

MASTER EN POLÍTICAS SOCIALES E INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA
TRABAJO DE FIN DE MÁSTER
2021/2022
CONVOCATORIA JUNIO

**CONDICIONES LABORALES DE LAS CUIDADORAS MIGRANTES:
SERVICIOS PRIVADOS DE ATENCIÓN EN EL
DOMICILIO.**



Alumna: Sara Fernández Fernandez
Tutoras: Paloma Moré Corral y Raquel Martínez-Buján

**CONDICIONES LABORALES DE LAS CUIDADORAS MIGRANTES: SERVICIOS
PRIVADOS DE ATENCIÓN EN EL DOMICILIO.**

**CONDICIÓN LABORAIS DAS COIDADORAS MIGRANTES: SERVIZOS
PRIVADOS DE ATENCIÓN NO DOMICILIO.**

**WORKING CONDITIONS OF MIGRANT WOMEN CAREGIVERS: PRIVATE
HOME CARE SERVICES.**

RESUMEN

En el presente trabajo se presentan los resultados de una investigación de campo cuyo objetivo es analizar las condiciones laborales de las trabajadoras migrantes del sector de los cuidados en los domicilios privados. La investigación se ha centrado en la experiencia concreta de las trabajadoras que desempeñan su labor en la ciudad de A Coruña. A través de una metodología cualitativa, que combina un análisis documental con la realización de entrevistas semiestructuradas a las propias trabajadoras, es posible visualizar las carencias de un modelo de bienestar que se sostiene gracias a la situación de precariedad, vulnerabilidad y desprotección de este colectivo. Los retos futuros para con estas mujeres pasan fundamentalmente por equiparar sus condiciones laborales a las del resto de ocupaciones y dignificar su labor, especialmente en un momento histórico donde las necesidades de cuidados seguirán aumentando de forma significativa. Todo ello, además de entenderse como una cuestión de sostenibilidad, debe concebirse como un acto de justicia social.

PALABRAS CLAVE: cuidados, migrantes, mujeres, condiciones laborales, desigualdad

RESUMO

No presente traballo preséntanse os resultados dunha investigación de campo cuxo obxectivo é analizar as condicións laborais das traballadoras migrantes do sector dos cuidados nos domicilios privados. A investigación centrouse na experiencia concreta das traballadoras que desempeñan a súa labor na cidade da Coruña. A través dunha metodoloxía cualitativa, que combina unha análise documental coa realización de entrevistas semiestruturadas ás propias traballadoras, é posible visualizar as carencias dun modelo de benestar que se sustenta grazas á situación de precariedade, vulnerabilidade e desprotección deste colectivo. Os retos futuros para con estas mulleres pasan fundamentalmente por equiparar as súas condicións laborais coas do resto de ocupacións e dignificar a súa labor, especialmente nun momento histórico onde as necesidades de cuidados seguirán aumentando de maneira significativa. Todo iso, ademais de entenderse como unha cuestión de sustentabilidade, debe concebirse como un acto de xustiza social.

PALABRAS CLAVE: coidados, migrantes, mulleres, condicións laborais, desigualdade

ABSTRACT

This paper presents the results of a field research aimed at analyzing the working conditions of migrant women workers in the care sector in private homes. The research has focused on the specific experience of female workers who work in the city of A Coruña. With a qualitative methodology, which combines documentary analysis with semi-structured interviews with the workers themselves, it is possible to visualize the shortcomings of a welfare model that is sustained by the precariousness, vulnerability and lack of protection of this group. The future challenges for this women include aligning their working conditions with those of other occupations as well as the continuing fight to dignify their work, especially at a time in history when the need for care will continue to increase significantly. This issue, next to addressing sustainability, would equally serve as an act of social justice.

KEY WORDS: care, migrants, women, working conditions, inequality

ÍNDICE

Introducción	1
1. Marco teórico	4
1.1. Inmigración: perfil migratorio en Galicia	4
1.2. Migración femenina y su relación con el actual modelo de cuidados en España	5
1.3. Trabajo de cuidados: definición, características y evolución	8
1.4. Aproximación cuantitativa sobre el trabajo de cuidados en el hogar	10
1.5. Empleo del hogar: relación laboral de carácter especial	12
1.6. Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia	17
2. Metodología	20
3. Análisis y discusión de resultados	22
4. Conclusiones	34
Bibliografía	37
Anexos	40
Anexo 1: Guión de la entrevista	40
Anexo 2: Fichas técnicas entrevistas	44
Anexo 3: Transcripciones de las entrevistas	48

INTRODUCCIÓN

La migración es un fenómeno consustancial a la humanidad que ha transformado civilizaciones, ha redefinido fronteras y ha contribuido con avances tecnológicos que acarrearán beneficios y desarrollo a los individuos (Castillo y Reguant, 2017, p.134). La definición de ser migrante parece ser estable en el tiempo y las razones que históricamente han movido a las personas a dejar sus lugares de origen no han cambiado en su esencia.

Galicia es un territorio específico en el análisis del fenómeno migratorio. En los últimos años la inmigración ha incrementado exponencialmente, de forma similar a la tendencia española. Dentro del contexto gallego tiene lugar una especificidad concreta: una inmigración feminizada con predominio de latinoamericanas (Oso, Golías y Villares, 2007). La mujer ha ganado espacios relevantes y se puede afirmar que hoy es un hecho que quién se adelanta en el proceso migratorio es la mujer, lo que significa que el esquema de las relaciones de género se ha roto (Heredia, 2010, p.101). La dinámica laboral de estas mujeres tiene lugar fundamentalmente en la economía informal. El mercado de trabajo gallego resulta atractivo para el sector de los cuidados, lo cual explica esta feminización del proceso migratorio.

Los cuidados son un trabajo que, a pesar de ser esencial, adolece una falta de reconocimiento económico y social que favorece la naturalización y la invisibilidad de la actividad y de quien la realiza (Moré, 2021, p.137). Desde hace años podría afirmarse que es un sector en crisis, debido a los numerosos cambios sociales, políticos y demográficos que han tenido lugar en España en las últimas décadas y que han transformado el servicio doméstico. Se ha dado un cambio desde un modelo de cuidados familista hacia otro denominado “una inmigrante en la familia” (Bettio, Vila y Simonazzi, 2006), ya que las clases medias y altas han resuelto esta crisis mediante la división internacional del trabajo y el funcionamiento de las cadenas globales de cuidados (Hochschild, 2000).

La reflexión feminista ha despertado la conciencia y preocupación sobre esta cuestión, reclamando la importancia económica y social del trabajo de cuidados, para sacar de la invisibilidad histórica estas actividades imprescindibles para la vida. El empleo doméstico al desarrollarse en el espacio privado de los hogares y al carecer de un marco legal apropiado se ha tendido a regular de manera informal (Martínez-Buján, 2014). Durante el siglo XXI se han dado avances en la legislación en materia de derechos laborales, ya que el contexto internacional llevó a modificar sus condiciones mediante su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social pero, a pesar de las mejoras normativas, este sector sigue adoleciendo importantes carencias en cuanto a la protección social y el reconocimiento profesional (Díaz

Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021). Las mujeres migrantes, en tanto trabajadoras en este sector, en ocasiones han alzado su voz al objeto de denunciar las relaciones de explotación y racialización en las que se reproduce este empleo (Bofill y Gregorio, 2021).

En poco más de una década, la sociedad española se ha enfrentado a dos crisis económicas, al tiempo que las necesidades de cuidado han seguido incrementando (Martínez-Virto *et. al.*, 2021, p.117). Durante la última crisis, ocasionada por la COVID-19 los cuidados se han situado en un lugar preferente en la agenda política social, pero, con la llegada de la “nueva normalidad” este posicionamiento ha ido quedando a un lado. La pandemia ha visualizado las constantes contradicciones del bienestar con las que conviven las cuidadoras migrantes. Por una parte, son excluidas de la protección pública formal por sus dificultades para acceder a derechos sociales, pero por otra parte, son las principales proveedoras de cuidados en este sistema, el cual contribuye a su permanencia como trabajadoras asalariadas en condiciones de precariedad. Caracterizado como ‘trabajo sucio’ sus trabajadoras conforman un colectivo social denominado como ‘clase cuidadora’ y han sido declaradas por primera vez como trabajadoras indispensables, al mismo tiempo que han sido expuestas a los riesgos de forma totalmente desprotegida (Martínez-Buján y Moré, 2021).

La literatura académica de las últimas décadas ha documentado el vínculo entre la demanda de trabajadoras para el servicio doméstico y la llegada de flujos migratorios feminizados (Martínez-Buján, 2014) sin embargo, las condiciones laborales con las que cuentan estas trabajadoras no han sido igualmente explorados. Analizar las condiciones laborales del empleo doméstico en España, como ámbito de incorporación preferente de la población migrante del sexo femenino, resulta fundamental hoy en día.

En función de lo dicho anteriormente y teniendo en cuenta la intención de establecer una conexión entre los datos empíricos y los teóricos sobre estas dos cuestiones, se conceptualizan una serie de objetivos para este trabajo, que permitirán establecer las líneas a seguir en la investigación. El objetivo general que se persigue consiste en analizar las condiciones laborales de las trabajadoras de cuidados migrantes que realizan labores de atención a personas mayores en los domicilios privados. Dicho objetivo se complementa con otros específicos que se enumeran a continuación:

- Profundizar sobre la relación laboral de carácter especial del servicio de ayuda en el hogar privado.
- Comprobar cómo influye esta relación laboral en las experiencias de las trabajadoras.
- Visibilizar la labor crucial que realizan las empleadas del hogar para sostener el sistema de bienestar en España.

- Subrayar la discriminación debido su condición de migrantes y cuidadoras.

El ámbito de análisis que se presenta es el del empleo del hogar privado, orientado a personas mayores y en situación de dependencia, que se analizará a través de una metodología cualitativa que combina una revisión bibliográfica y análisis documental con un trabajo empírico a través de la realización de entrevistas semiestructuradas.

Para ello, la estructura a seguir se concreta en primer lugar, con un marco teórico, el cual se estructura en diferentes epígrafes: inmigración: perfil migratorio en Galicia; migración femenina y su relación con el actual modelo de cuidados en España; trabajo de cuidados: definición, características y evolución; aproximación cuantitativa sobre el trabajo de cuidados en el hogar; empleo del hogar: relación laboral de carácter especial; Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En segundo lugar, se encuentra la metodología, donde se hace referencia a la entrevista en profundidad como la técnica empleada para la obtención de datos. En tercer lugar, el análisis de datos y resultados obtenidos, en relación a los objetivos establecidos y a la información obtenida tras la realización de las entrevistas. Y, por último, las conclusiones.

1. MARCO TEÓRICO

Inmigración: perfil migratorio en Galicia

El término migrante ha sido empleado y definido en numerosas ocasiones, por diferentes autores. Haciendo acopio de algunas de estas definiciones, es destacable la empleada por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) la cual afirma que migrante es toda aquella persona que se traslada de su lugar habitual de residencia, ya sea dentro de un mismo país o a través de una frontera internacional, de forma temporal o permanente, por diversas razones (OIM, 2019, p.132).

Si bien la definición de ser migrante parece ser estable en el tiempo, es importante destacar que el mundo global en el que se inserta varía en función de la interrelación de diferentes factores económicos, políticos o sociales. Las razones que históricamente han movido a las personas a dejar sus lugares de origen no han cambiado en su esencia. Básicamente podemos resumirlas en dos grandes grupos: causas objetivas, asociadas a situaciones que obligan a las personas a dejar sus países (guerras, catástrofes, crisis económicas, etc) y causas subjetivas, que dependen de la estricta voluntad individual de quien emigra, asociadas a elecciones personales relacionadas con temas de carácter personal, estudios, etc. (Heredía, 2010, p.101).

Galicia es un territorio específico en el estudio del fenómeno migratorio. En los últimos años la inmigración ha experimentado un incremento sin precedentes, enmarcado dentro de la tendencia del conjunto de España (Oso, Golías y Villares, 2007, p.105). La distribución de la población extranjera, de forma similar a la población nacida en España, se tiende a localizar a lo largo del eje atlántico y a concentrarse en las ciudades más pobladas de la Galicia interior (Aldrey y Oliva, 2018).

Dentro del contexto migratorio gallego, según Oso, Golías y Villares (2007) se da una especificidad concreta: una inmigración vinculada al retorno, feminizada, con un predominio de latinoamericanos y una mayor regularidad jurídica, si se compara con el resto de España (p.105). Aldrey y Oliva (2018) también afirman que su composición es principalmente latinoamericana, destacando la presencia de venezolanos/as, argentinos/as y brasileños/as. Otros países de la Unión Europea mantienen una importante presencia pero por debajo de la media en Galicia (p.55). También es destacable la escasa presencia de inmigración africana (Oso, Golías y Villares, 2007, p.107).

Podría afirmarse que existen dos grupos diferenciados: por un lado, la migración feminizada de mujeres que migran como pioneras de la cadena migratoria, dejando a sus hijos y familiares en el país de origen; y, por otro lado, una migración de carácter más

familiar, iniciada por un miembro de la pareja o por los dos, en la que se busca la instalación de todo el hogar en el país de acogida (Oso, Golías y Villares, 2007, p.107). También, podrían definirse diferentes perfiles migratorios en Galicia, con trayectorias diferenciadas de inserción socio-laboral. Oso, Golías y Villares (2007) identifican cinco tipos. En primer lugar se encuentran los gallegos retornados, nacidos en Galicia y emigrados a Europa o América Latina. En segundo lugar estarían los descendientes de emigrantes gallegos, donde muchos de ellos no conocen Galicia o la han visitado anteriormente de forma temporal. Son los denominados “falsos retornados” o “inmigrantes de retorno a las raíces”, que pueden volver siguiendo a sus padres o como pioneros del retorno familiar. Regresan algunos más motivados por las crisis económicas y políticas en los países que les vieron nacer (Argentina, Venezuela), otros llamados por esos orígenes en los cuáles han sido socializados desde la infancia (Francia) (Oso, Golías y Villares, 2007, p.105). En tercer lugar tenemos la inmigración por lazos con Galicia, personas extranjeras que no tienen ningún vínculo familiar con emigrantes gallegos pero sí son oriundos de países a los que tradicionalmente emigraron los gallegos. En cuarto lugar estaría la inmigración sin lazos con Galicia, extranjeros sin ningún tipo de contacto especial con la emigración ni con Galicia. Y, por último, nos encontramos con la inmigración fronteriza, proveniente de aquellos países con proximidad geográfica, como sería el caso de Portugal.

Migración femenina y su relación con el actual modelo de cuidados en España

La mujer ha ganado espacios relevantes y se puede afirmar que hoy es un hecho que quién se adelanta en el proceso migratorio es la mujer, lo que significa que el esquema de las relaciones de género se ha roto (Heredia, 2010, p.101). La dinámica laboral para la población inmigrante se encuentra fundamentalmente en la economía informal, sobre todo para ellas. El mercado de trabajo gallego resulta atractivo para el servicio doméstico y los cuidados personales, sobre todo en la modalidad de “interna” (...) lo cual explica la feminización de la inmigración en Galicia (Oso, Golías y Villares, 2007, p.113). Suele ser una etapa temporal hasta que encuentran un empleo más estable, mejor remunerado y seguramente más acorde a su formación (Martínez-Buján, 2014, p.286).

Catarino y Oso (2000) argumentan cómo ha influido la situación del mercado de trabajo en la configuración de los flujos migratorios diferenciados por género en España. El reparto social de tareas, tradicionalmente sexuado, entre las masculinas, o aquellas realizadas en el ámbito público, y las femeninas, reducidas al ámbito privado, ha dado un vuelco con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo (...) y las labores reproductivas han quedado

abandonadas por el entorno familiar (Catarino y Oso, 2000, p.185). Se ha resquebrajado el modelo tradicional de división de roles de género entre el “hombre sustentador” y la “mujer ama de casa” que realizaba el trabajo de cuidados de forma gratuita e invisible (Moré, 2021). Por este motivo es posible afirmar que tuvo y está teniendo lugar una “crisis del cuidado”, producida por el modelo económico neoliberal (Bofill y Gregorio, 2021).

La crisis de los cuidados comenzó en España a raíz de una serie de transformaciones sociales, demográficas y económicas, entre las que destacan el envejecimiento poblacional, la incorporación femenina al mercado laboral, y la escasez de políticas públicas para hacer frente a las crecientes necesidades de cuidados (Moré, 2021). Tomando como referencia a Fantova (2015) ésta tiene que ver con la confluencia de varios fenómenos: por un lado la transición demográfica relacionada con el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población en todo el mundo y, por otro lado, con la progresiva superación de las formas tradicionales de división sexual del trabajo y su consiguiente disminución de la disponibilidad familiar para el cuidado (Fantova, 2015). Otros autores incluyen también la baja corresponsabilidad o la reducción del tamaño medio de los hogares como factores que reducen notablemente la capacidad de cuidar (Martínez-Virto *et. al*, 2021).

Como respuesta a esta crisis, el sistema de atención personal en España se ha centrado básicamente en el trabajo no remunerado de las mujeres en los hogares, con escasa participación de los servicios sociales y con una creciente privatización a través del servicio doméstico. Así, este sistema se ha nutrido en gran parte de mano de obra migrante femenina (Martínez-Buján y Moré, 2021, p.2). Las condiciones de explotación y precariedad laboral y la intensificación de las tareas explican la mencionada extranjerización del sector, tanto en España como a nivel global (Martínez-Buján, 2014). Las mujeres autóctonas ya no están dispuestas a insertarse en este tipo de empleos, insertándose en los trabajos del hogar que requieren una menor intensidad, principalmente en régimen de externa y para tareas de limpieza, principalmente mujeres mayores de 45 años y con un bajo nivel de cualificación (Martínez-Buján, 2014).

Podría afirmarse que se ha pasado de un modelo de cuidados caracterizado por el “familismo implícito” (Leitner, 2003, como se citó en Moré, 2021) a otro que ha sido señalado como el modelo “una inmigrante en la familia” (Bettio, Vila y Simonazzi, 2006, como se citó en Moré, 2021). Las clases medias y altas han resuelto esta situación de manera individual contratando mujeres pobres de países aún más pobres. En esta línea Catarino y Oso (2000) afirman que:

Un segmento privilegiado de la sociedad detenta las actividades lucrativas e incrementa sus

beneficios, empleándose en trabajos cualificados y bien remunerados y aumentando su tiempo libre y de ocio gracias a la transferencia de servicios a una masa de la población que queda condenada al estatus de servidor. (p.186)

La división internacional del trabajo de cuidado es una característica común a muchos países europeos. Esta forma de resolver la crisis de los cuidados, por medio de un trasvase de provisión de cuidados a nivel global, está suponiendo a su vez una reorganización de los cuidados tanto en los países de origen de la migración, como en los receptores (Hernández Cordero, 2020, p.44). La delegación de las tareas reproductivas y domésticas en mujeres migrantes permite la integración de mujeres y hombres de los países occidentales en un mercado laboral productivo con elevados salarios. Este proceso se denomina transferencia del trabajo reproductivo y se complementa con el funcionamiento de unas globales de cuidados (Hochschild, 2000). En palabras de Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, (2018):

Las trayectorias laborales de la población autóctona dependen del trabajo de cuidados de las empleadas inmigrantes, que a su vez son dependientes del trabajo de cuidados no remunerados que las mujeres de su entorno familiar en origen facilitan a los hijos/as y mayores no migrados. Se crea así una cadena de dependencia entre mujeres ubicadas en diferentes lugares geográficos, sociales y étnicos (p.110).

En la misma línea, Amaia Pérez Orozco señala que la crisis de los cuidados en los países del centro se está engarzando con la crisis de reproducción social en los países del Sur global que impele a tantas mujeres a migrar. Entre ambas se conforman las cadenas globales de cuidados, que hacen referencia a las redes transnacionales que se establecen para sostener cotidianamente la vida y a lo largo de las cuales los hogares y, en ellos, las mujeres, se transfieren cuidados de unas a otras con base en ejes de jerarquización social (Fantova, 2015, p.53). Oso y Martínez-Buján (2022) aluden al término “desigualdad social transnacional” (Amelina y Lutz, 2019) haciendo referencia a cómo el carácter transnacional de los cuidados implica la creación de nuevos patrones jerárquicos, que se derivan de los valores culturales de género y de raza en relación con la prestación de cuidados, pero también del apoyo a su organización que ofrecen las reglamentaciones públicas de los países de acogida, la situación económica y la normativa que regula el servicio doméstico. Este concepto vincula la posición de desventaja en el mercado laboral y en la estructura social de estas trabajadoras en los países de acogida. En la misma línea, Martínez-Virto *et. al.*, (2021) afirman:

Buena parte de las experiencias vitales de las mujeres migrantes podrían identificarse con trayectorias de *crisis acumuladas*, pues afrontan las situaciones de dificultad desde

posiciones iniciales de alta vulnerabilidad y continúan acumulando desventajas que limitan su plena integración (p.120).

Trabajo de cuidados: definición, características y evolución.

La reflexión feminista sobre la importancia económica y social del trabajo de cuidados ha despertado la conciencia y la preocupación sobre esta cuestión. Las propias feministas han sido las encargadas de ampliar el concepto de trabajo entendido de manera restrictiva como sinónimo de empleo (Moré, 2021), ya que anteriormente el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado no se consideraba como un verdadero trabajo. La noción de cuidado, junto a otras que se han ido proponiendo como trabajo doméstico, trabajo reproductivo, empleo de hogar, ha ido cobrando fuerza dentro del movimiento, mostrando su potencia a nivel mundial en la Huelga Internacional Feminista que tuvo lugar el 8 de marzo de 2018 (...) incorporando entre unos de sus ejes de reivindicación los cuidados (Bofill y Gregorio, 2021, p.145). La labor de este movimiento ha buscado sacar de la invisibilidad histórica estas actividades imprescindibles para la vida, frente a las débiles políticas sociales y percepciones culturales bien arraigadas que siguen naturalizando el trabajo de cuidados como un asunto de “mujeres” (Bofill y Gregorio, 2021, p.147).

En palabras de Molero (2020):

El trabajo doméstico se caracteriza por un grave déficit de trabajo decente tal y como lo postula la OIT, siendo dichas asalariadas víctimas con excesiva frecuencia de explotación y abuso en las sociedades más desarrolladas del siglo XXI, poniendo al descubierto el cisma que separa el Norte/Sur en el mundo globalizado, puesto que la mayoría de las empleadas son inmigrantes que trabajan “formalmente” para las europeas resultando un sector feminizado en ambos polos (p.22).

Se hace referencia también a otro déficit en esta materia porque en clave de futuro aparecen nuevas necesidades ligadas al envejecimiento demográfico y porque las formas tradicionales de cuidar, en la familia y a cargo de las mujeres, ya no son viables ni deseables (Fantova, 2015). El sector de los cuidados es uno de los sectores más infravalorados y peor remunerados en nuestro país. Pese a ello, incluso durante los períodos de crisis económica el empleo de hogar y en concreto el que está destinado al cuidado de personas a resistido a la pérdida de empleo y la proporción de mujeres inmigrantes no ha dejado de aumentar (Díaz-Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018, p.107-108).

Los primeros estudios sobre los cuidados se sitúan en los años 1980 y ponían el énfasis en la construcción social de un tipo de trabajo ligado a la feminidad y la reproducción

de la familia. En este sentido, la mercantilización de los cuidados a través de la contratación de cuidadoras sería el sustitutivo de ese cuidado ideal en el ámbito familiar (Moré, 2018). Daly y Lewis propusieron una visión de los cuidados como organización social (social care) que abarcaba todas las relaciones y actividades implicadas en el sostenimiento de las necesidades de la población en situación de dependencia y en los contextos sociales y económicos en los que tenían lugar (Moré 2018). Analizaban desde este enfoque el reparto del cuidado entre los principales agentes: el Estado, las familias, el mercado y la sociedad civil.

