadas refleja una gran disparidad de actitudes por parte de las empleadoras. Junto al reconocimiento del buen trato recibido en algunos hogares, no faltan referencias a desconfianzas, explotación y abuso por parte de las empleadoras.

En la misma línea se sitúa la preocupación por intentar compensar en alguna medida la soledad y el vacío afectivo en el que viven, sobre todo, las trabajadoras inmigrantes que han dejado a su familia en el lugar de origen:

...el primer año le di dinero, pero luego, me di cuenta que estaba muy aislada, muy desarraigada vamos, entonces este año nada, le hice regalo de Navidad, el árbol y todo y eso le resultó satisfactorio, vamos le llenó muchísimo, entonces es gente que también hay que entender su situación aquí, es fatal, su situación personal, yo las veo mal... [Clase Social Media-Media Baja (502:508)]

La relación afectiva que encuentran en ciertas familias les hace reconocer a algunas empleadas que están volcando sobre las personas que cuidan aquí los afectos que no pueden demostrar a los suyos.

...porque al no tener yo aquí a mis hijos, pues me volqué de lleno a estas criaturas y no me importaba no salir, ni nada...[Empleada Inmigrante (7:21)]

Pero los problemas de indefinición de la relación y la dificultad de encontrar el trato adecuado presentan diferencias notables según la posición social de las empleadoras. Los viven con mayor intensidad las mujeres de clase media y media baja. Mujeres que probablemente son en su familia la primera generación que dispone de ayuda doméstica remunerada o, por lo menos que no han dispuesto de servicio doméstico tradicional en su familia de origen. Son las que reivindican con mayor insistencia una «profesionalización» de este tipo de trabajo y que aluden a ella ante cualquier conflicto, duda o sensación de ambivalencia en la relación.

Nos encontramos ante una actividad que habitualmente presenta una dominación simbólica entre empleadora-empleada ya que continúa teniendo en el fondo un substrato de relación de servidumbre precapitalista (Catarino et al, 2000: 200). De hecho, sólo recientemente se ha intentado sacar del Régimen Especial y asimilar a las relaciones laborales «normales».

La profesionalización adquiere en este contexto un significado de igualdad, de no subordinación por parte de la empleada, de modo que incluso la particularidad de la relación con la empleada concreta pueda moverse en este terreno: el de la relación entre personas –por oposición a la de señora/criada. Estas dificultades en la relación se agudizan en el caso de disponer de una trabajadora interna.

-...pero es que el caso de mi madre es que es interna, entonces es otra movida...

- ah, eso es mucho más complicado, porque interna sí, porque dormiré allí, comerá allí, la convivencia es muy diferente a lo mejor, pero yo en mi caso no, porque viene por horas... [Clase Social Media-Media Baja (123:127)]

Para las mujeres de clase alta las relaciones con las empleadas resultan menos ambiguas. Presentan una disposición derivada de su herencia cultural al provenir de familias en las que se contaba con servicio doméstico. Aun así se ven afectadas por los cambios sociales que se han experimentado. Hay un antes y un ahora en el servicio doméstico.

...y hay situaciones que no... son tan estables como antes, ni tan evidentes, ni tan claras, esas cosas han cambiado un montón, o sea la asistenta que yo tengo le dice a mi marido, me bajas el aspirador, si eso se lo hubiera dicho a mi madre, bueno pues se hubiera armado y eso hoy tampoco es... [Clase Social Media Alta (2165:2171)]

Antes las cosas «estaban más claras», los sirvientes eran «como de la familia», una familia acomodada en la que el servicio ocupa su lugar y las normas de comportamiento estaban definidas tácita y tradicionalmente por la

institución del servicio doméstico. La circulación de los afectos también discurría por canales conocidos. El trato correcto por ambas partes quedaba establecido y cada una desempeñaba su papel con menos ambigüedad. Ahora las cosas son diferentes y no todas las empleadoras de clase alta los viven por igual. Las diferencias se vinculan a factores de tipo ideológico. Así, mientras las hay que minimizan la importancia de los cambios y viven su relación con el servicio doméstico con relativa comodidad:

...yo creo que es un poco de educación, si tú has estado acostumbrado a que siempre en tu casa ha habido una interna, cuando tú te vas, te vas y creas tu casa, a lo mejor aunque no la necesites todo el día, pero te ha parecido normal el tener otra persona externa en casa, que no es de tu familia, porque a mí todo el mundo me dice es que tener una interna es como tener un intruso metido en casa, pues yo no tengo esa sensación, en mi casa siempre ha habido una señora y yo no tengo la sensación...[Clase Social Media Alta (1975:1983)]

Otro sector, de talante podríamos decir más democrático, muestra su rechazo a las relaciones de servidumbre, aunque haya formado parte de su herencia cultural.