A la hora de definir el concepto de cuidados existe una gran dificultad, ya que se aglutina bajo una misma etiqueta actividades enormemente diversas, hoy por hoy, nos encontramos muy lejos de llegar a tener una definición perfilada y consensuada del contenido que encierra el cuidado y de sus límites (Molero, 2020, p.2). Hernández Cordero (2020) define el empleo de hogar y de los cuidados como un trabajo que se dedica a prestar servicios a familias o personas particulares y que supone todas las tareas de mantenimiento de los hogares y las actividades propias de atención a personas dependientes: niños, ancianos y enfermos (Hernández Cordero, 2020, p.44). Por su parte, Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján (2018) definen el trabajo de cuidados como aquel que está dirigido específicamente a las tareas de atención personal y a las tareas domésticas derivadas de las necesidades de dicha asistencia (p.107). En palabras de Molero (2020) serían el conjunto de actividades que se encuentran vinculadas a la asistencia personal para los actos más esenciales de la vida cotidiana, tales como el aseo, la alimentación o la movilidad (p.3). Desde una perspectiva feminista, la actividad de cuidar implica gestionar y mantener la vida, no solo en términos de bienestar físico sino también afectivo y emotivo (Hernández Cordero, 2020). En palabras de Fantova (2015) denominaremos cuidados a actividades que responden a necesidades básicas o fundamentales de las personas y que pueden ser realizadas por las propias personas para sí mismas. Es decir, propone denominar cuidado a todo aquello que, en la gran parte de los casos, sería autocuidado. En el ámbito de las políticas sociales se trataría del cuidado que reciben las personas que no pueden cuidarse a sí mismas.

El servicio doméstico ha evolucionado hacia un servicio de cuidados a domicilio (Martínez-Buján, 2014, p.301). Se constituye como el único sistema privado que permite compaginar las expectativas profesionales con las obligaciones laborales en el hogar y ello sin que se produzcan grandes cambios en el reparto de las tareas según sexos (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018, p.108). Alude Molero (2020) a las diferencias entre el

cuidado y el trabajo exclusivamente doméstico, siendo este último capaz de llevarse a cabo sin necesidad de atender personalmente a un miembro de la familia.

Centrándose en el trabajo de cuidados es posible afirmar la existencia de cuatro colectivos con status jurídicos diferenciados: las cuidadoras no profesionales (Ley de dependencia); las trabajadoras del servicio del hogar (relación laboral especial RD 1620/2011); las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio (convenios colectivos); y las cuidadoras que realizan un empleo profesionalizado fuera de los hogares (Molero, 2020). Afirma también Martínez-Buján (2014) han surgido nuevas formas de empleo dentro de este sector que tradicionalmente no tenían lugar: la modalidad de convivencia, la modalidad de asistencia y la modalidad de compañía.

Siguiendo a Moré (2018) el trabajo de cuidados entrelaza las dimensiones material, emocional y moral. Para ofrecer una adecuada respuesta a las necesidades de las personas atendidas se requiere de un intenso trabajo sobre el cuerpo humano, al mismo tiempo que es necesario gestionar las propias emociones y se atribuye un fuerte sentido moral a la función laboral, ya que la perspectiva ética del cuidado se basa en la responsabilidad de ofrecer una respuesta urgente ante una necesidad ajena.

En el caso español es un sector de empleo que se define por tener un carácter familiarista, asistencialista y precario, que ofrece unos servicios que se perciben como sustitutos de la familia y no como un derecho universal de la ciudadanía (Moreno, 2021, p.31). Además, reporta escasos derechos relacionados con la protección social, contando con importantes dificultades para la consecución de una igualdad normativa, económica y social en relación con el resto de sectores laborales (Díaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.99).

Aproximación cuantitativa sobre el trabajo de cuidados en el hogar

Obtener una estimación cuantitativa del colectivo de las trabajadoras de cuidados resulta una tarea complicada ya que a la inexistencia de una definición concreta sobre las tareas consideradas como “cuidados” se le suma una elevada prevalencia de economía sumergida (Martínez-Buján y Moré, 2021, p.10). Teniendo en cuenta el análisis de la presencia del sector del empleo del hogar en España, se puede afirmar que en términos absolutos el número de hogares que contratan esta actividad es de los más altos de Europa. A finales del año 2019 el sector estaba presente en 580.100 hogares españoles (Díaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.95).

La única fuente de datos disponible en España para estudiar esta cuestión es la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En todas las ocupaciones relacionadas con el cuidado el porcentaje de mujeres supera el 90% y es especialmente relevante en el servicio doméstico, donde las trabajadoras femeninas suponen el 98.3% (Martínez-Buján y Moré, 2021, p.13). Los datos de la EPA estiman que en el año 2020 alrededor de 92 mil personas estaban ocupadas como cuidadoras a domicilio (contratadas por servicios sociales públicos y privados orientados a la atención en el hogar) y 456 mil como trabajadoras de hogar. La presencia de mujeres inmigrantes es relevante, constituye el 50% de esa mano de obra, pero se concentra especialmente en aquellos servicios donde la precariedad laboral es mayor. Así, en el empleo doméstico constituyen el 63.7% del total de trabajadoras (Martínez-Buján y Moré, 2021).

Durante las últimas décadas, un importante volumen de mujeres de origen extranjero ha puesto destino a España, animadas por las posibilidades de inserción que el sector ofrecía (Martínez-Virto *et. al.*, 2021). Suelen contar con niveles bajos de estudios y no suelen tener formación específica en el ámbito de la atención personal (Martínez-Buján y Rungo, 2021, p.108) el perfil de edad entre estas cuidadoras suele darse entre los 30 y 39 años (Martínez-Buján, 2014). No disponer de los “papeles” no es un impedimento para encontrar un trabajo en nichos laborales “más invisibles” como son el servicio doméstico, el cuidado personal y los servicios sexuales (Oso, Golías y Villares, 2007, p.113). Tradicionalmente el sector de los cuidados ha sido clave en los proyectos migratorios, especialmente en las primeras etapas migratorias como preámbulo a la incorporación laboral en otros ámbitos (Martínez-Virto *et. al.*, 2021). Reúne todas las características de un mercado secundario, definido como aquel que tiene una naturaleza de embalse, ya que difícilmente permite dar el salto a un mercado primario de mejores salarios, condiciones de trabajo, mayor estabilidad del empleo, con posibilidades de ascenso, garantías laborales reglamentadas con media o alta cualificación y sindicalización factible (Heredia, 2010, p.112). Cuenta con dos modalidades: interna o externa. Socialmente existe una desvalorización de este tipo de trabajos, configurándose como una profesión no reconocida, desprotegida y mal remunerada. Por este motivo, el servicio doméstico se ha convertido en la única oportunidad de inserción laboral para la gran mayoría de mujeres inmigrantes que vienen a este país (Heredia, 2010, p.112).

En cuanto a la temporalidad la posición de las mujeres migrantes también se encuentra en desventaja, superando la media de Galicia (Martínez-Buján y Rungo, 2021), en el año 2020 la tasa de temporalidad entre las trabajadoras mujeres se situó en un 22.5% y entre las trabajadoras migrantes ascendió al 28.1% (Martínez-Buján y Moré, 2021, p.18).

Empleo del hogar: relación laboral de carácter especial

En nuestro país, la conquista de los derechos sociolaborales en el ámbito del empleo del hogar se realizó de forma posterior a la del resto de sectores económicos (...) así como la integración de este colectivo en el sistema de seguridad social (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018, p.112). La expansión de este sector tiene mucho que ver con la desprotección del empleo, que abarataba su coste y estimulaba la demanda (Moré, 2018, p.3). El empleo del hogar es la rama de actividad económica donde los salarios son más bajos (Zaguirre, 2019, p.3) y ello explica las elevadas tasas de riesgo de pobreza y exclusión social. Se trata de un mercado laboral muy segmentado en cuanto a tipo de jornada laboral, salario y regularidad en función del origen de las cuidadoras (Martínez-Virto *et. al.*, 2021). Además, al tratarse de un sector feminizado, en él tiene lugar una segregación ocupacional horizontal (Roca, 2018).

El empleo doméstico al desarrollarse en el espacio privado de los hogares y al carecer de un marco legal apropiado ha tendido a regularse de manera informal, entre las partes implicadas (Martínez-Buján, 2014, p.278) y de esta forma la capacidad de negociación, para bien o para mal, ha dependido de cómo fuese esa relación entre las partes.

Durante los años de mayor expansión (1990-2000) la legislación en materia de derechos laborales dejaba a las empleadas del hogar en situación de desprotección total. En 1985 comienza a considerarse como una relación laboral de carácter especial aunque en posición de inferioridad, reservándose para aquellas personas que no pudiesen insertarse en otros sectores de actividad. Un “Régimen especial” sostenido en relaciones más cercanas a la servidumbre que a las laborales (Bofill y Gregorio, 2021, p.165), ya que, entre otros aspectos, existía la posibilidad de tener un contrato verbal en lugar de escrito, el pago en especie de hasta el 45% o la no retribución por enfermedad o accidente hasta el día 29 (Martínez-Virto *et. al.*, 2021, p.121).

Durante el siglo XXI se han dado avances en este sentido, el contexto internacional llevó a modificar las condiciones laborales del sector mediante su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social pero, a pesar de las mejoras normativas, este sector sigue adoleciendo importantes carencias en cuanto a la protección social y el reconocimiento profesional (Díaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021). Desde 2011, gracias al impulso del movimiento feminista, se dio un cambio en la normativa con la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 y la Ley 27/2011. El primero modificó las condiciones laborales y el segundo incluyó a las empleadas de este sector dentro de un sistema especial de régimen general (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018, p.113), equiparando sus derechos con los

de las trabajadoras por cuenta ajena, pero dentro de un sistema especial que les ofreció derechos limitados (Moré, 2018). Esta reforma supuso un importante avance si se toma de referencia la anterior regulación de 1985 que permitía condiciones próximas a la “servidumbre”. Destacan entre las principales mejoras (Zaguirre, 2019) la obligación de redactar por escrito los contratos; la inclusión de la causalidad para la contratación temporal; la obligación de remunerar con descanso y la limitación a 20h semanales para las trabajadoras internas; la obligación de recibir en metálico al menos el Salario Mínimo Interprofesional; el descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas; la cotización desde la primera hora trabajada y el sistema de cotización por tramos salariales; el establecimiento de los convenios colectivos; y el subsidio por enfermedad o accidente no laboral desde el noveno día de baja. No obstante no incorporó otras mejoras necesarias (...) por lo que no ha implicado una equiparación de derechos a otros sectores (Martínez-Virto *et. al.*, 2021, p.122).

Zaguirre (2019) afirma que esta normativa supone un caso claro de discriminación indirecta por razón de sexo, definida según la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (BOE, 2021a), que vulnera el principio de igualdad de trato y las coloca en una situación de especial vulnerabilidad.

Tabla I.

Regulación del servicio doméstico y su comparación con el Régimen General de Empleo y las condiciones del Real Decreto 1424/1985.

	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS/AS DEL HOGAR (REAL DECRETO 1424/1985)	SISTEMA ESPECIAL EMPLEADOS/AS DEL HOGAR (REAL DECRETO 1620/2011)
Contrato	Escrito	Verbal o escrito	Verbal o escrito. Pero, si la relación laboral es igual o mayor a cuatro semanas es obligatorio entregar condiciones de trabajo por escrito. En cualquier caso, la

			trabajadora puede solicitar por escrito sus condiciones laborales.
Jornada laboral diaria (máxima)	9 horas	9 horas + tiempos de presencia	40 horas semana (8 horas día) + tiempos de presencia (deben pagarse y pactarse de antemano)
Descanso entre jornadas	12 horas	8 horas internas/10 horas externas	10 horas internas (+2h. de descanso diario para comidas)/12 horas externas
Descanso semanal	36 horas continuas	36 horas (24 deben ser continuas)	36 horas continuas
Salario en especie (% del salario base)	Máximo 30%	Máximo 45%	Salario Mínimo Interprofesional con posibilidad de descuento en las internas del 30% respetando el SMI anual
Dos pagas extraordinarias	30 días cada una	Mínimo 15 días cada una	30 días cada una
Prestación por desempleo	Sí	No	No
Baja retribuida por enfermedad	Desde el 3º día	Desde el 29º día	Desde el 4º día
Cotización de la seguridad social	Variable según salario	Fija	Cotización desde la primera hora

Fuente: (Martínez-Buján, 2014, p.296)

En 2012 con la nueva legislatura del Partido Popular se reformó de nuevo la normativa, mediante el Real Decreto Ley 29/2012, perjudicando aún más a las trabajadoras al reducir los tramos de cotización del sistema y manteniendo en el limbo numerosos aspectos (Zaguirre, 2019). En diciembre de 2018 el Gobierno del PSOE dictó el Real Decreto Ley 28/2018 que adelantaba a 2021 las medidas de equiparación con el Régimen General

(Zaguirre, 2019, p.6). Todavía, en la actualidad, no se han llegado a materializar cuestiones como la desaparición de la figura del desistimiento, la protección por desempleo, la cotización por salarios reales o cuestiones relacionadas con el cálculo de las pensiones de incapacidad permanente o jubilación (Zaguirre, 2019). Esto conlleva una potencial situación de explotación ya que hace implícita una desigual relación de poder entre las partes que conforman la relación laboral (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018, p.114).

Entre las discriminaciones más importantes que aún perduran se encuentran la imposibilidad de cotizar por la prestación de desempleo, la exclusión de la Ley de la prevención de riesgos laborales, la ausencia del derecho a la negociación colectiva, el despido por desistimiento y la ausencia de inspecciones de trabajo en los domicilios (Martínez-Buján y Moré, 2021). La inexistencia del derecho a protección frente al desempleo y la exclusión del sector de la ley de prevención de riesgos laborales constituyen los dos ejes de mayor vulnerabilidad que llevan años discriminando a las personas empleadas en este sector (Díaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.89).

Carecer del derecho a prestación y cotización por desempleo las deja desprotegidas frente a situaciones de desempleo involuntario y esto favorece la escasa conflictividad que a menudo presentan frente a sus empleadores, aceptando condiciones y salarios más bajos (Zaguirre, 2019). En el caso de las trabajadoras migrantes esta desprotección se agrava especialmente, ya que muchas al encontrarse en situación administrativa irregular se sitúan en una posición de gran vulnerabilidad forzadas a “aceptar todo” en términos de derechos laborales (Bofill y Gregorio, 2021). En el caso de quienes cuidan a personas mayores el fallecimiento de éstas también conlleva un riesgo, ya que finaliza la relación laboral y salarial, y en caso de ser internas carecen de un sitio donde alojarse. Por estos motivos, en el ámbito Europeo, países como Portugal, Italia, Francia, Noruega, Luxemburgo, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania e Irlanda ya contemplan prestaciones por desempleo para este colectivo (OIT, 2016, citado en Zaguirre, 2019, p.11).

Respecto a la cuestión del despido, la figura del desistimiento como causa de extinción del contrato solo se aplica a las empleadas del hogar y a los altos directivos (Zaguirre, 2019), supone un despido sin causa y según la OIT (1982) es obligatorio alegar un motivo válido para el despido. También conforman el único sector cuya normativa no prevé una consecuencia legal para el despido de las trabajadoras embarazadas (Zaguirre, 2019, p.6). El Estatuto de los Trabajadores fija en estos supuestos la nulidad del despido, por ser discriminatorio, y exige la readmisión de la trabajadora y una indemnización adicional, pero en esta relación laboral desarrollada en domicilios privados la readmisión no puede

imponerse y como defiende Zaguirre (2019) debería establecerse algún tipo de indemnización extraordinaria.

Por otra parte, respecto a la exclusión de la LPRL, la normativa existente en el sector establece de forma explícita la obligatoriedad por parte del titular del hogar de garantizar que el trabajo se realice en condiciones de seguridad e higiene (Diaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.107). De esta forma la valoración de la idoneidad queda en manos de una negociación individual de las partes involucradas para garantizar que su ejercicio se realiza en un entorno de seguridad, donde fundamentalmente se cumple la voluntad de los empleadores. Molero (2020) reclama la obligación de establecer previsiones específicas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo debido a la frecuencia con la que pueden producirse caídas, golpes o trastornos musculoesqueléticos por determinadas posturas y especialmente, en el caso de las cuidadoras internas, la fatiga excesiva y el desgaste emocional por la implicación con la persona cuidada.

También afirma Molero (2020) que debería resultar obligado mencionar e identificar en el contrato de trabajo las diferentes funciones y actividades que realiza la cuidadora, ya que no es lo mismo realizar exclusivamente funciones de limpieza que cuidar a menores, personas mayores o enfermas y tampoco supone los mismos riesgos.

Con la irrupción de la pandemia de la Covid-19 también se han sacado a la luz cuestiones que desde hace años venían demandando soluciones pero que habían quedado relegadas. El informe “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19” creado por el Ministerio de Igualdad (2020) muestra cómo las trabajadoras de cuidados han sido uno de los sectores más golpeados por la pandemia, debido a su precariedad (Ministerio de Igualdad, 2020). Tras las presiones constantes del propio colectivo en marzo de 2020 se aprobó el Real decreto-ley 11/2020 que establecía entre sus objetivos dar respuesta a su vulnerabilidad frente a la ausencia de prestación por desempleo. Para ello se creó un subsidio extraordinario temporal del que podrían beneficiarse como consecuencia de la Covid-19. Supuso un mecanismo de reconocimiento de ayuda al desempleo que llevaba años de demanda y un enorme avance tanto a nivel simbólico como práctico (Diaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021). Es importante destacar que su gestión se realizó con lentitud e incumplimientos de los plazos inicialmente previstos y que cubría únicamente a las trabajadoras empleadas de forma regular, dejando fuera a una parte muy importante del colectivo (Diaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.105). Todo parece señalar que la pandemia no ha hecho sino deteriorar todavía más las condiciones laborales en el sector (Martínez-Virto *et. al.*, 2021, p.134). En palabras de Martínez-Buján y Moré (2021):

A la vez que se ha puesto de manifiesto su rol esencial para garantizar el bienestar de las personas que cuidan, también se ha hecho evidente su invisibilidad ya que sus condiciones laborales no han constituido el foco de atención, ni aún siquiera cuando las organizaciones internacionales estaban identificando el trabajo del hogar como la ocupación más vulnerable durante la pandemia (Martínez-Buján y Moré, 2021, p.4).

Las mujeres de nacionalidad extranjera pueden incluirse dentro de los grupos más vulnerables en las relaciones laborales. Mantienen nuestra “protección social” mientras que son excluidas de la misma, puesto que muchas de ellas trabajan en la economía sumergida y el sistema no les garantiza prestaciones sociales públicas. Tomando como referencia a Oso y Martínez-Buján (2022) las mujeres migrantes se han convertido en un recurso para la provisión de protección social, sin embargo, dado que el acceso a los derechos sociales en España depende de la estabilidad laboral y de la situación de residencia, tienen dificultades para acceder a la protección social formal por sí mismas. Este proceso constituye una “paradoja del bienestar” basada en la mercantilización y la exclusión.

Suelen tener menor capacidad de negociación, menores redes de apoyo y menores conocimientos del contexto sociolaboral en el que se insertan (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018, p.115). Muchas de ellas, internas fundamentalmente, si son despedidas no pierden únicamente una actividad laboral y una fuente de ingresos, sino que se ven abocadas a la inaccesibilidad a la vivienda y a una posible vida en la calle (Díaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.107). Además, para renovar sus autorizaciones de trabajo y residencia necesitan estar en posesión de un contrato de trabajo.

Siguen sin ser un colectivo prioritario en cuanto a la adquisición de derechos sociales y esto dificulta su asentamiento. Se enfrentan a una triple discriminación or ser mujeres, por su procedencia étnica y por su inserción en el servicio doméstico.

Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

La modificación de nuestro modelo de cuidados hacia el modelo de una migrante en la familia puede relacionarse con el escaso impulso que ha tenido la Ley de Autonomía y Promoción a las Personas en situación de Dependencia. A pesar de que dicha norma conformó el cuidado como un derecho social universal, dejando al margen la responsabilidad moral de las familias y la visión asistencial del Estado, con la crisis económica, la dotación

presupuestaria para impulsar dicha normativa fue escasa y con ello se ha contribuido a la mercantilización de los cuidados.

La atención a las personas dependientes se ha constituido en los últimos años como uno de los principales retos a abordar desde las políticas públicas. La Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia, estableció como derecho de la ciudadanía la asistencia en situaciones de dependencia y fue promulgada con el objetivo de garantizar la igualdad en el ejercicio de este derecho (BOE, 2021b). Vinculó legislativamente, de forma pionera en España, la vejez y la dependencia como situaciones asociadas (Martínez-Buján y Rungo, 2021, p.47). Con ella se creó el Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia, en el que se incluyen diferentes prestaciones y servicios. Se implicó por primera vez el derecho de las personas en situación de dependencia a contar con una serie de cuidados garantizables (Martínez-Virto *et. al.*, 2021).

Para que se produzca una situación de dependencia es necesario que concurran tres factores: una limitación física, psíquica o intelectual que disminuya las capacidades personales; la incapacidad para realizar por sí mismo actividades de la vida diaria; la necesidad de asistencia/cuidados por parte de un tercero (Martínez-Buján y Rungo, 2021). Según la Ley 39/2006 se entiende por situación de dependencia:

El estado de carácter permanente en el que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitan la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal (BOE, 2021b).

En función del grado de dependencia se establecen diferentes clasificaciones: dependencia moderada (grado 1), dependencia severa (grado 2) o gran dependencia (grado 3) (BOE, 2021b).

Según el Instituto Nacional de Estadística (2020) las personas mayores de 65 años representan en Galicia el 25,4% de la población total, siendo uno de los territorios nacionales con mayor porcentaje (Martínez-Buján y Rungo, 2021, p.16). A su vez, según la encuesta estructural a hogares, realizada por el Instituto Gallego de Estadística, en 2017 en Galicia residían 117.875 personas con dependencia, es decir, un 4,4% de la población total (Martínez-Buján y Rungo, 2021, p.30). Estos datos reflejan las mejoras que se han ido

consiguiendo en el último siglo en cuanto a calidad de vida, siendo destacable la evolución positiva de la esperanza de vida en Galicia, que se situaba en 2019 en los 83,5 años, considerándose una de las regiones más aventajadas del mundo en este terreno (Martínez-Buján y Rungo, 2021). Estos cambios en la estructura poblacional requieren una adecuada respuesta por parte de las administraciones públicas para garantizar las demandas de este grupo poblacional, especialmente en aquellos casos en los que tienen lugar situaciones de dependencia. El futuro presenta nuevos retos ya que se estima un acelerado aumento de la población mayor y un crecimiento de las tasas de dependencia.

En Galicia, la atención a la dependencia tuvo y tiene dos vertientes destacables. Por una parte, con la puesta en marcha del mencionado sistema de atención a la dependencia, y, por otra parte, con la privatización de los cuidados a través del servicio doméstico. Respecto a esta última modalidad, las cifras demuestran que el 13% de las personas con dependencia reciben cuidados de trabajadores/as remunerados en el domicilio (Martínez-Buján y Rungo, 2021). En dicha normativa no se menciona la contratación de cuidadoras a domicilio como recurso de privatización de los cuidados, tan solo la remuneración a cuidadores no profesionales bajo la prestación de cuidados en el entorno familiar.

Según datos del IMSERSO (2022) 65.405 personas en Galicia son beneficiarias de prestaciones y servicios de atención a las personas en situación de dependencia. El servicio de ayuda a domicilio es el recurso más empleado, siendo beneficiarios/as un 31,89%, seguido por la prestación de cuidados familiares, con un 19,59% de beneficiarios/as (IMSERSO, 2022).

Tabla II.

Catálogo de Servicios y prestaciones Ley 39/2006

SERVICIOS	PRESTACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ● Servicios de prevención de las situaciones de dependencia ● Servicio de teleasistencia ● Servicio de ayuda a domicilio (atención necesidades hogar y cuidados personales) ● Servicio de centro de día y de noche 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prestación económica vinculada al servicio ● Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales ● Prestación económica de asistencia

• Servicio de atención residencial	personal
------------------------------------	----------

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 39/2006 (BOE, 2021b).

Las prestaciones económicas suponen un elevado porcentaje de los recursos concedidos y estas prestaciones han incrementado la externalización de los cuidados. Los datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales muestran que la prestación económica para cuidados en el entorno familiar fue el recurso más potenciado de todos los incluidos en el programa (Martínez-Buján y Rungo, 2021), en contraposición a las previsiones legales que la calificaban como excepcional (art. 18.1 Ley de Dependencia).

Una de las principales problemáticas, estudiada en diferentes investigaciones indican, es la utilización de estos salarios, en algunas Comunidades Autónomas, para remunerar a cuidadoras privadas no regulares contratadas como servicio doméstico (Martínez-Buján, 2014, p.284). En palabras de Martínez-Buján y Rungo (2021) existen evidencias científicas de que el fomento de las prestaciones económicas de cuidados en el hogar activaron la creación de un sector de cuidados sumergido alrededor del servicio doméstico y el trabajo de mujeres inmigrantes (p.81). Otra problemática a destacar se centró en los efectos que esta prestación puede producir en la estructura familiar del cuidado ya que, aunque la ley buscara suavizar la implicación de las familias su formulación puede llegar a reforzar la presencia de las mujeres como principales cuidadoras (Martínez-Buján y Rungo, 2021).

2. METODOLOGÍA

El ámbito de análisis que se presenta es el del empleo del hogar privado, orientado a personas mayores y en situación de dependencia, que se analizará a través de una metodología cualitativa que combina una revisión bibliográfica y análisis documental con un trabajo empírico a través de la realización de entrevistas semiestructuradas. El espacio geográfico en el que se enmarca la investigación se circunscribe a la ciudad de A Coruña.

Se busca profundizar en las condiciones laborales desde la experiencia de las propias trabajadoras involucradas. Por ello, se ha escogido la entrevista semiestructurada debido a que es una técnica que permite crear una atmósfera en la que es probable que los sujetos se expliquen libremente. En palabras de Taylor y Bogdan (2002) se generan encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras (p.101).

Se han realizado un total de 10 entrevistas en profundidad semiestructuradas a mujeres migrantes trabajadoras (actualmente o en un periodo no anterior a 2 años) del sector

de los cuidados en Galicia, con una duración media de entre 30 y 45 minutos. El muestreo ha sido no probabilístico, realizando la contactación con las cuidadoras a través de diferentes técnicas. Por una parte, se estableció contacto con diferentes organizaciones sin ánimo de lucro que dedicasen su actividad o alguna de sus actividades al trabajo con personas migrantes, entre las que han colaborado exclusivamente Cáritas de A Coruña y la Asociación Benéfica Renacer. Por otra parte, se contactó con Residencias de atención a personas de la tercera edad, tan solo obteniendo respuesta por parte de la Residencia Real Institución Benéfico Social Padre Rubinos. Por último, se invitó a participar en esta investigación a través de diferentes redes sociales y a través de las propias cuidadoras entrevistadas, tras establecer contacto previo con ellas, empleando la técnica “bola de nieve”.

En cuanto a las características de dicha muestra es preciso señalar que todas las entrevistadas son mujeres, de entre 35 y 56 años, procedentes de países latinoamericanos. En su mayoría se encuentran en situación administrativa regular, salvo dos de las entrevistadas, y del total ninguna ha obtenido la nacionalidad española. Casi todas ellas forman parte de una generación de mujeres pioneras en el proceso migratorio. Respecto al nivel de estudios, tres de ellas cuentan con formación universitaria en su país de origen, otras tres con el bachillerato, dos de ellas con formación profesional y otras dos con el graduado escolar. Predomina un perfil de mujeres sin formación específica en el sector de los cuidados (solo 2 del total de entrevistadas). Para la mayoría de ellas el trabajo en este sector surge como la única vía laboral a la que tienen acceso una vez llegan a España. La mitad de ellas cuenta con cargas familiares en nuestro país.

Solo tres de las cuidadoras entrevistadas contaban en el momento de realizar las entrevistas con un contrato de trabajo vigente y una de ellas afirma haber tenido contrato verbal con anterioridad. Cuatro de las participantes en la investigación trabajan o han trabajado en la modalidad de internas.

Tabla III.

Perfil de la muestra

ID	PSEUDÓNIMO	EDAD	PAÍS	AÑO DE LLEGADA A ESPAÑA	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	MODALIDAD	CONTRATO DE TRABAJO
E1	María	47	Honduras	2017	Regular	Interna	Sí
E2	Laura	49	Colombia	2019	Regular	Interna	Sí

E3	Raquel	54	Venezuela	2019	Regular	Externa	No
E4	Silvia	37	Ecuador	1999	Regular	Externa	No
E5	Carmen	56	Brasil	2018	Regular	Externa	No
E6	Paloma	43	Venezuela	2018	Regular	Externa	Sí
E7	Ángeles	47	Perú	2022	Irregular	Interna	No
E8	Beatriz	41	República Dominicana	2019	Regular	Externa	No
E9	Isabel	35	Venezuela	2020	Regular	Externa	No
E10	Tatiana	38	Colombia	2021	Irregular	Interna	No

Fuente: Elaboración propia.

Todas las entrevistas han contado con garantías de protección de datos y anonimato y se han realizado presencial (3) o telefónicamente (7), con el apoyo de una grabadora de voz para su posterior transcripción y análisis. Las temáticas que se han abordado en las entrevistas son: proceso migratorio, trayectoria formativa y laboral, sector de los cuidados, perfil de las personas usuarias, características del servicio, condiciones laborales, impacto de la COVID, consecuencias en las condiciones personales y familiares.

Las preguntas se han caracterizado por ser formuladas de una forma semiestructurada, pero flexible ante cualquier posible cambio debido al desarrollo de la narración por parte de la persona entrevistada. En sintonía con Valles (1999) de esta forma se busca indagar en la amplitud y en la profundidad de las vivencias y de los contextos. Se personaliza el encuentro y se anima a la persona entrevistada a centrarse en su propio relato.

3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados se presentan los resultados obtenidos tras el estudio empírico acerca de las condiciones laborales de las cuidadoras migrantes. El relato de las trabajadoras posibilita captar su percepción tanto acerca de dichas condiciones, como de las consecuencias que éstas acarrearán en su vida personal y familiar.

Los resultados obtenidos se analizarán de forma estructurada, teniendo en cuenta los bloques temáticos abordados durante las entrevistas. Los datos referentes al perfil demográfico de la muestra entrevistada se han recogido en el apartado de metodología. Por este motivo, en primer lugar, se hará referencia a la trayectoria formativa y laboral de las entrevistadas.

Trayectoria formativa y laboral

La mayoría de las mujeres entrevistadas, excepto aquellas que contaban con formación universitaria, antes de su llegada a España, declaran haber estado empleadas en el sector servicios, en trabajos con baja cualificación y para los cuales no necesitaban formación específica, en su país de origen. Tan solo una de ellas afirma haber trabajado en el ámbito de los cuidados previamente.

En cuanto a la decisión de emigrar, todas las personas entrevistadas coinciden en señalar que entre las principales motivaciones de la migración se encuentran tanto la situación problemática de sus países de origen como razones socioeconómicas, añadiendo además a estas causas, en algunos casos, situaciones de violencia de género. Como afirma Moré (2021) las mujeres están marcadas por su posición de desventaja en las estructuras de género, que las hace más vulnerables a la falta de recursos y a distintos tipos de violencias. A través de sus palabras se puede observar cómo el proyecto migratorio surge como una estrategia para hacer frente a la vulnerabilidad económica y se establece como una alternativa de supervivencia.

Respecto a la homologación de sus títulos profesionales, tan solo 3 de las entrevistadas han conseguido homologar el título de bachillerato. Las demás trasladan no haber podido hacerlo por falta de tiempo, debido a la complejidad del trámite o por encontrarse en situación administrativa irregular.

En lo tocante a la trayectoria profesional en España 8 de ellas se han dedicado desde su llegada al sector de los cuidados, 2 de ellas a la limpieza y al cuidado, 1 de ellas en hostelería y 1 como dependienta. Como ellas mismas trasladan, no encuentran dificultades en el acceso al mercado laboral en el servicio doméstico, y especialmente en la modalidad de internas, debido al rechazo de la propia población autóctona hacia este tipo de empleos. Algunas afirman tener vocación hacia el cuidado, como argumentaba Moreno (2021) las propias trabajadoras vinculan la vocación con la profesionalidad en ausencia de una formación específica. Otras, sin embargo, muestran resignación y afirman que es casi la única opción para las personas migrantes, sin papeles o sin estudios

“Aquí lo que más se da para un indocumentado es o cuidar casas, o cuidar bebés o cuidar ancianos” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Uno aquí sin estudios grandes no tiene otro trabajo y pues digamos es la salida más... para un inmigrante” (E.2, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Es lo que puedo permitirme” (E4, situación administrativa regular; modalidad externa).

Excepto 3 de las entrevistadas todas ellas afirman sentirse satisfechas con el trabajo de cuidados. Sin embargo, a través de sus trayectorias se visibiliza el impacto de la desigualdad de género, clase y etnia a la que se ven sometidas.

Acercas de la discriminación en el lugar de trabajo por su condición de migrantes, tan solo 4 de ellas afirman abiertamente haber sido víctimas de discriminación, manifestada a través de hostigaciones emocionales y verbales o maltrato psicológico

“Pensaba que podía hacer conmigo lo que quisiera porque a mí se me notaba el acento” (E6, situación administrativa regular; modalidad externa).

En palabras de Moré (2018) la empleada debe “saber estar en su sitio” y se expresa en una serie de prácticas que actúan como “fronteras” simbólicas definiendo las posiciones de ambas partes. Algunos de sus testimonios muestran la dureza de estos comportamientos por parte de las familias

“Dejé de beber agua de botella para beber agua del grifo porque decían que tomaba mucha agua” (E1, situación administrativa regular; modalidad interna).

Como afirma Fraisse (2000, citado en Moré, 2018, p.6) las relaciones sociales entre empleadoras y cuidadoras no se desvinculan completamente de la herencia histórica y social de la lógica de la servidumbre doméstica.

Ninguna de ellas manifiesta explícitamente haberse sentido discriminada por su entorno debido a su trabajo como cuidadora. Sin embargo, una de las entrevistadas muestra a través de sus palabras como la migración supone para ella una caída en su estatus social

“Lo siento en mí más que nada por el ego. El ego de tener que empezar de cero” (E.7, situación administrativa irregular; modalidad interna).

Sector de los cuidados

Respecto al sector de los cuidados, casi todas las entrevistadas se han dedicado laboralmente a esta actividad desde hace más de un año. Todas han trabajado siempre en hogares privados, excepto dos de ellas que trabajan o han trabajado en una residencia para la tercera edad. Ambas cuentan con la formación requerida para trabajar como auxiliar sociosanitario. Para las demás la falta de tiempo libre les impide formarse y la experiencia personal y laboral aparecen como una alternativa legítima a la calificación (Roca, 2018, p.73).

En relación con la modalidad de interna, 4 de las entrevistadas, entre las que se encuentran las únicas 2 mujeres con situación administrativa irregular, trabajan en esta categoría. Esto se debe a un mayor vacío de trabajo de mano de obra nativa y a la tendencia generalizada de impulsar a las mujeres inmigrantes hacia este tipo de empleos. La revitalización del régimen de interna responde a las necesidades intensivas de asistencia que requieren algunos enfermos y adultos mayores, donde es imprescindible la presencia continuada de una cuidadora (Martínez-Buján, 2014).

“Desde que uno llega a este país le dicen: el mejor trabajo que te puede ayudar es de interna (...) lo que hacen es inducir a la persona inmigrante a que se interne obligatoriamente en una casa. No es porque quieras, es porque no te dejan otra opción” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna).

Como principales ventajas enumeran la ausencia de gastos de alquiler, alimentación y suministros y la posibilidad de ahorro para enviar remesas a sus países de origen. En la mayoría de los casos aceptar esta modalidad suele verse como una estrategia de refugio en las primeras etapas del proyecto migratorio, acumulando más horas de trabajo y aumentando los ingresos percibidos. También supone un refugio, especialmente para las que se encuentran en situación irregular, ya que reduce las posibilidades de ser sometidas a controles migratorios (Martínez-Virto et. al., 2021) y les permite acumular tiempo de estancia en España para solicitar permisos de residencia

“Cuando alcance el tiempo necesario aquí podré pedir el permiso de residencia” (E10, situación administrativa irregular, modalidad interna) .

Sin embargo, varias de las entrevistadas afirman no encontrar ninguna ventaja a esta modalidad

“Ni el sueldo lo vale” (E3, situación administrativa regular, modalidad externa).

Como desventajas trasladan la falta de tiempo, la falta de descanso, las limitaciones en la vida personal y la soledad

“No tienes un horario, trabajas 24 horas y además no descansas, al día siguiente tienes que estar despierta, aunque hayas pasado mala noche” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa)

“No estoy viviendo mi vida” (E.10, situación administrativa irregular, modalidad interna)

“Tu vida y tu tiempo se lo vendes al diablo” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna).

En la misma línea Martínez-Buján (2014) coincide en que son los mismos motivos por los que la población autóctona rechaza esta modalidad de empleo: la falta de descanso, el bajo salario, las duras condiciones o el aislamiento.

En cuanto al acceso a este sector de ocupación manifiestan haber conseguido sus primeros empleos a través de diferentes asociaciones, conocidos o anuncios en internet.

Perfil de las personas usuarias

Analizando el perfil de las personas usuarias, las entrevistadas afirman que todas las personas de la tercera edad atendidas tenían entre 65 y 100 años, la mayoría en situación de dependencia, lo cual constata la necesidad de revisar la organización social de los cuidados. Afirman que desconocen si contaban con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia, excepto una de ellas que traslada que sí, cuando trabajó para una empresa que prestaba servicios de ayuda a domicilio en un ayuntamiento. La escasa cobertura ofrecida por la Ley de Dependencia y la insuficiente implicación de los hombres en las tareas de cuidados sigue haciendo imprescindibles a estas trabajadoras (Zaguirre, 2019).

En cuanto a las principales necesidades de los usuarios, afirman que son todas aquellas relacionadas con las actividades básicas de la vida diaria: el aseo personal, la vestimenta, la alimentación, la limpieza del hogar, la medicación, el apoyo en la movilidad y la compañía

“Yo hago todo, yo soy sus manos” (E3, situación administrativa regular, modalidad externa)

“Y sobre todo mucho amor eh” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna).

De acuerdo con Martínez-Virto *et. al.* (2021) los cuidados informales en muchos hogares compensan o complementan los cuidados prestados por el resto de los y las agentes (...) por lo que se deja de recurrir al cuidado informal cuando disminuyen las necesidades o los hogares pueden asumir con sus propios recursos los cuidados (p.128).

La mayoría de ellos/as viven solos/as o en pareja y en general su actitud hacia las cuidadoras es muy positiva, mostrando agradecimiento y apego hacia ellas

“Se sienten acompañados y se ponen contentos cuando llego. Los familiares aparecen poco, te contratan y después... se desentienden” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa).

Tan sólo una minoría manifiesta una mala actitud hacia ellas

“Algunos como tienen enfermedades suelen ser agresivos” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna).

Las familias también suelen mostrar una actitud positiva, ofreciendo apoyo simbólico/moral en sus tareas

“Valoran mucho nuestro trabajo, más que nada porque ellos no quieren hacerlo” (E6, situación administrativa regular, modalidad externa).

La empleada cumple una función de respiro/sustitución de aquellas mujeres sobre las que recaería el trabajo de cuidados y evita que sus familiares deban institucionalizarse (Martínez-Buján, 2014) lo cual otorga reconocimiento a las cuidadoras. Sin embargo, es destacable que algunas de las entrevistadas manifiestan no conocer a ningún familiar de las personas atendidas.

Características del servicio

Por otra parte, respecto a las características del servicio, la mayoría de las entrevistadas afirman que los domicilios donde realizan sus tareas de cuidado suelen estar adaptados o cuentan con algún tipo de ayuda técnica, tales como silla eléctrica, silla de ruedas, grúa, duchas con adaptaciones, camas articuladas...

Respecto a las tareas encomendadas se realizan una gran variedad de actividades y abarcan desde labores relacionadas con el cuidado personal hasta tareas domésticas más tradicionales como la limpieza del domicilio, realizar comidas, ir a la compra... Las circunstancias concretas de cada empleo pueden variar mucho, pues precisamente lo que los caracteriza es que el servicio se personaliza al máximo (Dussuet 2013, citado en Moré 2018, p.5). Son los denominados “cuidados a la carta” y cuánto mayor sea el grado de dependencia de la persona atendida la carga de trabajo y las exigencias aumentan.

En lo que concierne a las peticiones que suelen tener las familias a la hora de contratar servicios privados de atención en el domicilio, muchas de las cuidadoras entrevistadas coinciden en que lo fundamental es el buen trato y la dedicación hacia la persona que es atendida. Algunas afirman que es primordial ofrecer confianza a las familias, darles cariño y adaptarse a ellos y a sus gustos

“El cuidado, que sepas tratarlos, que sepas lo que les gusta, que me adapte a ellas y que no necesiten estar diciéndome las cosas a menudo” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna).

También hacen alusión a la responsabilidad, a las referencias de otras familias con las que hayan trabajado previamente y, en algunos casos, a contar con una situación

administrativa regular. Varias de ellas también coinciden en que la disponibilidad es un factor clave a la hora de contratarlas

“A ellos les gusta la disponibilidad, que estés libre si un día te necesitan” (E5, situación administrativa regular, modalidad externa)

“Que estés disponible, que trabajes las máximas horas” (E8, situación administrativa regular, modalidad externa).

Mantener el empleo habitualmente supone aceptar las peticiones y condiciones que las familias empleadoras solicitan

“Porque los sueldos y eso al final mandan ellos, te dicen las horas y el precio y tú aceptas o no” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa).

Finalmente, respecto a aquello que las propias cuidadoras suelen pedir o valorar, afirman conformarse con tener un empleo y poder alcanzar una estabilidad económica. Algunas también “exigen” un mínimo de trato digno por parte de los usuarios/as

“Yo no pido nada, lo único respeto” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna).

Condiciones laborales

Centrándonos en las condiciones laborales con las que cuentan estas trabajadoras migrantes, destaca que sólo 3 de las entrevistadas contaban en el momento de realizar las entrevistas con un contrato de trabajo y una de ellas afirma haber tenido contrato verbal, antes de regular su situación administrativa. Dos de las que no tienen contrato afirman que se debe a que están cobrando una Renta de Inclusión Social y es incompatible con tener un contrato de trabajo, lo que las mantiene en condiciones de precariedad y exclusión social. La informalidad sigue siendo una demanda habitual por parte de los hogares para reducir costes a la hora de satisfacer sus necesidades de cuidados (Martínez-Virto *et. al.*, 2021) que para ellas tiene graves consecuencias, ya que imposibilita la adquisición de determinados derechos.

Respecto a la jornada y horario laboral sus respuestas son muy variadas, en función del número de domicilios en los que están empleadas, pero todas ellas coinciden en que realizan más horas de trabajo de las que tienen establecidas

“Siempre termino quedándome más horas” (E3, situación administrativa regular, modalidad externa).

Destacan especialmente las respuestas de aquellas que trabajan en la modalidad de internas, ya que trabajan más horas de las que establece la ley y no se respetan sus horas de descanso

“No tiene límite” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Tiempo completo” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna)

“24 horas” (E7, situación administrativa irregular, modalidad interna).

“No tengo horas de descanso, cuando puedo descanso un poco” (E10, situación administrativa irregular, modalidad interna)

Respecto a permisos laborales, en su mayoría, excepto 3 de ellas, afirman que las familias empleadoras les permitirían acudir al médico o a alguna cita similar en caso de que fuese necesario y avisasen con tiempo. Se extrae de sus relatos que no es una condición que se garantice, sino que está supeditada a la decisión de los empleadores.

“Si yo voy al médico por la mañana después tengo que ir a hacerle las horas por la tarde” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa).

Tan solo 2 de las entrevistadas afirman recibir pagas extras, una de ellas media pese a considerar que le correspondería cobrarla entera. En cuanto a la baja laboral sólo 1 de ellas afirma que sería retribuida, el resto lo desconoce o afirma que no.

Sobre el proceso de negociación de las condiciones laborales algunas indican que tiene lugar a través de la empresa para la que trabajan, otras afirman que sí se da en condiciones de igualdad

“Igualdad, como si fuera de la familia” (E5, situación administrativa regular, modalidad externa).

Pero en su mayoría consideran que hay una jerarquía por parte de la familia empleadora

“El que paga manda” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna)

“El que tiene el dinero es el que tiene el poder” (E10, situación administrativa irregular, modalidad interna).

Las relaciones empleadores/empleadas siguen siendo profundamente asimétricas y subordinadas (Lin y Bélanger, 2012, citado en Martínez-Buján, 2014). Ninguna de ellas manifiesta que surjan conflictos con los/as usuarios/as y sus familias.

En cuanto a la nómina, ninguna de ellas percibe salario en especie, algunas cobran mensualmente, entre 650-1.500€/m, otras por horas trabajadas, variando en este último caso entre los 6-10€/hora, y otra por días, cobrando 50€/d. Solo 1 de ellas afirma contar con algún

tipo de plus adicional. De la misma forma solo 1 de ellas afirma que en caso de necesitar una baja laboral ésta sería retribuida.

Respecto a si conocen las condiciones laborales que regula el RD 16/2011 destaca que en su mayoría no es así, conociendo en algunos casos la ausencia de derecho a prestación por desempleo. Sus testimonios muestran un gran desconocimiento sobre el funcionamiento de la legislación, lo que aumenta su situación de indefensión y vulnerabilidad. Ninguna de ellas afirma haber sido despedida, excepto al morir los/as usuarios/as, ni conocer la figura del despido por desistimiento. Sobre la falta de derechos laborales todas coinciden en que no les parece justo e incluso se sorprenden de que la ley establezca determinadas cuestiones

“Es muy injusto y muy abusivo” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna)

“A veces muchos no tienen dónde dormir, no tienen familia... ¿entiendes?” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Me parece muy mal, hay gente que trabaja toda su vida en una casa y tiene el mismo derecho que uno que trabaja en una empresa” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa)

“Las cuidadoras también deberían tener ese derecho” (E5, situación administrativa regular, modalidad externa)

“La autoridad está solo en la persona que contrata y no tiene ningún derecho la que hace el servicio, ni opinión vaya” (E7, situación administrativa irregular, modalidad interna).

Respecto al equipamiento, 2 de ellas cuentan con uniforme en su lugar de trabajo. Durante la pandemia no hubo cambios en sus condiciones laborales, 2 de ellas manifiestan haber pagado ellas mismas los equipos de protección que empleaban en su lugar de trabajo.

En cuanto a los riesgos laborales destacan los riesgos físicos, relacionados con la espalda, las rodillas y las muñecas. Solo 5 de ellas hacen alusión a riesgos psicológicos

“El maltrato psicológico más que nada es lo peor” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Son muchas horas en una sola parte ¿me entiendes?” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Hay usuarios que no tienen conciencia de nada y a veces te tratan muy mal” (E6, situación administrativa regular, modalidad externa).

Además, el trabajo emocional es fundamental, ya que se suele generar un contacto personal e íntimo al convivir con las personas usuarias y acompañarlas.

Las familias empleadoras suelen preferir contratar cuidadoras que no tengan cargas familiares en España, conformando así una forma específica de racismo vinculada a la exigencia de disponibilidad total de las empleadas migrantes (Moré, 2018)

“Es de lo primero que te dicen, sobre todo hijos pequeños, que no tengas responsabilidad” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Me dijo ¿tienes hijos? ¿familia? y le dije que sí y dijo ay no, entonces no (E7, situación administrativa irregular, modalidad interna)

Finalmente, a la pregunta de qué aspectos de sus condiciones laborales mejorarían destaca que aquellas que trabajan en la modalidad de interna esperan poder dejar de hacerlo

“No sería interna, es más, mi próximo trabajo lo planteo que sea de otra manera...” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna).

Otras hacen alusión al sueldo y a la cotización, a la reducción del número de horas de trabajo y al derecho a la prestación por desempleo

“Poder cobrar más, lo del desempleo, la cotización...” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa)

“Tener más tiempo para mi vida” (E10, situación administrativa irregular, modalidad interna)

“Creo que todas deberíamos tener ese derecho” (E6, situación administrativa regular, modalidad externa).

Condiciones de vida

Haciendo referencia a las consecuencias que acarrea dicha relación laboral en las condiciones personales y familiares de las trabajadoras, por una parte, su relato señala que para algunas de ellas el empleo en el sector de los cuidados sí les permite alcanzar sus objetivos migratorios, ya que mientras trabajan como cuidadoras pueden acumular tiempo de estancia en España y regularizar su situación administrativa para poder residir en nuestro país. También indican que sí alcanzan sus objetivos migratorios ya que han conseguido un empleo y pueden enviar dinero a sus países de origen.

“Sé que esto es parte del camino” (E7, situación administrativa irregular, modalidad interna).

Otras, por el contrario, discrepan de esta cuestión

“Es engañoso, porque aquí lo obligatorio es 3 años de empadronamiento pero con contrato de trabajo y ¿quién te lo hace? Siendo inmigrante nadie se arriesga,

nadie te lo quiere hacer” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna)

“La decisión de venir no fue mía pero tampoco lo haría de ser así” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa).

Respecto a la pregunta de si supone un modo de vida suficiente para ellas, en muchos casos se constituye como un modo de vida insuficiente para satisfacer las necesidades más básicas de sus propias familias

“Como mucho para sobrevivir, el resto nada” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa).