...nosotras hemos tenido interna en casa cuando hemos sido pequeñas.. y llega un momento en el que vas creciendo y entonces cambió la historia por una externa, precisamente porque, o sea pero que yo lo he vivido y sin embargo yo no lo haría, primero porque no tengo la casa de mis padres, pero sobre todo es que veo que los funcionamientos son de otra manera hoy en día... ..antes eran de otra manera, se asocia todo mucho, que me parece muy bien además, entonces eso te hace que te posiciones de otra manera y que tampoco, ni te encuentres cómoda tú por tu intimidad, ni te guste tener a la persona ahí, sirviéndote todo el día, no sé como decirlo... [Clase Social Media Alta (2027:2044)]

4. El empleo de hogar y la desigualdad entre mujeres

El marco de informalidad en el que habitualmente se desarrolla el trabajo doméstico remunerado, la ausencia de regulación formal de los derechos y deberes de las empleadas y el carácter indispensable que tiene para las empleadoras, sobre todo cuando se trata de tareas de cuidado, configura un escenario marcado por la desigualdad de poder real y simbólico y en el que los conflictos están abonados. De hecho, la excelencia del trabajo de la empleada –no fallar nunca, ser puntual, responsable y atenta...– requiere colocar, no sólo en un

lugar secundario sino absolutamente subordinado, todas las responsabilidades familiares propias.

Cuando las empleadoras analizan sus problemas de conciliación y el gran papel que en él juegan las empleadas de hogar, emerge la empatía al tiempo que la conciencia de la desigualdad que las separa. En tanto que mujeres trabajadoras, las empleadas con familia, tienen «el mismo» problema que ellas.

...exactamente el mismo, exactamente el mismo, pienso yo, vamos, a mí me paga por hacer un trabajo y a ella le pagan por hacer otro... [Clase Social Media-Media Baja (1523:1529)]

Pero la situación no es, obviamente, la misma. Por un lado porque el nivel económico de las empleadas difícilmente podría permitir la contratación de ayuda; en este sentido su problema sería parecido al de mujeres con pocos ingresos que trabajan en otros sectores. Pero, por otro lado, resulta además que el planteamiento de la hipótesis de la contratación como recurso para la conciliación es absurdo, ya que las remite a ellas mismas y a su trabajo remunerado.

...tienen más problemas que nosotras, muchísimos más, porque nosotras podemos tener el lujo, nos podemos permitir el lujo de contratar y ellas no, son mujeres trabajadoras, pero... [Clase Social Media-Media Baja (1552:1557)]

El principal problema de conciliación que se plantea a las empleadas de hogar es el del cuidado de sus propios hijos e hijas y las dificultades que puede suponer para ello su jornada laboral, tanto por su extensión, como por su coincidencia con las franjas horarias en que requieren más atención –entrada y salida del colegio, comidas, etc. En algunos casos, las trabajadoras no tienen con quien dejar a sus hijos e hijas y esto condicionará en gran manera sus posibilidades de acceder a un empleo o, al menos, de hacerlo en determinados horarios. Por tanto, estas trabajadoras tratarán de seleccionar –como entrada en el empleo de hogar o como mejora dentro de él– aquellas ofertas que les permitan cuidar a sus hijos e hijas. Así, el trabajo como internas será particularmente rechazado, dado que imposibilita totalmente la conciliación.

Me ha dicho que le ha gustado eso, ahora veremos a ver el tema del niño porque, claro, es de 8 a 4 de la tarde, me ha dicho. O a ver si los sábados y domingos se entra de 9 a 5 de la tarde. Y lo tengo duro, porque ¿con quién voy a dejar a mi hijo? [Empleada inmigrante 2 (394:400)]

Las trabajadoras con responsabilidades familiares intentarán, por tanto, encontrar empleos que les permitan compatibilizarlos con las mismas. Buscarán, así, ofertas que les den un cierto margen de flexibilidad, que les dejen libres las franjas horarias que para ellas resultan más problemáticas o que les permitan algunos días libres. Con estos condicionantes, lógicamente, encontrar empleo resulta bastante complicado, sobre todo si lo que se busca es una cierta estabilidad. En este sentido, la opción del trabajo por horas puede permitir una mayor adaptación a las propias necesidades, pero resulta más irregular y estresante.