Por ello, buscan otras vías para aumentar y complementar sus ingresos, a veces empleándose como internas, solicitando algún tipo de prestación económica o en otras ocasiones mediante el pluriempleo

“Tengo que trabajar en otras cosas, el sueldo es poco y necesito...” (E6, situación administrativa regular, modalidad externa).

En relación a las oportunidades sociales, aquellas que previamente a encontrar trabajo en el sector de los cuidados mantenían relaciones familiares/sociales y ocupaban su tiempo con actividades de ocio sí han visto limitadas sus oportunidades y echan en falta poder compartir más tiempo con sus familiares, amigos y pareja. Sin embargo, aquellas que se caracterizan a sí mismas con ser personas solitarias, o aquellas que cuentan con turnos de trabajo en los que tiene las tardes o los fines de semana libres afirman no haber notado ninguna diferencia

“No, es que yo soy una persona muy tranquila, no me gusta salir” (E5, situación administrativa regular, modalidad externa).

La mayoría de ellas afirman contar con una red de apoyo que les ayuda a mantener/encontrar empleo en este sector, bien sea a través de amistades o conocidos/as, o por medio de las organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan con ellas. Pueden servirles como informantes de nuevos empleos o ejerciendo de nexo con las familias empleadoras.

En cuanto a la jubilación, aunque la mayoría de ellas afirman que su jubilación no es algo que les preocupe sus testimonios demuestran que son conscientes de la gravedad de su situación, por ello afirman tener intenciones de emplearse en otros sectores o incluso regresar a su país llegado el momento

“Tampoco voy a ser eterna en este trabajo” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna)

“No pretendo jubilarme aquí” (E3, situación administrativa regular, modalidad externa).

Las que sí lo reconocen abiertamente temen no llegar a cumplir los requisitos mínimos de cotización para tener derecho a la pensión, ya que en determinados momentos han trabajado sin contrato con han visto interrumpida su actividad laboral

“Llevo muy poquito cotizado” (E4, situación administrativa regular, modalidad externa)

“Es uno de los motivos por los que tomé la decisión de hacer la formación sociosanitaria, para poder tener algo...” (E9, situación administrativa regular, modalidad externa)

“Pienso en si voy a poder jubilarme y si al final todo lo que estoy trabajando me va a ser recompensado” (E6, situación administrativa regular, modalidad externa).

Finalmente, respecto a su futuro laboral, como ya se ha indicado previamente, varias de las entrevistadas tienen intenciones de regresar a sus países de origen

“Mi futuro es trabajar un tiempo aquí y después regresar a mi país” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna).

Hasta entonces la mayoría de ellas afirman que seguirán trabajando en el sector de los cuidados, sin embargo, también afirman que, de tener la posibilidad, aceptarían otros empleos

“Si se me da la oportunidad trabajaría en otra cosa” (E1, situación administrativa regular, modalidad interna)

“Cambiar de empleo en España es muy difícil, ejercer mi carrera mucho más difícil” (E2, situación administrativa regular, modalidad interna).

Aquellas que pretenden seguir residiendo en España en su mayoría les gustaría mejorar a nivel laboral, bien sea a través de un proyecto personal

“Me gustaría montar algún negocio o algo de forma autónoma... (E6, situación administrativa regular, modalidad externa).

Incrementando su formación o encontrando un empleo relacionado con sus antiguas profesiones

“Espero estar trabajando en una cosa mejor, que por lo menos tenga que ver con mi profesión...” (E8, situación administrativa regular, modalidad externa).

Una de las entrevistadas, que trabaja actualmente en una residencia, quiere seguir ejerciendo como cuidadora.

4. CONCLUSIONES

Como se ha podido comprobar a través de la realización de este trabajo, el actual modelo de organización social de los cuidados se caracteriza por su precariedad y por llevar años en crisis (Diaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.93). Las mujeres siguen siendo las encargadas del cuidado y la atención por parte de los poderes públicos sigue siendo escasa. Investigaciones como esta muestran, en palabras de Moré (2021), las carencias de un modelo de bienestar totalmente insuficiente e injusto que se fundamenta en desigualdades estructurales de género, clase social y etnia a nivel global (p.138).

La situación de gran vulnerabilidad e indefensión de las trabajadoras del hogar migrantes no es nueva, como muestra el hecho de que hayan sido históricamente excluidas de la legislación laboral y de la Seguridad Social (Martinez-Buján y Moré, 2021, p.7), pero la pandemia ha ayudado a cuestionar las habituales estructuras sociales y las consecuencias que acarrea establecer políticas de austeridad y de mercantilización de los servicios básicos del bienestar. Se ha evidenciado como los enfoques políticos inspirados en una ética feminista del cuidado pueden ser clave para abordar la reconstrucción de sociedades más equitativas y que enfrenten mejor el riesgo (Martinez-Buján y Moré, 2021).

Frente a una retórica de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres cada vez más extendida y aceptada, las desigualdades persisten y se agravan, especialmente para aquellas que se encuentran en situación de exclusión social, quienes asumen las tareas de reproducción social sin que se produzca una corresponsabilidad en los cuidados (Martinez-Buján y Moré, 2021). Por este motivo, parece evidente afirmar que la transformación de los cuidados necesita como pieza clave la intervención de los servicios sociales, a través de una inversión económica. Como afirma Durán (2002) cuidar cuesta y ha de ser tenido en cuenta en los presupuestos.

La crisis de los cuidados ha de ser vista como una crisis que afecta a nuestro sistema de bienestar, a nuestro modelo social y a nuestro modelo de vida. Estamos ante una oportunidad histórica de avanzar hacia lo que desde hace décadas el feminismo viene reclamando: la reconsideración de los cuidados como una actividad central para el sostenimiento de la vida (Diaz Gorfinkiel y Elizalde-San Miguel, 2021, p.93). En palabras de Fantova (2015):

Nos encontramos ante el reto de reformular el contrato social entre capital y trabajo, pero también entre mujeres y hombres, entre generaciones, entre regiones del mundo, entre las personas que vivimos ahora y las que vivirán en el futuro (...). (p.54).

Conocer la realidad de este sector, a partir de las manifestaciones en primera persona de las propias trabajadoras, nos permite entender las profundas carencias del sistema y las dificultades a las que estas mujeres se enfrentan diariamente. Estas dificultades se imbrican con los procesos migratorios -en muchos casos irregulares- lo que impone más dificultades si cabe para su inclusión (Martínez-Virto *et. al.*, 2021, p.126).

Considerando los objetivos que se querían lograr con la realización de dicha investigación podría afirmarse que éstos han sido conseguidos, a través de la recogida de información y el análisis posterior de la misma. La investigación empírica se ha tropezado, como principal dificultad, con la gran cantidad de mujeres migrantes sumergidas en el empleo irregular, que se muestra invisible y al que es complejo acceder.

Tabla IV.

Resultados obtenidos en base a los objetivos planteados

OBJETIVOS	RESULTADOS
Profundizar sobre la relación laboral de carácter especial del servicio de ayuda en el hogar privado.	Se ha indagado acerca de las condiciones laborales con las que cuentan las trabajadoras del hogar en los domicilios privados.
Comprobar cómo influye esta relación laboral en las experiencias de las trabajadoras.	Se ha constatado cómo la desigualdad legislativa a la que se ven sometidas las empleadas del hogar repercute negativamente en las experiencias personales de las trabajadoras.
Visibilizar la labor crucial que realizan las empleadas del hogar para sostener el sistema de bienestar en España.	Se ha puesto en valor el papel fundamental que tienen estas trabajadoras frente a la ausencia de recursos públicos para el cuidado.
Subrayar la discriminación debido su condición de migrantes y cuidadoras.	Sus relatos permiten observar las desigualdades estructurales de género, clase social y etnia a las que se ven sometidas las cuidadoras inmigrantes en España.

Fuente: Elaboración propia.

Las cuidadoras, especialmente aquellas de origen migrante, carecen de una normativa que marque su salario acorde a los niveles de profesionalización y especialización que requieren sus ocupaciones y que se ajusten a la intensidad de los niveles de dependencia de las personas a las que atienden (Martínez-Buján, 2014, p.293). Siguen sin derogarse todas las condiciones laborales discriminatorias y esto es fundamental si se quiere acabar con la vulnerabilidad a la que las cuidadoras están expuestas.

Los retos futuros para con estas mujeres pasan por equiparar sus condiciones laborales a las del resto de trabajadores/as, así como por formular nuevas medidas y directrices que orienten este empleo hacia la profesionalización (Martínez-Buján y Rungo, 2021). Esto se torna prioritario especialmente en un momento histórico donde las necesidades de cuidados seguirán aumentando de forma significativa.

Recientemente, España ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo que amplía los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y las equipara a las del resto de trabajadores/as. Puede considerarse un logro de las propias trabajadoras que durante la última década han estado reivindicando y reclamando esta cuestión. Con esta equiparación se garantizará, entre otras cuestiones, el derecho a la protección por desempleo de las trabajadoras domésticas y que sean informadas de sus condiciones laborales de forma adecuada, veraz y comprensible, priorizando el contrato escrito. De esta manera se empezará a reconocer la importancia de la contribución de estas trabajadoras a la economía nacional y supondrá un avance en cuestiones de justicia social, derechos humanos y dignidad laboral.

Sin duda, tenemos una gran deuda social hacia estas mujeres que siguen estando en primera fila. La ciudadanía ha de ser consciente de las debilidades del sistema y reclamar políticas de cuidado como parte de unos derechos sociales que han de ser garantizados. Nuestro sistema de cuidados no puede contar indefinidamente con un colectivo de trabajadoras a las que se mantiene en condiciones de pobreza, vulnerabilidad e infraprotección para su sostenimiento (Zaguirre, 2019). En palabras de Martínez-Virto *et. al.* (2021):

No cabe duda de que es preciso acometer reformas que a nivel estructural modifiquen el modelo de cuidados, abriendo oportunidades para la dignificación e inserción de las cuidadoras migrantes. Esta debe nacer de un compromiso social y político en reconocer su aportación. Ello, además de una cuestión de sostenibilidad, lo es también de justicia social (p.139).

BIBLIOGRAFÍA

- Aldrey, J. y Oliva, R. (2018). Patróns de distribución territorial da poboación estranxeira en Galicia, 1997-2017. *Revista galega de economía*, 27(2): 49-60. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6730158>
- Bofill, S. y Gregorio, C. (2021). 'Tú no tienes donde ir (y yo sí)'. De cómo el miedo al contagio impacta en las trabajadoras migrantes empleadas en el hogar. *Migraciones*, 53, 143-170. Recuperado de: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/16115/15547>
- Boletín Oficial del Estado (2021a). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Boletín Oficial del Estado (2021b). *Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de Dependencia*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf>
- Catarino, C. y Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Revista de Sociología*, 60, 183-207.
- Cerda, J. (2014). Las familias transnacionales. *Revista Espacios Transnacionales*, 2: 78-88. Recuperado de: http://132.247.70.74:1023/REDIFAM/docs/publicaciones/articulos/Julia_Cerda_Carbajal-Familias_Transnacionales.pdf
- Díaz Gorfinkiel, M. y Martínez-Buján, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social*, 27, 105-118. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501316>
- Díaz Gorfinkiel, M. y Elizalde-San Miguel, B. (2021). La inevitabilidad de los empleos de cuidado: la crisis de la COVID como reflejo de las limitaciones sociales y jurídicas en el sector del empleo del hogar. *Migraciones*, 53, 87-113. Recuperado de: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/16151/15544>
- Dirección General de la Policía (2020). Ciudadanos extranjeros. Recuperado de: https://www.policia.es/_es/extranjeria_extranjeros.php#
- Fantova, F. (2015). Crisis de los cuidados y servicios sociales. *Revista de servicios sociales*, 60, 47-62. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5346229>

- Heredia, L. (2010). Mujeres e inmigración en España: acceso al mercado laboral en Ortega, M (coord.), *Inmigración, integración, mediación intercultural y participación ciudadana*. Alicante, España: Editorial Club Universitario.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2022). *Información estadística del sistema para la autonomía y atención a la dependencia. Situación a 28 de febrero de 2022*. Recuperado de:
<https://www.imserso.es/interpresent4/groups/imserso/documents/binario/estsisaad2022228.pdf>
- Martínez-Buján, R. (2014). ¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España. *Migraciones*, 36, 275-305. Recuperado de:
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/4797>
- Martínez-Buján, R. y Moré, P. (2021). Migraciones, trabajo de cuidados y riesgos sociales: las contradicciones del bienestar en el contexto de la COVID-19. *Migraciones*, 53, 1-26. Recuperado de:
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/17635/15552>
- Martínez-Buján, R. y Rungo, P. (2021). O sistema de cuidados de longa duración en Galicia desde a perspectiva da prestación de servicios e de xeración de emprego. *Consello Económico e social de Galicia*. Recuperado de:
<https://www.ces-galicia.org/publicacions/informes/informe-sobre-sistema-cuidados-longa-duraci%C3%B3n-en-galicia-desde-perspectiva>
- Martínez-Virto, L., Sánchez-Salmerón, V., Hermoso, A. y Azcona, A. (2021). ¿Vulneradas por la crisis o vulnerables en continua crisis? Análisis de las condiciones de vida y empleo de las mujeres migrantes en el trabajo doméstico y de cuidados en un contexto de pandemia. *Migraciones*, 53, 115-142. Recuperado de:
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/16073/15546>
- Ministerio de Igualdad (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Madrid: Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.
- Molero, M. (2020). Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente. *Revista de Derecho Social*, 89.
- Moré, P. (2018). Los límites del cuidado. Organización de la asistencia a domicilio para personas mayores en Madrid y París. *Revista Internacional de Sociología*, 76. Recuperado de:
<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/699>

- Moré, P (2021). Más allá del empleo: la centralidad del trabajo de cuidados en el curso de vida de las mujeres migrantes. *ATLÁNTICAS. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 5(1), 116-145. Recuperado de:
<https://revistas.udc.es/index.php/ATL/article/view/arief.2020.5.1.7511>
- Moreno, S. (2021). Prestigiando el trabajo de cuidados en los servicios de ayuda a domicilio. *Migraciones*, 53, 27-57. Recuperado de:
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/16087>
- Organización Internacional para las Migraciones (2019). Glosario de la OIM sobre migración. *Derecho internacional sobre migración*, 34. Recuperado de:
<https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>
- Oso, L., Golías, M. y Villares, M. (2007). Inmigrantes extranjeros y retornados en Galicia: la construcción del puente transnacional. *Política y Sociedad*, 45(1): 103-117.
- Oso, L. y Martínez-Buján, R. (2022). Welfare Paradoxes and Interpersonal Pacts: Transnational Social Protection of Latin American Migrants in Spain. *Inclusión Social*, 10.
- Oso, L. y Suárez-Grimalt, L. (2017). Migration and intergenerational strategies for social mobility: theoretical and methodological challenges. *Migraciones*, 42, 19-41.
- Roca, M. (2018). Desigualdades de género en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 59-80.
Recuperado de: http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/252
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (2002). La entrevista en profundidad. En S. Taylor y R. Bogdan, *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados* (pp. 100-132). Buenos Aires-Paidós.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Zaguirre, A. (2019). Empleadas del hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. *Zoom Social*, 3. Recuperado de:
<https://www.fundacionalternativas.org/laboratorio/documentos/zoom-social/empleada-s-de-hogar-un-caso-evidente-de-discriminacion-indirecta>

ANEXOS

Anexo 1.

Guión de la entrevista

TEMA	OBJETIVOS	PREGUNTAS
Biografía personal	Identificar los principales datos sociodemográficos de la persona entrevistada	Sexo Edad País de procedencia Año de llegada Nacionalidad Nivel de estudios Estado civil Número de hijos/as Edad hijos/as Lugar de residencia de los hijos
Trayectoria formativa y laboral	Subrayar la discriminación debido su condición de migrantes y cuidadoras.	Antes de llegar a España, ¿cuál fue su trayectoria formativa y/o laboral? ¿Qué motivó su decisión de emigrar? ¿Consiguió homologar sus títulos o experiencia una vez llegó a España? Y una vez estuvo en España ¿cuál fue su trayectoria laboral hasta la actualidad? (sectores, ocupaciones, duración, experiencias...) ¿Cuáles son las causas por las que escogió la ocupación en el sector de los cuidados? ¿Está usted satisfecha? En caso negativo, ¿Por qué? ¿Ha sentido que la discriminaban en su lugar de trabajo por ser migrante? ¿Ha sentido discriminación o prejuicios por ser empleada de hogar entre su familia, amigos...?
Sector de los cuidados	Analizar las condiciones laborales de las trabajadoras de cuidados migrantes, que realizan labores de atención	¿Cuántos años ha trabajado o lleva trabajando en el sector de los cuidados? ¿Siempre ha prestado

	a personas mayores en los domicilios privados	servicios en los hogares privados? De no ser así, ¿en qué otras modalidades? ¿Ha trabajado en la modalidad de interna? ¿Por qué? ¿Cuáles eran las principales ventajas y desventajas de esta modalidad? ¿Cómo accedió al sector de los cuidados? ¿Cuenta con algún tipo de formación al respecto?
Perfil de las personas usuarias	Analizar el perfil de los usuarios/as beneficiarios/as de cuidados en los domicilios privados	¿En qué rango de edad se incluyen las personas usuarias a las que atiende o ha atendido? ¿Son personas en situación de dependencia? ¿Sabe si contaban con algún servicio o prestación reconocido mediante el catálogo de la ley de dependencia? ¿Cuáles eran sus principales necesidades? (aseo, comida, movilidad, limpieza...) ¿Vivían solos habitualmente? ¿Cómo era la actitud del usuario/a respecto a usted y su labor? ¿Y la de sus familiares? ¿Contaba con el apoyo de los familiares en la realización de sus tareas?
Características del servicio	Profundizar acerca de las características del cuidado en el hogar	¿Cuáles son las tareas que realizas como cuidadora? ¿Cómo son las condiciones de las viviendas? ¿Están adaptadas? ¿Cuentan con ayudas técnicas de algún tipo? ¿Qué suelen pedir/valorar más las familias? ¿Y usted?
Condiciones laborales	Profundizar sobre la relación laboral de carácter especial	¿Tiene contrato? ¿Cómo es (temporal, verbal/escrito)?

	<p>del servicio de ayuda en el hogar privado</p>	<p>¿Por qué motivo? ¿Cuántas horas dura su jornada laboral? ¿Y cuántas horas semanales tiene de descanso? ¿Son remuneradas? ¿Cuál es su horario de trabajo? ¿Tiene derecho a ciertos permisos laborales? ¿Percibe pagas extraordinarias? ¿En caso de baja laboral, esta es retribuida? ¿Cómo tiene lugar el proceso de negociación de las condiciones laborales? ¿Diría usted que la relación con los empleadores es en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía? ¿Surgen conflictos con los empleadores? ¿Con qué frecuencia? ¿Cuáles son los motivos principales? ¿Considera que su nómina es adecuada a sus funciones? ¿Por qué? ¿Tiene algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad? ¿Conoce las condiciones laborales que regula el RD 16/2011 sobre el empleo del hogar? ¿Ha sido despedida en alguna ocasión? ¿Por qué? ¿Conoce la figura del despido por desistimiento? ¿Qué opinión tiene al respecto? ¿Qué supone para usted no percibir una prestación por desempleo? ¿Qué equipamiento le ha sido proporcionado por las familias empleadoras? ¿Con la irrupción de la COVID-19 ha habido algún cambio?</p>
--	--	---

		<p>¿A qué riesgos laborales diría usted que se enfrenta diariamente? ¿Ha abordado esta cuestión con los empleadores en alguna ocasión?</p> <p>¿Se le ha requerido en alguna ocasión no tener obligaciones/cargas familiares? ¿Se le ha requerido alguna otra cuestión que quiera destacar?</p> <p>¿Qué aspectos de sus condiciones laborales mejoraría?</p>
Condiciones de vida	Comprobar cómo influye esta relación laboral en las experiencias de las trabajadoras.	<p>¿Diría que este empleo le permite cumplir sus objetivos migratorios?</p> <p>¿Supone para usted un modo de vida suficiente?</p> <p>¿Diría usted que este trabajo limita sus oportunidades sociales? (ocio y tiempo libre, relaciones sociales..)</p> <p>¿Cuáles son las principales consecuencias físicas y psicológicas (emocional) que acarrea para usted este trabajo?</p> <p>¿Cómo cree que será su jubilación? ¿Le preocupa?</p> <p>¿Cuenta con una red de apoyo que le ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?</p> <p>¿Cómo se imagina a sí misma laboralmente los próximos años?</p>

Anexo 2.

Fichas técnicas entrevistas

1. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: María

Sexo: Mujer

Edad: 47

País de procedencia: Honduras

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: A Coruña, sitio público próximo a su lugar de trabajo

Fecha: 24/04/2022

Duración: 45 minutos

Contacto: Residencia Real Institución Benéfico Social Padre Rubinos

2. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Laura

Sexo: Mujer

Edad: 49

País de procedencia: Colombia

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: Telefónica

Fecha: 26/04/2022

Duración: 28 minutos

Contacto: Redes sociales

3. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Raquel

Sexo: Mujer

Edad: 54

País de procedencia: Venezuela

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: Telefónica

Fecha: 2/05/2022

Duración: 33 minutos

Contacto: Técnica bola de nieve

4. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Silvia

Sexo: Mujer

Edad: 37

País de procedencia: Ecuador

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora y limpiadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: Telefónica

Fecha: 10/05/2022

Duración: 31 minutos

Contacto: ONG Cáritas

5. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Carmen

Sexo: Mujer

Edad: 56

País de procedencia: Brasil

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: Telefónica

Fecha: 11/05/2022

Duración: 25 minutos

Contacto: Asociación Renacer

6. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Paloma

Sexo: Mujer

Edad: 43

País de procedencia: Venezuela.

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora y limpiadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: Telefónica

Fecha: 12/05/2022

Duración: 40 minutos

Contacto: Cáritas A Coruña

7. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Ángeles

Sexo: Mujer

Edad: 47

País de procedencia: Perú

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: A Coruña, sitio público próximo a su lugar de trabajo

Fecha: 13/05/2022

Duración: 35 minutos

Contacto: Cáritas A Coruña

8. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Beatriz

Sexo: Mujer

Edad: 41

País de procedencia: República Dominicana

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: Telefónica

Fecha: 13/05/2022

Duración: 20 minutos

Contacto: Cáritas A Coruña

9. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Isabel

Sexo: Mujer

Edad: 35

País de procedencia: Venezuela

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Auxiliar en Residencia

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: A Coruña, sitio público próximo a su lugar de trabajo

Fecha: 16/05/2022

Duración: 40 minutos

Contacto: Cáritas A Coruña

10. Perfil de la persona entrevistada:

Nombre anonimizado: Tatiana

Sexo: Mujer

Edad:

País de procedencia:

Situación laboral: Activo

Ocupación actual: Cuidadora

Datos de contexto de la entrevista:

Lugar: Telefónica

Fecha: 16/05/2022

Duración: 30 minutos

Contacto: Cáritas A Coruña

Anexo 3.

Transcripciones de las entrevistas

ENTREVISTA 1

- E: En primer lugar vamos a empezar con una serie de preguntas de biografía personal.
¿Sexo?
- M: Mujer.
- E: ¿Edad?
- M: 47 años.
- E: ¿País de procedencia?
- M: Honduras.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- M: En 2017.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española?
- M: No, tengo la residencia, me la dieron hace poco, por matrimonio.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- M: Yo me gradué pero de peluquería, como le dicen aquí, en mi país es estilista profesional, que hace todo sabes, no solamente una cosa en sí sino que abarca todas.
- E: ¿Estado civil?
- M: Casada actualmente.
- E: ¿Tienes hijos?
- M: Sí, tengo uno de 27 años.
- E: ¿Está allí en Honduras?
- M: Sí, está en Honduras por ahora si.
- E: Vale. Antes de llegar a España, lo que me decías, estudiaste para ser estilista, ¿no?
- M: Sí, estilista profesional.
- E: Vale. Y viniste a España en 2017 ¿por qué viniste para aquí?
- M: Bueno, en sí es el problema socioeconómico más que nada. Los países centro y sudamericanos han sido muy críticos... la mayoría de las personas si no van a otro

país, a Estados Unidos que es lo más habitual, más el sueño americano, vienen a Europa. Entonces yo opté por Europa por el habla española más que nada.

- E: Vale. Y conseguiste homologar ese título de estilista?
- M: No, todavía no, porque no me queda tiempo, nada. Mi trabajo es de interna, siempre ha sido de interna, y cuando he tenido un tiempo libre cojo cualquier trabajo que me ofrecen, entonces no me queda tiempo de hacer nada extraordinario.
- E: Vale. Una vez viniste a España ¿en qué sectores has trabajado? ¿en qué ocupaciones?
- M: Mira, empecé como cuidadora de tres niños en una familia. Me contrataron para cuidar a los niños nada más pero eso abarca todo: cuidar la casa, limpiar... Menos mujer para el marido todo. Entonces ese fue mi primer trabajo, a los 15 días de estar aquí.
- E: ¿Dirías que fue sencillo entonces encontrar trabajo?
- M: No tanto, porque esos 15 días me pasaba todos los días caminando hasta 3/4h caminando, buscando trabajo, yendo a entrevistas... Yo llegaba a las 20:00 agotada, con los pies hinchados y rojos.
- E: Y después de trabajar con esos niños ¿ya empezaste a cuidar gente mayor?
- M: Después tuve un problema en la casa, porque se volvieron más exigentes, pedían cosas que no tenían prácticamente lógica, entonces yo decía esto lo que quieren es que yo me vaya. Entonces no le vi que tuviera que quedarme, aunque conmigo se hubieran criado los niños los primeros años de su vida por decirlo así pero... 1 año y medio aguanté, dije “hasta aquí”. Y me decían “no pero tus papeles, quién te va a ayudar, que nosotros vamos a hacerte los trámites de la residencia...” y le dije “no se preocupe de mis papeles que de eso me preocupo yo. Mi vida, mi estadía y todo es mi responsabilidad, usted preocúpese de encontrar alguien que me supla y que sea la persona perfecta para su limpieza y orden”. Porque eso es lo que me exigía limpieza y orden, con tres niños...
- E: Y después ya empezaste con la gente mayor?
- M: Sí, luego por medio de ella, porque son personas muy excepcionales también, por medio de ella me llevaron a una agencia de colocaciones, que tampoco aceptaba personas sin papeles y yo solo tenía mi pasaporte, no tenía permiso de residencia ni permiso para trabajar, que eso significa una multa grande para cualquier persona que contrate. Entonces bueno, la agencia me dijo que me iban a ayudar porque tenían una buena recomendación de mi y por ellos encontré esta otra familia, para cuidar dos

personas mayores de 90 y 89 años y así empecé. Tengo 3 años con ellos, ya llegó el tiempo de que legalmente tenía 3 años de residir en España y estar empadronada 3 años consecutivos, entonces tampoco me podían tener sin un contrato, entonces empezamos los trámites de contrato. Fue muy tedioso y tardó por lo que era la pandemia, pero se consiguió la tarjeta de permiso de trabajo por 1 año, que se me vencía ahora en junio pero ya tenía la otra en trámites de residencia por matrimonio. Me quitaron una y me dieron la otra.

- E: ¿Y esa es la familia con la que estás ahora trabajando?
- M: Actualmente sí, es la familia con la que estoy ahora.
- E: Y ¿por qué escogiste el sector de los cuidados una vez llegaste a España?
- M: A mi me encanta lo que son las relaciones públicas, entonces independientemente... los peluqueros son muy chismosos (ríe) y les gusta enterarse de la vida, charlar... entonces me encanta el cuidado de las personas mayores, soy muy protectora, más que nada protectora. Y aquí lo que más se da para un indocumentado es o cuidar casas, o cuidar bebés o cuidar ancianos, entonces me vino la opción de cuidar personas mayores que son unos bebés que dan órdenes.
- E: Ya (ríe). ¿Y estás contenta entonces con el trabajo?
- M: Muy contenta, ya tengo 3 años con esta familia y me han tratado muy bien.
- E: ¿Has sentido que en algún momento te han discriminado por ser inmigrante? En esta familia o en la otra.
- M: Sí, en otras ocasiones sí, porque he trabajado con varias familias. Independientemente de que trabajaba para una como interna yo trabajaba trabajitos de fin de semana con otras familias. Y no solo a mí, en general escuchaba comentarios despectivos para las chicas de hogar. Además la mayoría de las personas abusan muchísimo del tiempo de trabajo, o sea no es la hora que la ley recomienda, jamás, jamás. En este sector se abusa mucho más, tanto de también hostigaciones emocionales, verbales... Que a veces te dicen “no comas esto o no puedes comer esto” entonces ya la persona, en mi caso, se empieza a retraer en muchas cosas. Yo dejé de beber agua de botella para beber agua del grifo porque decían que tomaba mucha agua. Después en una casa me dijeron que no podía comer aguacate, dejé mucho tiempo de comer aguacate. Entonces... pasaba la mayor parte de mi tiempo ahí, encerrada las 24 horas del día. Se cambia. Pero sí, el maltrato psicológico más que nada es lo peor.

- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos... con gente de fuera de las propias familias empleadoras?
- M: En mi caso no, llevo muchas alabanzas porque cuido bien a las personas.
- E: Vale. Y ¿siempre has estado trabajando en hogares privados?
- M: Sí, siempre.
- E: Vale y de interna me dijiste.
- M: Sí, las 24 horas del día.
- E: Y ¿por qué trabajas de interna?
- M: Porque no tenía familia aquí y pues... ¿qué iba a hacer? Aparte que desde que uno llega a este país le dicen: “el mejor trabajo que te puede ayudar es de interna”. Amistades, cualquier persona, lo que hace es inducir a la persona inmigrante a que se interne obligatoriamente en una casa. No es porque quieras, es porque no te dejan otra opción. Aunque te paguen una miseria, porque lo que te empiezan a pagar es una miseria, sin respetar las horas reglamentarias para descansar, la hora para comer... no la respetan. Uno tiene que tragar, no que comer. Uno tiene que aprender, incluso en mi caso, a comer de pie, corriendo. Porque el tiempo no alcanza, quieren mil cosas al mismo tiempo.
- E: Entonces ¿cuáles dirías tú que son las principales ventajas y desventajas de esta modalidad?
- M: Las desventajas es que no tienes vida. Tu vida y tu tiempo se lo vendes al diablo. ¿Por qué? Porque quizá uno tiene un sueño o un ideal de algún día tener papeles, pero ojo, ilegalmente si no tienes un empadronamiento, un contrato de trabajo... jamás, puedes llevar 10 años aquí y no tendrás papeles.
- E: ¿Dirías que es un poco engañoso entonces?
- M: Sí, es engañoso, porque aquí lo obligatorio es 3 años de empadronamiento pero con contrato de trabajo y ¿quién te lo hace? Siendo inmigrante nadie se arriesga, nadie lo quiere hacer. En mi caso ahora me lo hicieron indefinido, porque estoy cuidando personas mayores que ya sobrepasan la edad de sobrevivir, por así decirlo, están viviendo tiempo prestado y mi contrato dura lo que ellas duren. Y mientras ellas estén contentas van a seguir con la persona que las cuida, porque no les gusta el cambio, las novedades... Todo eso les genera nervios, las pone depresivas, entonces por eso más que nada en mi lugar sigo con estas personas.
- E: Y como ventajas ¿qué dirías?

- M: Como ventaja es que como tienes dormida y comida no es obligatorio alquilar un cuarto, no es obligatorio comprar comida... entonces si tienes la comida y todo tienes tu sueldo completamente libre para ahorrar o para destinarlo para lo que uno necesite. En mi caso, aun casada, tengo ese beneficio para mí, puesto que ahorro todo lo que puedo. Aun así mando a mi país, tengo para vivir aquí...
- E: ¿Y tienes algún tipo de formación en el sector de los cuidados?
- M: Nada, es que no queda tiempo de nada. Es lo que te digo, como interna el tiempo no es mío, el poco tiempo que tengo son horas, entonces en esas horas... si tienes una cita médica la haces, si tienes que comprar ropa... todo en ese tiempo límite.
- E: Es difícil. ¿Y las personas que atiendes son personas en situación de dependencia?
- M: Una de ellas sí, que acaba de morir este mes de abril. La otra no.
- E: ¿Y sabes si contaba con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- M: Sí, una silla de ruedas... pero económica no, económicamente no tienen ningún problema. Anteriormente incluso tenía contratadas 2 chicas más, que me ayudaban, una haciendo la limpieza y otra para utilizar el coche, porque yo no tengo mi licencia.
- E: Y ahora solamente estás tú.
- M: Ahora solamente estoy yo ya que ella murió y era la más dependiente. La que quedó pues no depende de nadie, solamente es que hay que acompañarla a todos lados, a los 91 años pues... Ella se vale para todo.
- E: Vale, entonces ¿cuáles serían las principales necesidades que tiene?
- M: Lo básico, mantenerle la limpieza y la comida, hacerle los medicamentos semanalmente... Pero ella se mueve sola, hace todo sola.
- E: Entonces no la tienes que asear ni nada.
- M: Nada, por ahora.
- E: ¿Y a la otra señora que falleció?
- M: A la otra la bañaba, la cambiaba, la vestía, la peinaba... o sea todo.
- E: ¿Y vivían solas?
- M: Vivíamos solas las 3. La mayor tenía 4 hijos pero todos viven fuera de Galicia, entonces venían de visita, se quedaban un tiempo y se turnaban para viajar y quedarse un periodo corto.
- E: ¿Y cómo era o cómo es la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- M: Es con respeto, con agradecimiento y con mucha nobleza.
- E: ¿Y con las anteriores familias también?
- M: También, todavía tenemos una relación cordial.

- E: ¿Y contabas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas?
¿Confiaban en ti?
- M: Sí, sí.
- E: Las condiciones de las viviendas ¿cómo son? ¿suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?
- M: Sí, en la que estoy actualmente está adaptada con una silla eléctrica que lleva a la segunda planta, porque es un duplex. No suben los escalones, ya que una caída a esta edad... Aparte que les cuesta muchísimo moverse y levantarse.
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratar?
- M: El cuidado, que sepas tratarles, que sepas lo que les gusta, que me adapte a ellas y que no necesiten estar diciéndome las cosas a menudo. Eso es lo que buscan, que ellas se sientan protegidas.
- E: Y tú ¿qué buscas?
- M: ¿Yo? Estabilidad económica y social.
- E: No tienes ningún requisito...
- M: No, yo soy muy sencilla. Puedo comer comida recalentada de 20 días, de un mes, lo que sea. No tengo nada específico. Nunca he exigido. Actualmente tampoco he exigido descansos o días libres... Me los dan ellos de vez en cuando, de ellos sale.
- E: ¿Y tú te atreverías a exigir algo?
- M: No, porque me siento muy cómoda y respetada, entonces yo sé que aparte del compromiso legal, el contrato, que se hizo después, yo respeto mucho mi compromiso de palabra y mi contrato verbal fue cuidarlas hasta su último día. A menos de que ellas cambien de opinión y digan “no me gusta, no la quiero aquí” yo estaré ahí cuidándolas.
- E: Y antes dices que tenías contrato verbal.
- M: Sí y cambió cuando ya tenía los 3 años legales en España y como empleada no podía estar sin contrato. A ellos se les podía venir una multa grande si alguien se diese cuenta.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas diarias es?
- M: No tiene, no tiene límite.
- E: Vale. ¿Semanal tampoco?
- M: No, desde que me casé salgo a las 17:00 los jueves y regreso a las 9:00 los viernes.
- E: ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- M: Es que no me enfermo (ríe).

- E: Tú eres como un roble.
- M: Me enfermé de la vesícula, estuve muy grave y me operaron y estuve primero 13 días en el hospital y después 1 mes. En ese tiempo hubo un caos en la casa, porque no la manejaba yo, entonces económicamente y todo... cuando regresé fatal.
- E: ¿Pero a ti esos días te los pagaron igual?
- M: Sí, me los pagaron.
- E: ¿Y tienes pagas extraordinarias?
- M: Tengo media paga extraordinaria, que legalmente me compete la paga completa pero hasta el día de hoy siguen pagándome media. Claro, mi sueldo es de 1.500€, superior a cualquiera de otra empleada... Y no creo que me cambie, aunque mi contrato fue por las dos abuelas y ahora solo me queda una, pero no creo que me cambie.
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿sería retribuida?
- M: Sí.
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, ¿cómo es ese proceso?
- M: Ellos me explican lo que necesitan.
- E: Dirías entonces que la negociación se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- M: Normalmente eso es lo que hay, es una jerarquía. Aunque aceptan consejos también, porque ellos no conocen en sí lo que son los gustos y el día a día de la persona. Entonces tienen que preguntarme a mí.
- E: ¿Y surgen conflictos con los empleadores?
- M: Han surgido sí, pero entre ellos, porque no encuentran cómo dar las órdenes, cada uno opina de una manera.
- E: ¿Cuáles son los motivos principales?
- M: Tipos de comidas, meterles nuevos medicamentos...
- E: Vale. La nómina entonces por lo que decías consideras que es adecuada ¿no?
- M: Sí, en este caso sí, se me está pagando lo que es justo. Porque incluso si ven las horas que trabajo...
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- M: No, ningún extra. Tampoco me pagan horas extras y no me pagan tampoco fines de semana, días libres... días festivos que le llaman aquí. Va incluido todo todo en los 1.500€.

- E: Por lo que veo tú conoces cuales son las condiciones que deberías de tener ¿no? Haces alusiones a lo que dice la Ley etc.
- M: Es porque en mi caso particular, a mi me gusta estudiar las leyes de cada país, cuando llegué a España indagué un poco para que no me tomen como tonta. Pero a veces es mejor hacerse la tonta o la ignorante antes que... Porque una cosa que no les gusta es que uno se crea más inteligente que ellos, les molesta y les incomoda tanto... Entonces prefiero hacerme la ignorante en muchos aspectos.
- E: Bueno pero al final conoces tus derechos y si algún día lo necesitas...
- M: Lo saco a relucir, claro.
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- M: No.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- M: No.
- E: Implica que los empleadores, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- M: Suele pasar, de la noche a la mañana decirle a alguien "no te necesito vete". He tenido personas conocidas, que también son inmigrantes, que las discriminan muchísimo y que de repente les dicen "ya no vengas la próxima semana".
- E: ¿Y qué opinas tú de eso?
- M: Que es muy injusto y muy abusivo. Porque esa persona cuenta con ese trabajo y mínimo le tendrían que dar una semana de aviso, porque así ella puede organizarse... Pero si te dicen de repente y no tienes ahorro para esos días...
- E: Y sabes que las empleadas del hogar no tienen derecho a una prestación por desempleo... ¿Qué supone eso para ti?
- M: También una injusticia laboral, porque independientemente que trabajes para una familia no significa que tu trabajo no sea valioso y estás prestando un tiempo y un servicio, que ha de ser valorado. Ahora al menos aceptan la cotización a la Seguridad Social, desde hace poco tiempo, pero no aceptan el desempleo... Deberían de hacerlo.
- E: ¿Qué equipamiento te suele proporcionar la familia?
- M: Los uniformes, me los compran, zapatillas, lo que yo necesite... Todo, todo lo que necesite para la limpieza, me compran aparatos de limpieza que me pueden facilitar el trabajo, todo.
- E: Porque claro es una familia con poder adquisitivo y eso se nota ¿no?
- M: Sí, si.

- E: ¿Y con la irrupción de la COVID-19 ha habido algún cambio?
- M: El cambio fue que compraban cajas completas de antígenos y hacerme uno cada semana, cajas de mascarillas y de guantes... Lo que era salubridad estaba todo completo.
- E: Y tus condiciones tampoco cambiaron.
- M: No, todo igual.
- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo?
- M: La espalda... el pie, la rodilla... La otra señora tenía la parte izquierda del cuerpo inamovible y entonces yo era su parte izquierda, entonces era un esfuerzo mayor que me llevó a dolores musculares, ciática... Con la otra peleaba mucho, enimca trataba mal, humillaba... pero eso era la frustración de su propia limitación y eso pasa mucho en las personas mayores, la agarran contra los demás.
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- M: No, no ha sido ningún obstáculo ni ninguna exigencia. Les asombró mucho la noticia de que me iba a casar, porque mi vida privada es mi vida privada y ellos la desconocen casi en su totalidad. No me interesa que sepan de mi vida privada, no mezclo.
- E: ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías?
- M: ¿Actualmente? Actualmente ninguno, pero sí el tiempo quizá. Ya no sería interna, es más, mi próximo trabajo lo planteo que sea de otra manera...
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- M: Sí, me permite hasta cierto punto, porque hasta ahora he obtenido la residencia, estoy por tramitar la ciudadanía española... Actualmente por el salario que tengo es competente, si tuviese un salario mínimo no trabajaría de esto, me buscaría algo donde pudiera ganar más.
- E: ¿Cuáles son las principales consecuencias físicas y psicológicas (emocional) que acarrea para ti este trabajo?
- M: Físicas es la espalda y musculares. Psicológicamente... que uno tiene que adaptarse bastante a lo que es la soledad, el alejamiento de su familia, el no tener a quién acudir... a quien contarle algo. Tiene que tener una fuerza de voluntad y mental muy grande la persona inmigrante para poder resistir lo que es. No importa tanto si eres empleada del hogar o no. Es que la mayoría de las personas además te miran raro,

como si fueras un ladrón, como si fueras a robarle algo. A mi por mi aspecto no me muestran tanto rechazo, pero a algunas personas incluso por su color de piel, da igual de donde sea, ya las ven y ya como que cruzan para otro lado.

- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- M: Mi jubilación no, porque tampoco voy a ser eterna en este trabajo. Al conseguir otro trabajo donde si pueda cotizar bien y si pueda tener algún tipo de beneficio... Posiblemente hasta me convierta en autónoma.
- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?
- M: Tengo amistades, que también son ilegales y también están luchando por una legalización social y económica en este país, y ellas se mueven también en este mundo de buscar trabajo. Nos ayudamos entre la comunidad hispana, los propios inmigrantes, incluso por grupos de whatsapp. Tratamos de ser un grupo de ayuda entre todos. Porque incluso entre los propios inmigrantes hay estatus...y se cierran las puertas.
- E: Pues nada más, por mi parte no tengo más preguntas, te agradezco muchísimo tu tiempo y tu amabilidad. Ha sido un placer escucharte.
- M: Gracias a ti, que tengas mucha suerte.

ENTREVISTA 2

- E: Primero voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- L: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- L: Tengo 49 años.
- E: ¿De dónde eres?
- L: Colombia.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- L: Hace 3 años. Bueno yo estuve un tiempo, 5 años, en Valencia, luego me fui y estuve otros 5 años en mi país y regresé. Va a hacer 3 años que regresé.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española?
- L: No, colombiana.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- L: El normal, de primaria a bachillerato.

- E: ¿Estado civil?
- L: Tengo pareja, pero no estoy casada.
- E: ¿Tienes hijos?
- L: Sí, tengo dos hijos. Tenía tres pero uno ya no está con nosotros.
- E: Lo lamento. ¿Qué edad tienen?
- L: Son mayores ya, más de 20.
- E: ¿Y los dos están allí en Colombia?
- L: No, mi hijo vive en Madrid y mi hija si está en Colombia, que tengo una nietita.
- E: Vale. Antes de llegar a España ¿cómo fue tu trayectoria laboral? ¿En qué solías trabajar allí en Colombia?
- L: En Colombia trabajaba en una estación de gasolina.
- E: Vale. ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- L: Pues a ver... Tenía un proyecto para hacer allí en Colombia pero allá con lo que ganaba pues no podía y yo decidí venir para aquí pero bueno no hubo suerte, porque bueno entre el COVID y bueno todo.. nos transformó a todos.
- E: Ya, ¿era un proyecto de tipo emprendedor?
- L: Sí, algo así.
- E: Vale. Y en España conseguiste homologar algún título?
- L: No, ninguno.
- E: Vale. Una vez llegaste a España ¿en qué sectores has trabajado? ¿en qué ocupaciones?
- L: Yo siempre he estado de... cuidando abuelos, personas mayores.... Siempre es lo que me ha salido.
- E: Y ¿por qué escogiste esta ocupación?
- L: Pues primero de todo porque uno aquí sin estudios grandes no tiene otro trabajo y pues digamos es la salida más... para un inmigrante. Pero bueno a mi me gusta ¿no? Es un trabajo que me gusta.
- E: ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo?
- L: Sí. Me gusta la verdad si.
- E: ¿Has sentido que en algún momento te han discriminado por ser inmigrante? En esta familia o en la otra.
- L: Bueno, uno da como con varias personas ¿no? (Ríe).
- E: O sea que alguna vez igual si.

- L: Sí, en ocasiones sí. Pero yo pienso que hay más gente buena que mala. Igualmente cuando veo que no me tratan bien voy y digo “hasta aquí”. Creo que tanto las personas de acá como nosotros merecemos respeto.
- E: Claro, por supuesto. ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos... con gente de fuera de las propias familias empleadoras?
- L: No, que yo sepa no.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector?
- L: 8 años, entre Valencia y aquí. Allí en Valencia un año también estuve limpiando ventanas en una empresa.
- E: Vale. Y ¿siempre has estado trabajando en hogares privados?
- L: Sí, en los hogares, pero me gustaría mucho hacer un curso como para poder trabajar en las residencias.
- E: Porque tú no tienes cursos o formación al respecto ¿no?
- L: No, no lo tengo y pues tampoco ahora el tiempo... Tendría que aprovechar en vacaciones para poder hacerlo. Pero bueno tengo muchas cosas eh, porque he aprendido. Con la experiencia he aprendido mucho más.
- E: Ya, es complicado. ¿Y has trabajado alguna vez como interna?
- L: Sí, siempre. Ahora también estoy interna.
- E: Y ¿por qué eliges esa opción?
- L: Pues porque... como te digo... casi el de externa no sale.
- E: Hay más trabajo de interna ¿no?
- L: Exacto y claro hay que trabajar.
- E: ¿Cuáles dirías tú que son las principales ventajas y desventajas de esta modalidad?
- L: A mi interna no es que me guste, no me gusta, pero como te digo no hay otra opción entonces hay que cogerlo, pero a mi la verdad me gustaría más de externa. De externa trabajas tus horas y te vas a tu casa, en cambio interna tienes que estar todo el tiempo allí y no tienes tiempo propio. No tienes vida.
- E: Y como ventajas ¿qué dirías?
- M: Ninguna, porque se gana lo mismo más o menos, porque yo he preguntado y es igual.
- E: ¿En qué rango de edad suelen estar las personas que sueles atender?
- L: De 80 en adelante.
- E: ¿Y las personas que atiendes son personas en situación de dependencia?
- L: Sí, todas.

- E: ¿Y sabes si contaba con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- L: En Valencia sí, tenían prestaciones, pero aquí lo desconozco, son temas que lleva la familia.
- E: ¿cuáles serían las principales necesidades que tienen?
- L: Aseo, comida, limpieza... y sobretodo mucho amor eh. Para moverse, lavarse... ayudarles en todo. Estar pendientes de ellos, medicación, aseo personal, estar con ellos vaya...
- E: ¿Y viven solos habitualmente?
- L: Sí, pero tienen familia y están pendientes de ellos. La familia viene a verles frecuentemente.
- E: ¿Y cómo era o cómo suele ser la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- L: Depende, algunos como tienen enfermedades suelen ser agresivos pero otros son muy pacíficos y bien.
- E: ¿Y contabas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas? ¿Confían en ti?
- L: Sí, yo pienso que sí, porque yo sé lo que tengo que hacer y como tengo que hacer mi trabajo. Ellos confían en mí, ellos mirarán y eso se nota a leguas.
- E: ¿Y cómo suelen ser las condiciones de las viviendas? ¿suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?
- L: Sí, adaptadas sí. Eso ayuda mucho a una trabajadora. Las camas donde duermen, para ducharlos hay sillas especiales, la grúa, la silla de ruedas...
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?
- L: Más que nada piden recomendaciones de otros sitios y condiciones pues que uno sea legal, que tenga papeles.
- E: ¿Te ha pasado que alguna vez te han rechazado por no tener papeles?
- L: No, es que yo desde que llegué de Colombia la primera vez ya venía con papeles. Yo siempre he estado legal aquí.
- E: Y tú ¿qué sueles valorar más o pedir?
- L: No pido nada, lo único respeto. Que no me griten.
- E: ¿Y tienes contrato?
- L: Sí, siempre tuve contrato.
- E: ¿Verbal o escrito?
- L: No, por escrito.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas diarias es?