Sin embargo, esta conciliación a menudo no es posible, ya que no se les ofrecen esos empleos que les permitan compatibilizar las demandas de las empleadoras con sus necesidades. Cosa bastante lógica, por otra parte, si tenemos en cuenta que buena parte de las posibilidades de empleo se relacionan precisamente con el cuidado de niños y niñas, lo que inevitablemente lleva a la coincidencia de horarios. Enfrentadas, pues, a esta disyuntiva, la solución recae sobre las propias trabajadoras: abandonando el empleo o buscando alternativas que resuelvan su conciliación. Las respuestas de las trabajadoras diferirán en función de factores como la necesidad de la obtención de ingresos y la posibilidad de acceder a empleos alternativos o la existencia de redes de apoyo que les ayuden a resolver sus cargas familiares. Así, las empleadas de hogar españolas que cuentan con otros ingresos familiares, ante la necesidad de cuidar de sus hijos e hijas, optarán frecuentemente por abandonar su empleo o por trabajar menos horas, ya que consideran su salario como una fuente complementaria de renta.

Ahora bien, cuando no resulta sencillo encontrar estos empleos que les permitan un mayor margen de flexibilidad, muchas trabajadoras se ven abocadas a dejar sus necesidades de conciliación en un segundo plano, sobre todo si el salario que obtienen es su único o principal ingreso, esta opción no deja de tener costes importantes para las trabajadoras. Relegar a un segundo plano su vida familiar y, sobre todo, quitar tiempo al cuidado de los propios hijos e hijas, crea en ellas sentimientos de culpa. Aunque, por un lado, son conscientes –particularmente en el caso de las inmigrantes– de que el salario que ganan les permite sacar a los hijos e hijas adelante, por otro, se sienten mal por no poder atenderlos/as más o por haberse perdido su infancia.

Es que verse sola, afrontar la vida sola, es muy duro (...). No deja de ser una la del servicio, es una persona ajena; pero hay que ver el lado bueno de la vida: en este caso, gano, trabajo, gano, puedo llevar la vida de mis hijos, es muy duro y ellos están aquí pues también viéndolo, lo duro (...). Todo eso es frustraste, es muy duro y el trabajo que ya no estoy en la casa, antes pasaba todo el día y noche, sólo nos veíamos los fines de semanas, horas. [Empleada inmigrante 11 (707:723)]

A falta de otras alternativas, si no hay con quien dejar los hijos o hijas, los/as llevan con ellas al trabajo. Una solución que no acaba de resolver bien el cuidado de los hijos e hijas y que además puede generar conflictos con las empleadoras.

Para las empleadas de hogar, como para tantas otras trabajadoras, la llamada doble jornada es una realidad que, en este caso, tiene la particularidad de la identidad de tareas. Enfrentarse en soledad al trabajo reproductivo les hace priorizar las tareas referidas a los cuidados, dejando en un segundo plano las tareas del hogar para las que se vuelven menos exigentes.

En otras ocasiones, el cuidado de los hijos e hijas se resuelve gracias a la propia red afectiva. Familia y amigas juegan aquí un papel esencial. En este sentido, existen diferencias significativas respecto a quién constituye esta red de apoyo para unas u otras trabajadoras. Así, para las españolas, la ayuda principal proviene de la propia familia, jugando un papel destacado nuevamente otras mujeres: las abuelas, las cuñadas, las hermanas..., y en algunos casos también los propios hijos e hijas de las trabajadoras.

En el caso de las trabajadoras inmigrantes, la red afectiva se compone fundamentalmente por la familia en el país de origen –habitualmente los hijos e hijas quedan allá al cuidado de familiares o vecindario, al menos al inicio del proceso migratorio de la madre– y por amigas (compatriotas) con las que establecen sistemas de ayuda mutua.

En última instancia son las trabajadoras más vulnerables del sector y, por tanto, con menor poder social de negociación –especialmente las inmigrantes recién llegadas con sus familias en el país de origen– quienes deben asumir los trabajos que de ningún modo permiten la conciliación de la vida familiar-privada con los imperativos laborales. El caso más claro es el de las trabajadoras internas, sin vida propia y con horarios antisociales. Constituyen, por tanto, el último eslabón sobre el que recae un problema de carácter colectivo pendiente de resolver. De esta manera, las diferencias de clase se suman a las de su condición de extranjera.

Una cuestión fundamental para determinar cómo se resuelven las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar de las empleadas de hogar es la actitud que ante las mismas adoptan las empleadoras. En este sentido, la respuesta que den a las solicitudes de cambio o flexibilización de la jornada laboral o a algunas soluciones utilizadas por las trabajadoras –como llevar a sus hijos e hijas con ellas– resultará clave para facilitar o dificultar dicha conciliación.