- L: Tiempo completo (ríe). Me dan 2h de descanso diario, bueno 2 horitas y luego vuelvo otra vez (ríe). No llega a nada pero bueno.
- E: ¿Las horas de descanso te las pagan?
- L: Pues como estoy aquí todo el tiempo imagino que sí, que estará ya incluido en el contrato y en el sueldo.
- E: ¿Y tienes algún día libre?
- L: Los fines de semana. El día sábado salgo a las 10:00 y vuelvo el domingo a las 21:00.
- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- L: Sí, ellos me han dicho que cuando necesite alguna cosa... que avise con tiempo y si, puedo salir.
- E: ¿Y tienes pagas extraordinarias?
- L: Pues si, tengo todo lo que la ley asigna, ellos lo cumplen. Eso me dicen. Ellos me pagan lo que la ley les indique.
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿sería retribuida?
- L: Pues la verdad no sé porque nunca he enfermado y no sé.
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, ¿cómo es ese proceso?
- L: Lo que pasa es que yo... a mi me contrata una empresa ¿sabes? Y es la empresa la que habla todo con ellos y ellos me llaman y me dicen donde tengo que ir.
- E: ¿Podrías decir que no en caso de que no te interese...?
- L: Sí, claro.
- E: ¿Dirías entonces que la relación con las familias se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- L: Como se suele decir aquí “el que paga manda” (ríe). Una vez me lo dijo una señora y yo le dije “pues no, no es así, porque yo aunque usted me pague si me dice que mate a otro no lo haré”. Hay límites.
- E: ¿Y surgen conflictos con los empleadores?
- L: No, por suerte no he tenido hasta ahora.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- M: Pues sí...
- E: No sé si podrías indicarme cuanto cobras.
- L: Yo gano 1.100€ aproximadamente. También eso lo publica la ley ¿no?
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- L: No, eso no.

- E: Haces referencia a la ley en otras ocasiones, ¿conoces cuáles son tus derechos y condiciones?
- L: Pues sí... porque nosotros cuando vinimos nos metimos en las páginas y buscamos información. Porque aquí piensan que porque uno es inmigrante o de otro país no se da cuenta lo que es la ley que lo favorece a uno. Uno tiene que estar preparado.
- E: Haces bien, nunca se sabe si alguna vez habrá que utilizarlo. ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- L: No. Bueno me despiden cuando se mueren los señores, pero la verdad no.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- L: No.
- E: Consiste en que los empleadores, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- L: Bueno a mi no me pasó, pero a una amiga sí le pasó eso. Ella me dijo “a mi nunca me llamaron ni me avisaron, de repente aparecieron con la otra y con mi maleta”.
- E: ¿Qué opinas al respecto?
- L: Yo creo que esta mal hecho, porque a uno si lo quieren sacar deberían decirle tal día te vas, prepárate, tus cosas... porque a veces muchos no tienen dónde dormir, no tienen familia... ¿entiendes?
- E: Ya, es que además las empleadas del hogar no tienen derecho a una prestación por desempleo... ¿Qué supone eso para ti?
- L: Ya, aunque creo que van a cambiar eso ¿no?
- E: Sí, están en ello, a ver si pronto.
- L: Para mi ahora sería mal hecho, porque uno aunque sea inmigrante también tiene vida ¿no? Hay que pagar gastos, luz, agua... yo vivo aquí pero cuando estoy fuera tengo mi casa y mis cosas que hay que pagarlas también. No me puedo quedar en la calle. Además cuando uno tiene familia allá... pues necesita también.
- E: Ya, porque tú mandas dinero a tu familia ¿no?
- L: Sí, yo ayudo a mi madre y mi madre depende de mí y yo también tengo que pensar en eso.
- E: ¿Qué equipamiento te suele proporcionar la familia?
- L: Uniforme, guantes... con lo que yo limpie.
- E: ¿Y con la irrupción de la COVID-19 ha habido algún cambio? De equipamiento, de condiciones laborales...
- L: No, ningún cambio.

- E: ¿Te dieron mascarillas, antígenos...?
- L: Sí, claro, y gel para las manos.
- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo? Si es que crees que hay algún riesgo.
- L: Bueno, en este trabajo donde no hay los medios... la espalda, los hombros. Porque cuando una persona está totalmente... que hay que hacerle todo no puede moverse, uno se esfuerza mucho.
- E: Ya... y psicológicamente?
- L: Sí, psicológicamente también. En el sentido de que son muchas horas en una sola parte ¿me entiendes? Y cuando tú terminas tus tareas, tus cosas, sigues aquí y la mente... uno se desespera por ratos.
- E: Quizá es lo que más afecta ¿no?
- L: Sí, lo que más.
- E: ¿Y dirías que el peso de la responsabilidad de tener a alguien a tu cargo te afecta psicológicamente?
- L: No, eso no. Eso lo llevo bien.
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- L: Sí, es de lo primero que te dicen, sobre todo hijos pequeños, que no tengas responsabilidad.
- E: ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías?
- L: Yo querría menos horas (ríe).
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- L: Sí, bueno, yo pienso que si uno quiere hacer las cosas las logra. Pero bueno si a mí me sale la oportunidad de trabajar otra cosa yo también lo haría.
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- L: Ocio no porque no hago... más que nada mis familiares, compartir más con tu pareja ¿me entiendes? Con tu familia.
- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- L: No, en eso yo no pienso (ríe). Se escuchan tantas cosas... Si es en mi país seguro que peor pero... aquí cada día salen más cosas y pienso en eso, no sé si mañana voy a vivir...

- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?
- L: Sí, amigos y la empresa, lo que más la empresa.
- E: Y por último ya, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? Cómo crees que va a ser tu futuro.
- L: Pues a ver... Mi futuro es trabajar un tiempo aquí y después regresar a mi país.
- E: Y el tiempo que estés aquí ¿seguirás trabajando de cuidadora?
- L: Sí, de cuidadora. Aunque si se me da la oportunidad trabajaría en otra cosa.
- E: Y en tu país ¿en qué te gustaría trabajar al volver?
- L: Al volver yo buscaría lo que se, en lo de las gasolineras, atender clientes... esas cosas.
- E: Pues nada, por mi parte no tengo más preguntas, gracias por tu tiempo y tu amabilidad conmigo. Espero que todo te vaya bien y ojalá puedas lograr tus planes y volver a casa.
- L: Gracias, es el sueño que tenemos todos nosotros. Como en casa...

ENTREVISTA 3

- E: Primero voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- R: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- R: 54.
- E: ¿De dónde eres?
- R: De Venezuela.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- R: 2019.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española?
- R: Tengo el permiso de residencia, la nacionalidad venezolana todavía.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- R: Bachillerato. Estaba estudiando, lo que pasa que no lo terminé, un graduado para derecho, abogado.
- E: ¿Estado civil?
- R: Casada.
- E: ¿Tienes hijos?
- R: 5.

- E: ¿Qué edad tienen?
- R: 40, 36, 32, 31 y 23.
- E: ¿Y siguen en tu país o vinieron también a España?
- R: Tengo 3 aquí conmigo, en España, 2 varones y una hembra, y tengo 2 en Colombia, en Bogotá.
- E: Vale. Antes de llegar a España ¿a qué te dedicaste laboralmente en tu país?
- R: Pues... lo que pasa es que allá... como gestora, porque trabajaba en juzgados, con abogados...
- E: Vale. ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- R: Situación del país, Venezuela... Y estuve un tiempo trabajando para el gobierno de Chávez, entre Chávez y Maduro, era supervisora de hogares de cuidado diario de niños pequeños en Venezuela, y tuve que marcharme.
- E: Vale. Y una vez estuviste en España ¿conseguiste homologar algún título?
- R: No. Primero estuve 2 años en Colombia y bueno lo mismo, la situación allá era muy difícil por el tema de pedir permisos para trabajar... era muy difícil. Y luego me vine para aquí, porque estaba mi hijo mayor y tampoco pude homologar nada. Te piden muchos documentos, es todo un trámite... muy complicado.
- E: Tu hijo mayor vivía aquí entonces.
- R: Sí, mi hijo mayor tiene como 15 años aquí. Está casado con una gallega, tengo dos nietos de aquí.
- E: Vale. En España ¿en qué sectores has trabajado? ¿en qué ocupaciones?
- R: Cuando llegué aquí enseguida, como a la semana conseguí una empresa de limpieza. Trabajé con ellos ilegal, me refiero en negro, casi 11 meses, fue muy duro. Pero bueno a mí me gusta la limpieza y me adapté. Salgo de allí porque no tenía papeles y al que era mi jefe en ese momento pues no le convenía tenerme ahí, aparte que yo tenía aspiraciones de otra cosa ¿no? (Ríe). Total que bueno una amiga me tendió la mano y me contactó con una conocida que también tiene una empresa de limpieza, es colombiana, y empecé a trabajar ahí. Y me ofrecieron empezar a trabajar cuidando gente discapacitada o con alguna enfermedad. Haciendo la limpieza y atendiéndoles a ellos también al final. Ahora me tienen por fuera de la empresa, me contrataron ellos.
- E: ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo?
- R: Oye... lo llevo bien, no es que esté satisfecha pero bueno al final es como mi casa. No sé qué decir...

- E: ¿Has sentido que en algún momento te han discriminado por ser inmigrante? En esta familia o en la otra.
- R: Pues... la verdad cuando llegue, pero aún hay situaciones en las que uno se siente muy... es cierto que nunca me han tratado mal, al contrario, pero... hay gente que si, como que no saben decir las cosas, hablan feo y lo dicen de mala manera... por eso, por inmigrante. Es fuerte.
- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos... con gente de fuera de las propias familias empleadoras?
- R: No, eso no.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector?
- R: 3 años.
- E: Vale. Y ¿siempre has estado trabajando en hogares privados?
- R: Si, residencias nunca. Todo privado.
- E: ¿Y has trabajado alguna vez como interna?
- R: No, nunca por suerte y si dios lo quiere.
- E: Y ¿por qué no eliges esa opción?
- R: Absorbe mucho... Absorbe demasiado tiempo y yo le dedico mucho tiempo a mi casa y a mi familia y la verdad es que no me veo.
- E: ¿Y le verías alguna ventaja a ser interna?
- R: ¿Ventaja? (Ríe). No, ni el sueldo lo vale. En mi caso no.
- E: ¿Y tienes algún tipo de formación o curso relacionado con los cuidados?
- R: No, lo que he visto.. lo que me sale, lo que he aprendido, lo que veo y lo que me nace. Yo creo que no está mal (ríe).
- E: ¿En qué rango de edad suelen estar las personas que sueles atender?
- R: Desde 50... a 82 que tiene la más mayor. Atiendo a 4.
- E: ¿Y las personas que atiendes son personas en situación de dependencia?
- R: Sí claro, casi no pueden hacer nada. Todos están muy enfermos.
- E: ¿Y sabes si cuentan con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- R: Creo que sí, porque son gente que sabe de eso, pero no lo sé. Tienen buenas pensiones... Luego tienen una chica que hace la terapia, la fisio.
- E: Vale. ¿Cuáles serían las principales necesidades que tienen?
- R: Mira yo hago todo, yo soy sus manos, no pueden hacer muchas cosas, sus manos, su casa, todo... De la gente en general que atiendo tengo que hacer limpieza, aseo, comida, les ayudo a moverse... soy su bastón.

- E: ¿Y viven solos habitualmente?
- R: No, algunos viven con hijos o con esposos. Siempre están acompañados, conmigo o con ellos.
- E: ¿Y cómo era o cómo suele ser la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- R: Súper súper bien, es mi casa.
- E: ¿Y contabas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas? ¿Confiaban en ti?
- R: Si, hago lo que yo quiera (ríe). Yo tengo hasta la llave de las casas, entro, salgo... Yo misma me dirijo.
- E: ¿Y cómo suelen ser las condiciones de las viviendas? ¿Suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?
- R: Están adaptadas, las puertas, las habitaciones, los baños... Tienen andaderas...
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?
- R: La confianza, no sé, el buen trato.
- E: ¿Y tienes contrato?
- R: Ellos no me hacen contrato pero me aseguran, tengo seguridad social con ellos pero sin contrato.
- E: ¿Y te dijeron en algún momento por qué no tenías contrato?
- R: Pues no, ni pregunté (ríe). La verdad es que no pregunté.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas diarias es?
- R: Es que yo tengo muy distribuida la semana, no todos los días voy al mismo sitio. Suelo trabajar 8h al día, de lunes a viernes. Aunque bueno nunca cumplo el horario, siempre termino quedándome más horas.
- E: Y libres sábados y domingos.
- R: Sí, libres sábados y domingos. Hasta ahora.
- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- R: Sí, todos. Si yo necesito cambiar un día o que no vaya sin problema.
- E: ¿Y tienes pagas extraordinarias?
- R: No, nada.
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿sería retribuida?
- R: No.
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, ¿cómo es ese proceso?
- R: Lo que pasa es que como empecé a través de la empresa pues ellos se encargaban de eso. Me dijeron las horas y a cuánto la hora y listo.

- E: ¿Dirías entonces que la relación con las familias se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- R: Sí, en igualdad.
- E: ¿Y surgen conflictos con los empleadores?
- R: No, nunca.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- R: No (ríe). Debería ser más.
- E: No sé si podrías indicarme cuanto cobras.
- R: En todos cobro 10€ la hora.
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- R: No. Nada.
- E: ¿Y conoces cuáles son tus derechos y condiciones laborales en España?
- R: No, la verdad es que no.
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- R: Nunca.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- R: No.
- E: Consiste en que los empleadores, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- R: Es posible si.
- E: ¿Qué opinas al respecto?
- R: Grave. Yo pienso que debería haber algún beneficio de paro o por lo menos un mes antes o dos, no que te vas y ya ¿no?
- E: Ya, es que además las empleadas del hogar no tienen derecho a una prestación por desempleo... ¿Qué supone eso para ti?
- R: Grave también, imagínate tú... Trabajas mucho y no obtienes ningún beneficio. No me parece...
- E: ¿Qué equipamiento te suele proporcionar la familia?
- R: No, nada. La verdad es que yo no uso nada, una camisa mía y ya está. Sin embargo hay mascarillas, guantes...
- E: ¿Y con la irrupción de la COVID-19 ha habido algún cambio? De equipamiento, de condiciones laborales...
- R: No, lo que pasa es que yo me hacía la prueba 3 veces a la semana casi (ríe). Y en algunos permanecía con la mascarilla, aunque más que todo ellos. A unos les dio

COVID y me llamaron para que no fuera. Obviamente no me pagaron nada, yo me quedé en mi casa, ellos tenían COVID y yo no cobré.

- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo? Si es que crees que hay algún riesgo.
- R: Ya dolor de espalda... porque a veces se caen y yo no tengo tanta preparación para trabajar con ellos, aunque no soy una ignorante. Pero les levanto de mala manera y me agarra un lumbago que me muero.
- E: ¿Y dirías que te afecta psicológicamente?
- R: No, eso no. Yo soy una mujer... no. No veo que me afecte. Las cosas de mi casa sí pero mi trabajo es mi trabajo. Al contrario, yo creo que soy la tempestad en las casas, con ánimo y tal.
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- R: No, nunca me han dicho nada, al contrario tengo nietos y cuando llegaron fueron muy bien recibidos.
- E: ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías si pudieras?
- R: Cobrar un poco más... Y que se yo, esos beneficios, vacaciones, paro... ese tipo de beneficios yo creo que son merecidos.
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- R: No niña, nada que ver. Esto no es para mí. En algún momento me voy de aquí. España no es ni lo que esperaba, no es lo que quiero, no es... no. Y me llega para vivir... Ahora estoy en un término regular pero gracias a dios voy solventando. Pero todo el mundo no goza de la misma suerte.
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- R: No, no.
- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- R: No me preocupa porque no pretendo jubilarme aquí (ríe). Por mi edad... cuando me tenga que jubilar tengo que tener unos años trabajados que para mí es imposible. Tendría que tener 80/90 años, así que no voy a estar esperando. No pretendo gozar de eso.
- E: Y para terminar, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? Cómo crees que va a ser tu futuro.

- R: Bueno mira... que te digo yo. Cambiar de empleo en España es muy difícil, ejercer mi carrera es mucho más difícil. Me quedaría con estas personas... hasta que se mueran.
- E: ¿Hasta que puedas volver a tu país?
- R: Sí, a mi país o a otro sitio. O si mi esposo consigue algo más estable aplacaría un poco. No sé. Porque para una migrante ¿qué otra cosa hay aquí en España? O limpias, o cuidas personas mayores. Aquí no hay más nada para uno. Es muy muy difícil.
- E: Bueno pues por mi parte no hay más preguntas. Gracias por todo
- R: Qué rápido. Gracias a ti.

ENTREVISTA 4

- E: Primero voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- S: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- S: 37.
- E: ¿País de procedencia?
- S: De Ecuador.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- S: En 1999, llevó aquí 23 años.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española?
- S: No, es que tengo doble nacionalidad entonces no la puedo pedir. Tengo permiso de residencia permanente.
- E: La doble nacionalidad de dónde sería?
- S: De Ecuador y de EEUU. Tendría que renunciar a alguna.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- S: Graduado escolar.
- E: ¿Estado civil?
- S: Soltera.
- E: ¿Tienes hijos?
- S: Sí, uno.
- E: ¿Qué edad tienen?
- S: 6 añitos.
- E: ¿Y siguen en tu país o vinieron también a España?
- S: Aquí conmigo, nació aquí.

- E: Vale. Antes de llegar a España ¿cómo fue tu trayectoria formativa o laboral?
- S: No tuve, vine muy joven. No trabajaba, todavía no me explotaban (ríe).
- E: Muy buena respuesta (ríe). ¿Y qué motivó la decisión de emigrar a España?
- S: Problemas en mi país, mi padre falleció y...
- E: Vale. Y una vez creciste ¿en qué sectores has trabajado? ¿en qué ocupaciones?
- S: Al principio más bien era en hostelería, tipo McDonalds, y cosas así de fin de semana... También servicio doméstico, cuidados, limpieza...
- E: Y ¿por qué escogiste estas ocupaciones?
- S: Pues porque era... no te hacían contrato, te cogían sin papeles, incluso podía trabajar siendo menor de edad.
- E: ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo de cuidados?
- S: En mi situación, como madre soltera, sí, es lo que puedo permitirme. Mi hijo es un poco delicado de salud y no puedo tener un trabajo en una empresa con un horario y sin poder faltar o sin poder llevarlo conmigo.
- E: Vale. ¿Has sentido que en algún momento te han discriminado por ser inmigrante?
- S: Mmm... no, trabajando en hostelería más, siempre te encuentras con alguien, pero bueno no.
- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos... con gente de fuera de las propias familias empleadoras?
- S: No, no. Al contrario.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector?
- S: Más de 8 años, o así.
- E: Vale. Y ¿siempre has estado trabajando en hogares privados o alguna vez has trabajado en residencias?
- S: Trabajé también en una residencia, que ahí sí que estaba dada de alta, pero lo demás no, he trabajado en casas.
- E: ¿Y qué prefieres?
- S: Es que por mi situación... casas privadas. Aunque la verdad es que a la residencia no volvería, no me gustó ni el trato hacia las personas ni el trato hacía mi. Tenía contrato de un mes y estuve 8 días, lo dejé.
- E: Vale ¿Y has trabajado alguna vez como interna?
- S: Sí, estuve 2 años. Mi labor era principalmente acompañamiento con dos personas con Síndrome de Down.

- E: ¿Y cuales crees que son las principales ventajas y desventajas de trabajar como interna?
- S: Pues... no tienes un horario, trabajas 24h, y además no descansas, al día siguiente tienes que estar despierta aunque hayas pasado mala noche. Y como ventaja no sé... quizá tener menos gastos, al no tener que pagar piso, agua, luz...
- E: ¿Cómo empezaste a trabajar en este sector?
- S: Por conocidos, mi madre, mi familia... la mayoría de mi familia se dedicaba a esto.
- E: ¿Y tienes cursos o formación en el sector de los cuidados?
- S: No.
- E: ¿En qué rango de edad suelen estar las personas que sueles atender?
- S: Pues excepto esos que cuidaba con Síndrome de Down, que eran más jóvenes y tenían 30 y 45, los demás han sido personas mayores no sé... de 80 a casi 100 años.
- E: ¿Y las personas que atiendes son personas en situación de dependencia?
- S: Sí.
- E: ¿Y sabes si contaba con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- S: No lo sé. Sé que cobraban alguna prestación pero no sé si por dependencia o por jubilación o que...
- E: ¿Cuáles serían las principales necesidades que tienen?
- S: Pues aseo, acompañamiento, algo de comida... limpiar.
- E: ¿Y viven solos habitualmente?
- S: Sí, o en pareja, pero sin los familiares.
- E: ¿Y cómo era o cómo suele ser la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- S: Buena, yo creo que se sienten acompañados y se ponen contentos cuando llego. Los familiares aparecen poco, te contratan y después... se desentienden.
- E: ¿Y cuentas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas? ¿Confiaban en ti?
- S: No, apoyo ninguno. En ninguno de mis trabajos. Ni siquiera apoyo moral. De hecho con uno de los que cuido, el hijo, cuando su madre se cae, me dice que si no puedo sola que llame a la vecina, él no viene nunca.
- E: ¿Y cómo suelen ser las condiciones de las viviendas? ¿Suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?
- S: Sí, ya sabes las sillas, o el baño, ducha en vez de bañera... cosas para que puedan hacerlo más fácil
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?

- S: Me imagino la forma de ser, ver que eres una persona que va a tratar bien a su padre o a su madre, o por lo menos eso es en lo que yo me fijaría, más que en cómo limpia la casa. Porque los sueldos y eso al final mandan ellos, te dicen las horas y el precio y tú aceptas o no.
- E: Es decir que la negociación de las condiciones no existe ¿no? Ellos exigen y tú aceptas.
- S: Sí, claro.
- E: Y tú ¿qué sueles valorar más o pedir a la hora de aceptar o no?
- S: Pues la verdad que me venga bien el horario, yo les expongo mi situación con mi hijo y sus problemas de salud, así que les exijo poder llevarle si no puedo mandarle al colegio, o sino faltar al trabajo. Es lo que siempre pido en las entrevistas.
- E: ¿Y sueles tener problemas con eso?
- S: No, básicamente porque si me ponen problemas no acepto el trabajo (ríe). Soy muy clara.
- E: ¿Y tienes contrato?
- S: No, muy pocas veces. Todos estos años tengo muy poquito tiempo cotizado. En la mayoría de sitios no te quieren dar de alta, o te dan de alta por media jornada y estás a jornada completa...Desde que nació mi hijo nunca, porque solo puedo trabajar las horas que él va al colegio, nadie lo puede cuidar por la tarde.
- E: Ya, quizá para esas horas no te compensa tener contrato ¿no?
- S: Exacto, yo estoy cobrando una RISGA y es incompatible. Al final la RISGA solo me da para pagar el alquiler, porque yo pago 500€ de alquiler y cobro 620€ de RISGA (ríe). Entonces necesito trabajar para la luz, agua, teléfono, comida...
- E: ¿Verbal o escrito?
- S: Cuando lo tenía era escrito.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas diarias es?
- S: Voy a 4 casas, a 3 voy 3 horas al día y a otra voy 3 horas los viernes.
- E: Las horas de descanso entonces no son remuneradas.
- S: No, si no trabajo no cobro.
- E: ¿Y tienes algún día libre?
- S: Nada, no hay descanso, ni vacaciones.
- E: Y el horario ¿cómo es?
- S: Pues el horario es variable, me adapto a lo que me piden. Si tienen que ir al médico por ejemplo voy en otras horas, en algunas incluso me dejan elegir siempre que haga

las 3 horas. A las 14:00 siempre estoy fuera porque tengo que recoger a mi hijo en el colegio.

- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- S: Nada. Si yo voy al médico por la mañana después tengo que ir a hacerle las horas por la tarde.
- E: ¿Y tienes pagas extraordinarias?
- S: No (ríe).
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿sería retribuida?
- S: Tampoco. Es más, me operé de la mano en diciembre y estuve 2 meses sin poder hacer nada y estuve 2 meses sin trabajar y sin cobrar nada.
- E: ¿Y surgen conflictos con los empleadores?
- S: No. Las órdenes me las dan por teléfono, hay personas que son más distantes pero yo creo que es más por su forma de ser.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- S: No, a ver yo cobro 10€ la hora... Siempre me quedo más tiempo y nunca me lo pagan, sin embargo por ejemplo me tengo que ir un día media hora antes me dicen “ah pues me debes media hora y la próxima semana me la haces”.
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- S: No.
- E: ¿Conoces cuáles son tus derechos y condiciones laborales en el sector de los cuidados ?
- S: Si... lo que pasa que claro, si no tienes contrato aún se cumplen menos...
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- S: Sí, o sea al morir las personas, pero no por mí.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- S: No.
- E: Consiste en que las familias, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- S: No lo sabía.
- E: ¿Qué supone para ti no recibir una prestación por desempleo? Porque aunque tuvieses contrato todavía no tenéis reconocido ese derecho.
- S: Ya, por desempleo no.... Ahora al menos dicen que te puedes jubilar ¿no? Pero cobrar por desempleo nada. Me parece muy mal, hay gente que trabaja toda su vida en una casa y tiene el mismo derecho que uno que trabaja en una empresa.