En términos generales, la identificación como mujeres trabajadoras que comparten problemas análogos aunque desde distinta posición, lleva a las empleadoras a plantearse, casi como cuestión de justicia, el mantener una actitud flexible con las empleadas y sus problemas de conciliación. Algo así como un pacto de solidaridad –también interesada– por el que se «amoldan

mutuamente». Haciendo un juego de palabras se podría hablar de una conciliación de segundo grado: la conciliación de los problemas de conciliación de las empleadoras y de las empleadas.

-...la chica que tengo yo sí que es española y tiene los mismos problemas, como tú decías, siempre me cambia el día ochenta veces, los dos días, que iré mañana no, que iré pasao, que tengo que llevar a la niña, que echa mano de su madre, la niña tiene 8 años y tiene los problemas que tenía yo, ella los solventa, porque los cambia, mira, ¿no te importa que vaya por la tarde?, porque tengo que llevarla al médico y tal, o sea, como a mí ahora no me importa...

- la actitud es flexible...

- sí, claro, con la mía personalmente sí...

- yo creo que nos amoldamos entre las dos. [Clase Social Media-Media Baja (1601:1616)]

Incluso las posturas que reconocen adoptar una reacción negativa ante estas situaciones, no pueden, en el contexto del debate del grupo, dar argumentos para justificarla, y ceden en cierto modo en su posición aunque sólo sea para evitar males mayores, como que la empleada se vaya.

Pero aunque la empatía sea máxima, la flexibilidad sólo es posible cuando el tipo de tareas que realizan las empleadas permite el ajuste. En las tareas de la casa resulta relativamente fácil, pero cuando se trata de la atención y cuidado de niños y niñas o personas mayores el panorama se complica enormemente. Aparece una incompatibilidad entre las necesidades de la empleadora y las de la empleada. El marco de informalidad en el que se desarrolla la actividad de las empleadas de hogar propicia que este «conflicto de derechos» se resuelva siempre a favor de la empleadora, la parte fuerte de la relación laboral. Al final, y aunque las empleadoras lo lamenten en un sentido particular, son las trabajadoras las que deben buscar la solución: dejando el empleo o buscando vías para resolver sus problemas.

Las empleadas también hacen referencias, entre la ironía y el sarcasmo, a la ausencia de posibilidades –o derechos– para resolver sus propios problemas de conciliación recurriendo a la externalización remunerada de sus tareas reproductivas. Ellas son el último eslabón de la cadena y se han quedado solas.

Mi marido y eso, el hecho de que trabaje fuera (...) lo lleva muy mal (...). Dice que no puede ser, que va a meter alguien aquí para limpiar (risas) [Empleada española 36 (513:534)]

El fin de semana si tengo ganas limpio, si no tengo ganas lavo la cara a la casa y cuando pueda, contrato a una mujer que me lo haga, o un hombre (risas). [Empleada española 34 (447:482)]

BIBLIOGRAFÍA

- BORRÁS, Vicent; TORNÉS, Teresa y MORENO, Sara (2007): «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo» en *Papers* 83, UAB.
- CARRASCO, Cristina y RODRÍGUEZ, Arantxa (1999): «Trabajos y cuidados: hacia una reorganización social del tiempo y el trabajo» en *Revista de Trabajo Social*, nº 45.
- CATARINO, Christine y OSO, Laura (2000): «La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza», en *Papers*, nº 60. Barcelona UAB.
- COLECTIVO IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.
- FRAISSE, Genevieve (2006): «Los contratiempos de la emancipación de las mujeres» en *Pasajes*. Invierno 2005-2006. Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- GARRIDO, Luis y GIL CALVO, Enrique (eds.) (1993): *Estrategias familiares*. Madrid. Alianza.
- HOCHSCHILD, Ann (2004): «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia» en GIDDENS y HUTTON, WILL. (eds.): *En el límite: la vida en el capitalismo global*. Barcelona. Tusquets.
- JULIANO, Dolores (2000): «Mujeres estructuralmente viajeras: estereotipos y estrategias» en *Papers* 60. Barcelona UAB.
- LAGARDE, Marcela (2003): «Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción», SARE 2003. *Emakunde*. Bilbao
- PARELLA, Sonia (2003): *Mujer inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona. Anthropos.
- SASSEN, Saskia (2005): *Contra-geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid. Traficantes de Sueños.
- SEN, Amartya (2000): *Un nouveau modèle économique, développement, justice, liberté*. Paris. Odile Jacob.
- SIMÓ, Elena (1999): *Democracia vital*. Barcelona, Narcea.
- STRATIGAKI, Maria (2004): «The cooptation of Gender Concepts in EU Policies» en *Social Policies*. Spring
- TOBÍO, Constanza (2005): *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid. Cátedra.

Recibido el 15 de junio de 2008
Aceptado el 21 de septiembre de 2008
BIBLID [1132-8231 (2009)20: 99-121]