- E: Exacto. ¿De lo de la jubilación qué opinas? ¿Es algo que te preocupe?
- S: Sí, me preocupa y con el paso de los años más. Cada vez lo veo más cerca, aunque todavía me falta bastante, pero claro llevo muy poquito cotizado...
- E: Y cuando vas a trabajar ¿Qué equipamiento te suele proporcionar la familia?
- S: Ninguno. Ni guantes ni mascarillas por ejemplo ahora que hubo que utilizarlas. Llevo 2 años comprando mascarillas yo y encima me exigían poner FP2... Si queréis que use de esas comprádmelas que son mucho más caras. Pero nada.
- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo?
- S: Pues mira lo que me operaron de la mano es del túnel carpiano, eso es por estar haciendo mucha fuerza o movimientos repetitivos con las manos. También las cervicales, porque haces mucho esfuerzo cuando estás con personas mayores. En la residencia tenían grúas por ejemplo pero en las casas no tienen.
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- S: No, en muchas entrevistas no me han llamado pero no sé si era exclusivamente por eso o porqué... No me han dicho directamente que fuera por eso pero podría ser. También algo que me está pasando ahora es que me piden que vaya horas por las tardes, cuando saben que no puedo, al final no respetan mis límites y me quieren poner en una situación complicada.
- E: ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías?
- S: Pues poder cobrar más, lo del desempleo, la cotización... También si pudiera estar dada de alta y a la vez tener la ayuda, que fuera compatible... o sino cobrar mejor en el servicio doméstico y no necesitar la ayuda. Hay muchísima gente que está igual que yo y al final salimos perdiendo todos.
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- S: Para nada, no llega para vivir (ríe). Como mucho para sobrevivir, el resto nada. La decisión de venir no fue mía pero tampoco lo haría de ser así.
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- S: No, porque como tengo libres las tardes...
- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?

- S: Sí, mis amigas, nos ayudamos, nos avisamos si vamos a dejar una casa o surge algo..
- E: Y para finalizar, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años?
- S: Pues mira ahora mismo voy a empezar a estudiar estética, espero mejorar (ríe). Hasta que mi hijo no esté más mayor no sé cómo haré, pero ir haciendo domicilios, las uñas y tal...
- E: Genial, pues a ver si tienes suerte. Por mi parte hemos finalizado la entrevista, no tengo más preguntas. Gracias por tu disposición y tu amabilidad.
- S: Nada, no te preocupes, gracias a ti también.

ENTREVISTA 5

- E: Primero voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- C: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- C: Yo tengo 56 años.
- E: ¿De dónde eres?
- C: Brasil.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- C: 2018.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española?
- C: No, solicité el asilo político y tengo permiso de residencia.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- C: Yo tengo el curso técnico en auxiliar de enfermería.
- E: ¿Lo sacaste aquí, en España?
- C: No, en Brasil.
- E: ¿Estado civil?
- C: Soltera.
- E: ¿Tienes hijos?
- C: Sí.
- E: ¿Cuántos?
- C: 2.
- E: ¿Qué edad tienen?
- C: Mi hijo tiene 35 años y mi hija tiene 33.

- E: ¿Y siguen en tu país o vinieron también a España?
- C: Están en Brasil, aquí estoy sola.
- E: Vale. Antes de llegar a España ¿cómo fue tu trayectoria laboral?
- C: Me dedicaba a cuidar personas mayores y niños también.
- E: ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- C: Yo vine porque tenía una ex pareja que empezó a tratarme mal, que no aceptaba la separación, y empezó a amenazarme a mi familia y a mi, de muerte, entonces como tengo un primo que tenía conocidos aquí me vine con mi primo. Solicite el asilo político por violencia de género.
- E: Qué duro la verdad...
- C: Sí, muy duro.
- E: Vale. Y una vez estuviste en España ¿conseguiste homologar tu título de auxiliar?
- C: No, tampoco lo intenté. No tengo intención de estar mucho tiempo aquí, mi idea es después volver a Brasil.
- E: Vale. Una vez llegaste a España ¿siempre has trabajado cuidando gente?
- C: Sí, siempre he estado cuidando. Primero cuidaba niños y después ya empecé a cuidar personas mayores.
- E: Y ¿por qué escogiste esta ocupación?
- C: Porque siempre me gustó, siempre, en Brasil también. Yo creo que es de familia porque mi madre también es cuidadora, mi nieta es enfermera... entonces me gusta mucho cuidar a las personas mayores. Son personas que necesitan cariño, atención, amor... Si les tratas bien ellos se sienten bien y yo me quedo contenta.
- E: ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo?
- C: Sí, muy satisfecha. Ahora mismo cuido una pareja de personas mayores, él tiene 85 años y ella tiene 83. Viven juntos, no tienen hijos. Él es dependiente total, no habla, no camina ni nada, y va a la residencia de Padre Rubinos por el día. Y ella se ha hecho 3 operaciones en la espalda y entonces yo la cuido y me tratan muy bien, como si fuera su hija. Ella es muy cariñosa conmigo y me encanta trabajar con ella.
- E: O sea que está familia te trata muy bien. ¿En algún momento alguna familia te ha tratado mal o te ha discriminado por ser inmigrante?
- C: No, nunca.
- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos... con gente de fuera de las propias familias empleadoras?

- C: Por increíble que parezca son los brasileños los que te discriminan. Por llegar y buscarte la vida y salir adelante. Los españoles son maravillosos.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector de los cuidados?
- C: Hace mucho tiempo...Más de 20 años.
- E: Vale. Y ¿siempre has estado trabajando en hogares privados?
- C: En España sí, en Brasil trabajé en hospitales y en clínicas particulares.
- E: ¿Y has trabajado alguna vez como interna?
- C: No.
- E: ¿Por algún motivo?
- C: No... No me gusta, prefiero trabajar así por horas. Ahora trabajo toda la semana, de lunes a sábado, de 10:00 a 13:00.
- E: Y las tardes las tienes libres.
- C: Sí, por las tardes soy voluntaria en la Asociación Renacer.
- E: ¿Y cómo empezaste en este trabajo? Al principio te ayudó alguien a encontrar tu primer empleo...
- C: Empecé a través de la Asociación Renacer, cuidando un señor solo que no tenía familia.
- E: ¿En qué rango de edad suelen estar las personas que sueles atender?
- C: Desde 65/70 hasta 85 aproximadamente.
- E: ¿Y las personas que atiendes son personas en situación de dependencia?
- C: Sí, la mayoría sí.
- E: ¿Y sabes si contaba con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- C: No lo sé.
- E: ¿Cuáles serían las principales necesidades que tienen?
- C: Limpieza, aseo, hacer recados, compañía, estar allí conversando o salir si necesitan ir a la peluquería, o quieren ir al parque, o a dar un paseo...
- E: ¿Y viven solos habitualmente?
- C: Sí.
- E: ¿Y cómo era o cómo suele ser la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- C: Ellos son muy buenos, muy cariñosos, mucho apego hacia la persona. Entonces a veces me paso de mi horario, me quedo a comer, o el sábado... a veces voy y tomo el café por la tarde con ellos... ellos eso lo valoran.
- E: ¿Y contabas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas? ¿Confiaban en ti?

- C: Sí, aunque bueno los familiares desaparecen (ríe). No saben mucho como son las cosas.
- E: ¿Y cómo suelen ser las condiciones de las viviendas? ¿Suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?
- C: Sí, son muy buenas. Esta pareja con la que estoy ahora tiene una situación económica muy buena y tienen de todo. Tienen un chico que cuida del señor, que viene a moverlo, porque es un hombre con mucha fuerza. También tienen la silla y la ducha bien hecha...Él necesita oxígeno y también tiene de todo en casa, lo que necesita.
- E: Grúa no tienen entiendo...
- C: No, no.
- E: Y ¿qué dirías tú que suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?
- C: A ellos les gusta la disponibilidad, que estés libre si un día te necesitan por la noche o un domingo, disponibilidad de horario. También cariño, atención, cuidados, paciencia, confianza y esas cosas.
- E: ¿Y tienes contrato actualmente?
- C: No, no.
- E: Y en otras ocasiones ¿tenías contrato?
- C: No, porque yo cobro una RISGA entonces no puedo tener contrato.
- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- C: Sí, tengo. Si necesito puedo llegar más tarde o salir más temprano y no me lo descuentan.
- E: ¿Y tienes pagas extraordinarias?
- C: No.
- E: ¿Y vacaciones?
- C: Sí, vacaciones sí. Tengo 15 días y 15 días, al año. Un mes partido en dos veces.
- E: ¿Y son retribuidas?
- C: Sí, me pagan.
- E: Y si cogieses una baja ¿sería retribuida?
- C: No creo, nunca la he cogido pero si no pudiera trabajar buscarían otra persona.
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, ¿cómo es ese proceso? ¿se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- C: No, igualdad, como si fuera de la familia.

- E: ¿Y surgen conflictos con los empleadores?
- C: No.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- C: Sí, creo que sí.
- E: No sé si podrías decirme cuanto cobras.
- C: Ahora mismo 650€ al mes.
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- C: Sí, eso es aparte, si lo hago me pagan después las horas.
- E: ¿A cuánto te pagan las horas?
- C: 8€.
- E: ¿Conoces cuáles son tus derechos y condiciones laborales según la Ley en España?
- C: No.
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- C: No.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- C: ¿Cómo? No.
- E: Consiste en que los empleadores, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- C: Ah. No lo conocía.
- E: ¿Qué opinas al respecto?
- C: Creo que no es correcto, se debe avisar si no estás satisfecho o si hay otro motivo... porque nosotras también tenemos que avisar con tiempo.
- E: Ya, además las empleadas del hogar no tienen derecho a una prestación por desempleo... ¿Qué supondría eso para ti? En caso de que tuvieses contrato.
- C: Tampoco es correcto ¿por qué es eso? las cuidadoras también deberían tener ese derecho.
- E: Ya, totalmente. Por eso hago este trabajo entre otras cosas ¿Y qué equipamiento te suelen proporcionar en los domicilios? En caso de que te den alguno.
- C: Sí, guantes y mascarillas...
- E: ¿Eso es ahora con la COVID-19?
- C: Sí, antes nada. Ahora con el señor mayor hay que tener cuidados más especiales.
- E: ¿Y a qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo? Si es que crees que hay algún riesgo.
- C: Creo que no me enfrento a ningún riesgo la verdad...

- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- C: No, nada.
- E: ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías?
- C: Pues no sé, yo si veo que a mi las personas me tratan bien está perfecto, no tengo nada que decir. no cambiaría nada.
- E: ¿Dirías que se vive mejor siendo cuidadora en España que siendo cuidadora en Brasil?
- C: Mejor en cuanto a la paga y más valorado sí.
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- C: Sí. Vivo y aún puedo mandar dinero a Brasil para ayudar a mi familia.
- E: ¿Si no tuvieses la RISGA pensarías lo mismo?
- C: Quizá no (ríe). Sería menos...
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- C: No, es que yo soy una persona muy tranquila, no me gusta salir. Me gusta estar en casa, no salgo por la noche, me gusta pintar, leer libros o estar en el ordenador...
- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- C: No, no sé. No pienso en eso.
- E: Vale ¿porque tienes pensado jubilarte allí en Brasil?
- C: Sí, acabaré aquí y volveré a Brasil cuando pueda.
- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?
- C: Sí, a través de la Asociación Renacer me ayudan.
- E: Y para terminar, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? Cómo crees que va a ser tu futuro y dónde.
- C: Creo que voy a volver a Brasil y seguir también así, cuidando de personas mayores.
- E: Genial. Pues hemos finalizado la entrevista, por mi parte no hay más preguntas. Te agradezco mucho tu tiempo y espero que te vaya muy bien. Ha sido un placer.
- C: El placer es mío. Gracias.

ENTREVISTA 6

- E: Primero voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- P: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- P: 43.
- E: ¿De dónde eres?
- P: Venezuela.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- P: En 2018, finales del 2018.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española?
- P: No, voy a tramitarla a partir de julio.
- E: Vale ¿ahora mismo tienes permiso de residencia?
- P: Sí. Pedí asilo político.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- P: En Venezuela universitarios, soy licenciada en administración y dirección de empresas. Y aquí traje el título de bachiller y lo homologué y tengo el curso este de... atención sociosanitaria en los domicilios.
- E: ¿Estado civil?
- P: Soltera.
- E: ¿Tienes hijos?
- P: Sí, uno de 7.
- E: ¿Y vive aquí contigo en España?
- P: Sí. Somos una familia monoparental.
- E: Vale. Antes de llegar a España ¿cómo fue tu trayectoria laboral?
- P: ¿En Venezuela? Era comerciante.
- E: Vale. Y una vez llegaste aquí, a España, ¿siempre te has dedicado a los cuidados?
- P: No, hice un curso de dependienta pero no me cuadraba bien por el horario, porque estoy sola con el niño y no tenía quién me lo atendiera y pagar una canguro para poder trabajar no era rentable... Y después como homologue el título de bachiller pude hacer el curso de socio sanitario.
- E: Y ya empezaste a trabajar de eso...
- P: Bueno, me costó, pero... hice las prácticas y después trabajé en una empresa, me costó conseguir empleo pero por el tema de los horarios, por el niño ¿sabes? La

conciliación laboral no es fácil. Empecé el curso en junio y... bueno al final conseguí un trabajo en septiembre.

- E: Y para encontrar ese trabajo ¿tuviste alguna red de apoyo o algo que te ayudase a encontrarlo?
- P: Me inscribí en Cáritas en el servicio de búsqueda de empleo y envié CV a todas las empresas de cuidado de personas mayores.
- E: ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- P: Bueno... la situación económica de Venezuela, estaba horrible, y tuve problemas con el padre de mi hijo, por violencia en el hogar.
- E: Vale. ¿Y por qué escogiste dedicarte a ser auxiliar sociosanitaria?
- P: Mira porque... me gusta la verdad. Busqué un trabajo donde estuviera contenta y que me permitiera compaginar mi vida con atender a mi hijo. Conciliar prácticamente. Quería un trabajo de lunes a viernes para poder estar con él los fines de semana.
- E: O sea que estás satisfecha con el trabajo.
- P: Si, la verdad es que sí.
- E: ¿Y has sentido alguna vez que te han discriminado por ser inmigrante en tu lugar de trabajo?
- P: No.
- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser cuidadora con tu familia, con amigos... con gente de fuera de las propias familias empleadoras?
- P: No, yo creo que la gente valora mucho nuestro trabajo, más que nada porque ellos no quieren hacerlo (ríe). Aquí hay pocos cuidadores españoles, o al menos esa es mi percepción.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector?
- P: Llevo como... 1 año y medio. Entre las prácticas y el trabajo en la empresa...
- E: Vale. Y ¿cómo era trabajar para la empresa?
- P: En la empresa te ponen un montón de usuarios diarios y acabas... Quieren que cumplas un horario y encima la paga es mala... mala mala. El trabajo de cuidadora debería de ser mejor remunerado, aparte de que creo que no tenemos derecho al paro ni nada.
- E: Exacto, de hecho de eso vamos a hablar después.
- P: Creo que están peleando por eso.
- E: ¿Y alguna vez has trabajado fuera de los domicilios privados? Para una residencia o algo por el estilo...

- P: No, por lo que te digo, por el tema de los horarios y eso yo ya no quise hacer el curso para trabajar en instituciones. Ahí tú no puedes elegir nada, es el horario que te ponen y punto y yo no puedo con un niño pequeño.
- E: ¿Y has trabajado alguna vez como interna? Imagino que no ¿no?
- P: No.
- E: Entiendo que por el mismo motivo.
- P: Exacto.
- E: ¿Le verías alguna ventaja a trabajar de interna?
- P: La verdad es que no (ríe).
- E: ¿En qué rango de edad suelen estar las personas que sueles atender?
- P: 80 y 90 años.
- E: ¿Y las personas que atiendes son personas en situación de dependencia?
- P: Sí.
- E: ¿Y sabes si contaba con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- P: En la empresa esa que trabaje si, porque la empresa le prestaba servicios al ayuntamiento. Había mucha gente con un nivel socioeconómico bajo y con familiares encamados que necesitaban ayuda social.
- E: ¿Cuáles serían las principales necesidades que tienen?
- P: La demencia y la enfermedad hacen que haya que ayudarles con las actividades de la vida diaria. Cocina, ducha... bañarse, vestirse, tomar medicamentos, la comida... Todo lo que necesitas para la vida cotidiana.
- E: ¿Y viven solos habitualmente?
- P: La mayoría suelen vivir solos.
- E: ¿Y cómo era o cómo suele ser la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- P: Bien, solo una persona... esa vez sí me sentí como que esa persona pensaba que podía hacer conmigo lo que quisiera porque a mi se me notaba el acento. Entonces pidió que no la volviese a atender.
- E: Y tú crees que era por eso, por ser venezolana.
- P: Sí. Pero el resto bien, muy agradecida.
- E: ¿Y sueles contar con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas?
- P: Sí, bien bien.
- E: ¿Y cómo suelen ser las condiciones de las viviendas? ¿Suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?

- P: Sí, la familia procura tener... Sillas especiales para sentarse en la bañera, grúas o cosas así...
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?
- P: Yo creo que la gente primero ve tu trabajo, la dedicación que le pones, porque aunque siempre nos dicen que no hay que tener vinculación con los usuarios terminas por tenerla... es difícil no crear vínculos, porque la familia confía en ti. Tú estás aquí y ellos se van. Así que esperan que cuides bien a su familia cuando ellos no están. Valoran que la gente les diga si la cuidadora les atiende con cariño.
- E: ¿Y tienes contrato?
- P: Sí.
- E: ¿Siempre lo has tenido?
- P: Siempre.
- E: ¿Verbal o escrito?
- P: Escrito.
- E: ¿Y cuántas horas dura tu jornada laboral?
- P: 25 horas semanales, en horario partido. Suelo ir de 9:30 a 13:00 y de 16:30 a 17:30. Y los fines de semana de 9:30 a 12:00. Y después todo el tiempo hago otros trabajos de limpieza que tengo contratados.
- E: O sea que trabajas a mayores en la limpieza. ¿Y tienes algún día de descanso entonces?
- P: El domingo.
- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- P: Sí. Lo hablo con mis jefes.
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿sería retribuida?
- P: E... no lo sé, pero cuando la señora enfermó y estuvo en el hospital me pagó igual, pero le tuve que recompensar las horas de trabajo (ríe). Un acuerdo que... al final trabajé mis horas.
- E: Ya (ríe). O sea que igual si te pones enferma también tendrías que recompensarlo.
- P: Sí (ríe).
- E: ¿Y cómo son tus vacaciones?
- P: Mira pues no sé lo que me corresponderá este año... El año pasado tuve 6 días porque empecé en septiembre, hasta diciembre. Pero como no cumplo 40 horas, sino 25, no sé cómo será..
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, ¿cómo es ese proceso?

- P: Ellos me describen los horarios y las cosas, distribuyendo mis horas de trabajo.
- E: ¿Dirías entonces que la relación con las familias se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- P: Yo opino pero bueno, hay rutinas con las personas mayores que hay que seguir.
- E: ¿Y surgen conflictos con las familias?
- P: No.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- P: Me parece que gano poco, pero bueno es lo que hay.
- E: No sé si podrías indicarme cuanto cobras.
- P: Cobro 699€.
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- P: No.
- E: ¿conoces cuáles son tus derechos y condiciones laborales en España?
- P: Parte de esa información me la dieron en el curso. Sé que no tenemos derecho a paro las que trabajamos en viviendas, pero si trabajamos en una empresa si.
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- P: No.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- P: No.
- E: Consiste en que los empleadores, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- P: No lo conozco la verdad.
- E: ¿Qué opinas al respecto?
- P: No me parece.
- E: Ya, y respecto a no poder cobrar una prestación por desempleo... ¿Qué supone eso para ti?
- P: Bueno, horrible, me parece horrible. Creo que si en los demás trabajos tienen derecho nosotras también. Es un trabajo muy duro, sobre todo si tienes que atender personas encamadas...
- E: Por supuesto, hay que cuidar de las personas.
- P: Claro, además hay que hacer mucho esfuerzo físico, por mucho que intentes hacer las posturas lo mejor que puedas el brazo o algo siempre te lo damos. Muchas tienen las muñecas dañadas por eso.

- E: Eso te iba a preguntar ahora. ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo?
- P: Las manos, la espalda, la cervical...
- E: ¿Y algún riesgo psicológico?
- P: Sí, hay usuarios que no tienen conciencia de nada y a veces te tratan muy mal. Tengo que intentar entender que no es por su culpa pero bueno... Hay usuarios que sí están en sus cabales y aún así te tratan muy mal.
- E: Ya... ¿Y qué equipamiento te suelen proporcionar las familias?
- P: En la empresa sí me daban de todo, guantes y mascarillas con el tema de la pandemia... Pero en los domicilios no, yo ya lo tenía del curso y no quería pedirles nada. Y las mascarillas y eso las llevaba yo.
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- P: Sí, pero bueno yo siempre he dicho que lo tengo y ha sido una condición mía que lo aceptasen.
- E: De acuerdo. ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías?
- P: Lo del paro, creo que todas deberíamos tener ese derecho.
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- P: Sí, porque me permite trabajar y cuidar a mi hijo. Pero bueno también tengo que trabajar en otras cosas, el sueldo es poco y necesito...
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- P: Actualmente no.
- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- P: Sí, eso estaba pensando, si ibas a preguntármelo. Pienso en si voy a poder jubilarme y si al final todo lo que estoy trabajando me va a ser recompensado. Sé que hay una edad y unos años trabajados y eso me preocupa... yo no voy a llegar. Cotizo a la seguridad social pero...
- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?
- P: Sí, en Cáritas estoy apuntada en varias bolsas de empleo y luego una vez tienes experiencia ya todo el mundo te llama... Las referencias ayudan mucho pero bueno las bolsas de empleo son lo que me ha ayudado desde el primer momento.

- E: Y para terminar, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? Cómo crees que va a ser tu futuro.
- P: Pues... no lo sé. No lo había pensado, pero me preocupa lo de la cotización y lo del paro... Tengo que pensarlo porque si no voy a poder llegar a la jubilación... y más con la edad que tengo.
- E: Ya, pues ojalá tengas suerte y no tengas problema. ¿Crees entonces que seguirás dedicándote a los cuidados?
- P: No, creo que no. Muchos años no creo. Tengo proyectos personales. Me gustaría montar algún negocio o algo de forma autónoma..
- E: Bueno, genial. Pues por mi parte no hay más preguntas. Te agradezco tu sinceridad y tu tiempo. Ha sido un placer escucharte.
- P: De nada, un placer. Ojalá que la ley cambie pronto.
- E: Sí, confiemos en ello.
- P: Suerte.
- E: Gracias, igualmente.

ENTREVISTA 7

- E: En primer lugar voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- A: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- A: 47.
- E: ¿De dónde eres?
- A: Perú.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- A: Este año, en enero.
- E: ¿Tienes algún documento, permiso de residencia...?
- A: No, no tengo documentación. Entré como turista y decidí quedarme.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- A: Superior. Estudié farmacia.
- E: ¿Estado civil?
- A: Casada.
- E: ¿Tienes hijos?
- A: Sí, dos hijos, aquí conmigo. Uno de 18 años y otro de 15.
- E: Vale. Y antes de llegar a España ¿a qué te dedicabas?

- A: Trabajé en una farmacia durante 3 años y luego hice un negocio propio.
- E: ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- A: Primero por mi negocio, fracasó y mis hijos además trabajaban conmigo así que tuvimos que marcharnos. Además mis hijos estaban en edad de estudios y por el idioma lo más favorable para ellos era venir a España.
- E: Vale. Imagino que todavía no has intentado homologar tu título profesional...
- A: Ahora mismo no puedo, porque como no tengo papeles... Pero además creo que el certificado no me sirve y tendré que empezar de cero...
- E: Vale. Y en España ¿en qué sectores has trabajado? ¿en qué ocupaciones?
- A: Gracias a Dios empecé a trabajar, no es que sea rápido encontrar trabajo, pero ahora trabajo los fines de semana cuidando personas mayores. Antes no pude encontrar trabajo en nada.
- E: Y ¿por qué escogiste esta ocupación?
- A: Pues porque no encontré otra cosa la verdad, aparte en muchos trabajos te piden documentos, permiso de trabajo...
- E: ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo de los cuidados?
- A: Sí, ahora mismo sí. Es tranquilo, la señora con la que trabajo es muy buena y sí, me siento a gusto.
- E: Vale. ¿Y has sentido que en algún momento te han discriminado por ser inmigrante?
- A: Bueno, en el primer trabajo que tengo no, nada.
- E: ¿Y has sentido prejuicios por dedicarte a esta profesión?
- A: No, los siento en mí más que nada por el ego. El ego de tener que empezar de cero, nosotros en nuestro país éramos independientes, tuvimos una vida buena, éramos autónomos y volver a empezar quieras que no... Es complicado. Pero bueno nosotros ya llegamos con esa idea, tanto mis hijos como mi esposo y yo sabemos que esto iba a ser así. Pero bueno, me motiva porque tengo dos hijos adolescentes y quisiera darles ese ejemplo, se puede empezar de cero y se pueden hacer las cosas que uno quiere.
- E: Ya, tiene que ser complicado. Les das un muy buen ejemplo la verdad. ¿Y te gustaría trabajar como interna?
- A: Mira, yo trabajo estos tres días, viernes, sábado y domingo, como interna y a mis hijos que son adolescentes les choca un poco. Yo estaría encantada de trabajar los siete días pero para ellos se les hace duro, yo nunca me he despegado de mis hijos...

- E: ¿Y qué ventajas ves tú al trabajar en esa modalidad? Imagino que una desventaja sería eso, no poder pasar más tiempo con tus hijos.
- A: Sí, como ventaja vería el dinero, podría darle sus gustos (ríe).
- E: ¿En qué rango de edad están las personas que cuidas?
- A: Bueno la que estoy atendiendo tiene 73 años.
- E: ¿Y es una persona en situación de dependencia?
- A: No es dependiente pero sí necesita apoyo. El 70% de las cosas las hace ella sola, pero en el otro 30% la tienes que apoyar. Por ejemplo acompañarla para ir al baño, vigilar que no se caiga...
- E: ¿Y sabes si cuenta con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- A: No. Para nada.
- E: ¿Cuáles serían las principales necesidades que tiene?
- A: Más que todo darle la comida, acompañarla siempre para que no se caiga porque tiene un problema en la columna, limpieza y aseo también...
- E: ¿Y vive sola?
- A: Sí.
- E: ¿Y cómo es la actitud de ella respecto a ti y tu labor?
- A: Muy positiva, muy buena.
- E: ¿Y la de sus familiares?
- A: También, todavía no tuve el gusto de conocerlos. Pero si estuvieran en desacuerdo conmigo ya me lo hubieran dicho.
- E: ¿Y cómo son las condiciones de las viviendas? ¿Está adaptada con algún tipo de ayuda técnica?
- A: No, es una casa que no tiene ninguna adaptación en sí. Simplemente ella tiene que usar un andador.
- E: Y ¿qué suelen pedir o valorar más las familias a la hora de contratar a una cuidadora?
- A: Bueno, a mi solamente me dijeron que le diese su comida, su cena, su agua, todo lo que tiene que ver con su alimentación, y ya está. Y que la acompañase siempre a donde va ella porque con el problema de columna que tiene puede caerse, de hecho ya se había caído varias veces.
- E: Y no te han exigido ninguna condición de sueldo, disponibilidad...
- A: No, es que prácticamente todo lo han decidido con la persona que a mi me recomendó, con una tercera persona. El sueldo se pactó con la persona que me

recomendó, que anteriormente trabajaba en esa casa y me explicó cómo iba a ser todo. La señora no me dijo nada.

- E: Es decir, que empezaste en este trabajo a través de la anterior cuidadora que atendía a esta familia ¿no?
- A: Sí, por medio de esa chica. Ella les cuida de lunes a jueves y yo les cuido de viernes a domingo.
- E: ¿Y tienes contrato?
- A: No.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas es?
- A: 24 horas viernes, sábado y domingo.
- E: ¿Y tienes alguna hora de descanso?
- A: No, aunque bueno, tienes la libertad de descansar de vez en cuando, si la señora no necesita nada estás allí con ella..
- E: Pero por ejemplo ¿podrías irte a descansar 1 hora o algo por el estilo?
- A: No y menos salir de la casa.
- E: ¿Y sabes si tendrás pagas extraordinarias?
- A: No.
- E: Y si estuvieses enferma, que tuvieses que estar de “baja” ¿crees que sería retribuida?
- A: No, la verdad es que no. Cogerían a otra persona. Me pagan los días que trabajo, nada más.
- E: ¿Dirías que la relación con las familias se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- A: No sabría decirte, allí la que manda es la chica que atiende la casa, la que me hizo la recomendación, entonces ella es la que me dice las cosas...
- E: ¿Y surgen conflictos en los domicilios?
- A: Bueno, por ahora llevo poco tiempo, a ver qué pasa...
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- A: El precio que me están pagando... por ahí me han dicho que pagan más, pero bueno conforme lleve más tiempo aquí les diré que los fines de semana se suelen pagar más caros y que a mi me están pagando muy poco... como si trabajase un día particular.
- E: ¿Podrías decirme cuánto cobras?
- A: 50€/día.

- E: ¿Y conoces cuáles son tus derechos y condiciones laborales en España según la ley que regula esta actividad laboral?
- A: No, la verdad es que no sé cómo son las condiciones.
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- A: No.
- E: No sé si has oído hablar de la figura del despido por desistimiento. Consiste en que los empleadores, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- A: No lo conocía, pero bueno eso pasa cuando tienes un contrato ¿no?
- E: Sí, incluso cuando tienes contrato, aunque claro en tu caso sin contrato podrían hacerlo también.
- E: ¿Qué opinas al respecto?
- A: El dueño de la casa te puede echar, de un momento a otro, si el dueño quiere ¿no? aunque tengas un contrato.
- E: Sí.
- A: Ah, bueno no, yo no sabía nada de eso. Pues a ver si cambia... porque claro la autoridad está solo en la persona que contrata y no tiene ningún derecho la que hace el servicio, ni opinión vaya.
- E: Exacto, la relación sería completamente desigual... Y además las empleadas del hogar no tienen derecho a una prestación por desempleo... ¿Qué supondría eso para ti el día de mañana?
- A: Oh, por lo que veo aquí no tenemos ningún tipo de derecho ¿no?
- E: Bueno, es un sector muy perjudicado, por eso también hago esta investigación claro.
- A: Es que está fatal, porque esto es un trabajo, un trabajo de hogar. Que no tengas una empresa que te avale no... Es que esto es discriminación.
- E: Completamente. Y cuando vas a trabajar ¿qué equipamiento te suele proporcionar la familia? Algún uniforme, guantes...
- A: No, nada. Yo trabajo con mi ropa de calle. Si quiero me pongo los guantes, pero no. No usamos mascarillas ni nada.
- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo? Si es que crees que hay algún riesgo.
- A: Bueno, por ahora es muy tranquilo...

- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- A: Sí, sí. Una vez por ejemplo encontré un trabajo por internet y me cogían incluso sin permiso de trabajo, porque yo quería trabajar, pero me dijo “¿tienes hijos? ¿familia?” y le dije que sí y dijo “ay no, entonces no”. Quería una persona sola que se dedicase exclusivamente al cuidado.
- E: ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías?
- A: Lo que me están pagando ahora, que como te dije lo tengo que reclamar porque creo que es muy poco.
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- A: Sí, tengo las cosas claras de lo que tengo que hacer y sé que esto es parte del camino. De lunes a jueves quiero intentar estudiar, porque sé que eso es lo que me va a ayudar en el futuro.
- E: ¿Qué estás estudiando?
- A: Pues ahora mismo temas relacionados con la informática, pero me gustaría continuar y hacer un FP...
- E: ¿Y este trabajo supone un modo de vida suficiente para ti?
- A: No, es un trabajo que tengo por el momento... mi pareja trabaja sino... A largo plazo este no es mi tipo de empleo.
- E: ¿Dirías que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- A: Sí, totalmente.
- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- A: También, sí, por la edad que tengo. Por eso es que quiero estudiar y poder tener un contrato de trabajo...
- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?
- A: Sí, estoy con Cáritas y también a través de Ecos do Sur, para que me puedan orientar. Si tuviera una alternativa mejor la cogería.
- E: Y para terminar, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? ¿Cómo crees que va a ser tu futuro?
- A: Bueno, mi gran meta es estudiar algo de logística empresarial, o administración de empresas y poder montar algún negocio igual que hice en mi país.

- E: Bueno, es una buena meta. Pues nada, por mi parte no hay más preguntas. Gracias por ofrecerme tu tiempo y por ser tan sincera conmigo. Espero que os vaya muy bien y que consigas estudiar y lograr tus objetivos.
- A: Gracias, es difícil, porque es empezar de cero, pero a la vez es rico porque lo hago con mi familia y eso es una suerte. Gracias.

ENTREVISTA 8

- E: Primero voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- B: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- B: 41.
- E: ¿De dónde eres?
- B: De República Dominicana.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- B: Hace 2 años y medio... en 2019.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española o permiso de residencia?
- B: Permiso de residencia.
- E: Vale. ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- B: Licenciatura en contabilidad.
- E: ¿Conseguiste homologar ese título en España?
- B: El de bachiller lo estoy homologando ahora, este todavía no, lo tengo que traer.
- E: ¿Estado civil?
- B: Casada.
- E: ¿Tienes hijos?
- B: Sí, tengo 2.
- E: ¿Qué edad tienen?
- B: 11 y 10.
- E: ¿Y están en España contigo?
- B: Sí.
- E: Vale. Antes de llegar a España ¿cómo fue tu trayectoria laboral?
- B: Trabajaba en mi profesión.
- E: ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- B: Pues mi marido vino para aquí, con un contrato de trabajo, y yo vine detrás de él.

- E: Vale. Y una vez estuviste en España ¿en qué has trabajado?
- B: No... aquí lo que he trabajado es cuidando gente, de limpieza...
- E: Y ¿por qué escogiste dedicarte a los cuidados?
- B: Porque esto es lo más fácil que había...
- E: ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo?
- B: No, imagínate (ríe).
- E: ¿Por qué dirías que no?
- B: Me gustaría trabajar en otra cosa... de mi carrera...
- E: Bueno, es normal. ¿Y has sentido que en algún momento te han discriminado en el trabajo por ser inmigrante?
- B: No, no. Lo único que aquí para todos los trabajos te piden títulos y no les vale la experiencia... no te dejan demostrar que sabes hacerlo... entonces de esa manera están usando un filtro un poco discriminatorio.
- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos...?
- B: Tampoco.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector?
- B: 2 años.
- E: Vale. Y ¿siempre has estado trabajando en hogares privados?
- B: Sí, domicilios privados.
- E: Porque tú no tienes cursos o formación al respecto ¿no?
- B: No, de cuidadora no tengo nada.
- E: ¿Y has trabajado alguna vez como interna? O te gustaría.
- B: No, no he trabajado nunca, y si me gustaría tampoco.
- E: Y ¿crees que tiene alguna ventaja trabajar como interna?
- B: No, no creo.
- E: ¿Cómo empezaste a trabajar en este sector?
- B: Bueno pues a través de una página, vi un anuncio y llamé.
- E: O sea que por internet, vale. ¿En qué rango de edad suelen estar las personas que sueles atender?
- B: 60-70 años.
- E: ¿Y las personas que atiendes son personas en situación de dependencia?
- B: Sí, por la vejez.
- E: ¿Y sabes si contaba con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?

- B: No lo sé.
- E: ¿Cuáles serían las principales necesidades que tienen?
- B: Asearles, hacerles la comida, ir de paseo... eso sobre todo.
- E: ¿Y viven solos habitualmente?
- B: Sí.
- E: ¿Y cómo era o cómo suele ser la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- B: Es buena.
- E: ¿Y cuentas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas?
- B: La verdad es que a sus familias no las conozco.
- E: ¿Y cómo suelen ser las condiciones de las viviendas? ¿Suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?
- B: No, creo que no.
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?
- B: Pues que le brinde la atención necesaria, que trate bien a sus familiares. Y que estés disponible, que trabajes las máximas horas.
- E: ¿Y tienes contrato?
- B: Sí, o sea van a hacérmelo. Me lo tienen que hacer por ley.
- E: Pero todavía no lo tienes ¿no?
- B: No.
- E: ¿Y te dieron algún motivo?
- B: No.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas es?
- B: Eso depende porque voy a varias casas. Ahora mismo trabajo 4/5h al día.
- E: ¿Y cuál sería tu horario de trabajo?
- B: De 9:00 a 15:00, entre esas horas. Depende del día.
- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- B: Sí, me dejan ir.
- E: ¿Y sabes si vas a tener pagas extraordinarias?
- B: No, ahora mismo no tengo.
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿sería retribuida?
- B: No, no lo creo. Como nunca la he cogido tampoco sabría decirte.
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, ¿cómo es ese proceso? ¿se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- B: No, no. Igualdad.

- E: ¿Y surgen conflictos con las familias?
- B: No.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- B: Sí.
- E: ¿podrías indicarme cuanto cobras?
- B: Depende, pero la hora a 10€.
- E: Vale. ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- B: No.
- E: ¿Y conoces la ley que regula vuestras condiciones laborales aquí en España?
- B: No, así por arriba solamente.
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- B: No.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- B: No.
- E: Consiste en que las familias, sin alegar una causa, podrían despedir a la cuidadora en cualquier momento.
- B: No sabía.
- E: ¿Qué opinas al respecto?
- B: O sea está mal, porque sin una causa justificada no puedes despedir a nadie.
- E: Ya, pero en el caso de las cuidadoras todavía se puede hacer esto. Todavía es legal, pero esperemos que no por mucho tiempo. Además las empleadas del hogar no tienen derecho a una prestación por desempleo... ¿Qué supone eso para ti?
- B: Sí, pero eso se está trabajando ahora ¿verdad? Es difícil porque imagínate uno está trabajando y le gustaría asegurar su desempleo. El que tiene paro puede descansar porque tiene un dinero disponible, pero yo no porque tengo que trabajar ya y coger lo que sea inmediatamente.
- E: Ya... ¿Y en los domicilios qué equipamiento te suelen proporcionar?
- B: Ninguno, yo voy con mi ropa.
- E: ¿Y con la irrupción de la COVID-19 ha habido algún cambio? De equipamiento, de condiciones laborales...
- B: No, no me dieron nada. Las llevaba yo de mi casa, igualmente yo tenía que comprarlas así que...
- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo? Si es que crees que hay algún riesgo.

- B: Dolor de espalda lo que más, tienes que hacer muchos esfuerzos... Sobre todo con los dependientes.
- E: ¿Y psicológicamente?
- B: No, creo que no.
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- B: No. Nada.
- E: ¿Qué aspectos de tus condiciones laborales mejorarías?
- B: Pues... lo del paro, que tengamos derecho. Es lo mínimo.
- E: ¿Dirías que este empleo te permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- B: Sí, yo creo que sí.
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- B: No, ahora mismo no. Como tengo las tardes disponibles pues...
- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- B: No, por ahora no.
- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?
- B: No, la verdad es que no. Me buscaría la vida como he hecho siempre.
- E: Y para terminar, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? Cómo crees que va a ser tu futuro.
- B: Pues espero estar trabajando en una cosa mejor, que por lo menos tenga que ver con mi profesión...
- E: Vale. Pues por mi parte no hay más preguntas. Gracias por tu tiempo.
- B: Vale, pues nada. Muchísimas gracias.

ENTREVISTA 9

- E: Primero vamos a empezar con una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- I: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- I: 35.
- E: ¿De dónde eres?

- I: Venezuela.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- I: En... el año pasado no el anterior, en el 2020.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española, permiso de residencia o algún otro documento?
- I: Sí, permiso de residencia.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- I: Bachillerato.
- E: ¿Has podido homologar el título de bachillerato al llegar a España?
- I: Sí.
- E: ¿Estado civil?
- I: Estoy casada y soltera a la vez, porque tengo pareja pero no estamos casados (ríe).
- E: ¿Tienes hijos?
- I: Sí, 3 hijos.
- E: ¿Qué edad tienen?
- I: Uno tiene 19, una tiene 15 y la más pequeña tiene 5.
- E: ¿Y siguen en tu país o vinieron también a España?
- I: Están en España conmigo.
- E: Vale. Y antes de llegar a España ¿cuál fue tu trayectoria laboral?
- I: En Venezuela bueno trabajaba de cajera en una panadería.
- E: ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- I: La situación del país.
- E: Vale. Y una vez estuviste en España ¿en qué ocupaciones has trabajado?
- I: Bueno desde que llegué prácticamente siempre he trabajado en los domicilios, cuidando a la gente en los domicilios.
- E: Y ¿por qué escogiste esta ocupación?
- I: Bueno, no elegí como tal, fueron trabajos que me fueron saliendo y los fui cogiendo. Luego como quién dice en el transcurso del tiempo que fui haciéndolo me gustó y bueno... Ahora mismo acabo de terminar una formación que hice de sociosanitario y estoy trabajando ahora en una residencia.
- E: Bueno, genial entonces ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo?
- I: La verdad es que sí.
- E: ¿Has sentido que en algún momento te han discriminado por ser inmigrante?
- I: Yo la verdad como tal no he sentido discriminación, de momento no.

- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos... con gente de fuera, de tu entorno...?
- I: Bueno sí, hay mucha gente que... que la profesión la miran así como que no es algo que... no está muy valorada la verdad.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector?
- I: Desde que llegué, llevo más de dos años aquí y desde entonces he trabajado en esto, hasta ahora que estoy en la residencia.
- E: Vale. Y ¿decías que siempre has estado trabajando en hogares privados?
- I: Sí, siempre estuve en domicilios privados.
- E: Y qué prefieres ¿trabajar en domicilios privados o en la residencia?
- I: La residencia.
- E: ¿Por qué?
- I: No sé, porque son más personas... porque me gusta como es el sistema, como se trabaja... La dedicación que tenemos...
- E: ¿Y crees que las condiciones laborales son mejor en una residencia?
- I: Sí, claro. Tiene más beneficios... La mayoría de trabajos en los cuidados, cuando se hacen por fuera, son en negro y entonces te quieren pagar poco y según ellos quieren... si encima no tienes documentación lo tomas o lo dejas como quien dice y ellos saben eso.
- E: Ya, acabas viéndote un poco obligada a aceptar. ¿Y has trabajado alguna vez como interna?
- I: No, de interna no.
- E: ¿Crees que tiene alguna ventaja trabajar en esta modalidad?
- I: Pues la verdad no lo sé, a mi no me gusta porque claro como tengo mis hijos...
- E: Ya. ¿Y cómo conseguiste tu primer trabajo en el sector de los cuidados?
- I: A través de Cáritas.
- E: Vale. ¿En qué rango de edad suelen estar las personas que atiendes?
- I: Bueno pues... la verdad la edad que suelen tener es entre 70 y 80 años.
- E: ¿Y las personas que atendías en los domicilios eran personas en situación de dependencia?
- I: Sí.
- E: ¿Y sabes si contaban con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- I: No, por lo menos en los que yo estaba no.
- E: ¿Cuáles serían las principales necesidades que tenían? Aseo, comida, limpieza...

- I: Sí, exactamente. El aseo, la comida, la limpieza, pero más que nada ellos, atenderles es la prioridad.
- E: ¿Y viven solos habitualmente?
- I: No, con algún familiar.
- E: ¿Y cómo era la actitud de ellos respecto a ti y tu labor?
- I: Me trataban bien.
- E: ¿Y contabas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas? ¿Confiaban en ti?
- I: También, sí.
- E: ¿Y cómo suelen ser las condiciones de las viviendas? ¿Suelen estar adaptadas con ayudas técnicas?
- I: Bueno, en las que estuve yo no tenían adaptaciones ni ayudas técnicas. Eran dependientes pero no estaban muy graves. No usaban silla de ruedas ni nada de eso.
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?
- I: Bueno... (ríe) me pillas que no sé ni qué decirte. No sé, la responsabilidad y la actitud ¿no? de la persona.
- E: ¿Y tú tenías contrato en los domicilios?
- I: No, nunca.
- E: ¿Y te daban alguna justificación o motivo?
- I: No, la verdad es que no. Siempre surgía así, me hablaban del trabajo... y de cuánto iba a ganar y ya está. No te hacían contrato.
- E: Ya, quizás a ti te daba reparo preguntar por si acaso podrías perder el trabajo...
- I: Exactamente.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas diarias era?
- I: Más que nada era de mañana y de tarde. 3 horas por las mañanas y 4 o 5 horas por la tarde
- E: ¿Y te pagaban por horas trabajadas?
- I: Sí, si no trabajaba no cobraba.
- E: Y en qué horario solías trabajar?
- I: De 09:00 a 12:00 y luego de 15:00 a 20:00.
- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- I: Bueno sí, cuando surgía algo se lo comunicaba con tiempo y se buscaba la manera de que se quedase algún hijo con ella cuando yo no podía.
- E: ¿Y te pagaban igual ese tiempo?

- I: Sí.
- E: ¿Y tenías pagas extraordinarias?
- I: No.
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿habría sido retribuida?
- I: No lo creo.
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, como me indicaste antes, ¿eran las familias las que decidían? ¿Podría hablarse de igualdad o había siempre una jerarquía donde eran ellos los que mandaban?
- I: No, una jerarquía en la que ellos mandan. Al decirte lo tomas o lo dejas no te dan opción de decidir ni de decir lo que piensas.
- E: ¿Y surgió alguna vez algún conflicto con los empleadores?
- I: No.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina era adecuada a tus funciones?
- I: Bueno, para mí no... Además que lo más correcto habría sido tener un contrato de trabajo y que tuvieras alguna garantía...
- E: No sé si podrías indicarme cuánto cobrabas.
- I: 10€ la hora, pero eso cuando trabajaba horas sueltas. Cuando trabajaba varias horas en la misma casa era menos, por ejemplo si tenía 3 horas en la misma casa me las pagaban a 6€ porque supuestamente eran muchas horas y no me las podían pagar.
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- I: No.
- E: ¿Y tú conoces cuáles son tus derechos y condiciones laborales?
- I: Bueno, he escuchado que están cambiando un poco, porque antes no teníamos derecho a ir al paro o algo así y ahora creo que están cambiándolo un poco.
- E: Sí, están intentándolo. ¿Y qué opinas tú de eso, de que no tengáis derecho paro?
- I: Pues no lo veo bien porque a ver... que trabajes en una casa no te hace menos que a las demás personas, es igual un trabajo y si en un tiempo determinado te quedas sin trabajo deberías tener la oportunidad de cobrar el paro, digo yo.
- E: Sí claro, por supuesto. ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- I: No.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- I: No ¿cómo así?
- E: Las familias, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo es legal con las cuidadoras. ¿Qué opinas al respecto?

- I: Vaya que las despiden sin darles ningún motivo... Para mí eso está fatal, no sería lo correcto, encima sin derecho al paro...
- E: Ya. ¿Y las familias solían darte algún tipo de equipamiento? Uniformes, mascarillas..
- I: No, nada.
- E: ¿Y con la COVID-19 tampoco?
- I: No. Pagaba mis mascarillas, guantes o lo que fuese.
- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentabas diariamente con este trabajo?
- I: Bueno digamos que dolor de espalda es lo que más. Daños físicos, psicológicos de momento no tuve (ríe).
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- I: Sí, a veces le preguntan a uno y por decir que tengo una niña pequeña piensan que no voy a trabajar igual o que no voy a ser responsable o cumplir... Y al final no te quieren.
- E: De acuerdo.¿Qué aspectos de las condiciones laborales habrías mejorado?
- I: Bueno pues... Lo que menos me gustaba de ese ámbito es que las personas no tienen los mismos beneficios que en otros trabajos, de ir al paro o... Que no es un trabajo como los otros, no está igual valorado. Y bueno los sueldos, eso también...
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permitía cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- I: De momento como tal no, porque uno de los objetivos es obtener documentación y esto no te lo permite... Además saben que estás con una vida difícil y te pagan muy poco, no te da mucho para vivir.
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- I: Sí.
- E: Bueno, ya estamos terminando ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- I: La verdad es que sí (ríe). Es uno de los motivos por los que tomé la decisión de hacer la formación sociosanitaria, para poder tener algo... Para asegurarme un poco cuando llegue a vieja y tenga que jubilarme (ríe).
- E: Es una muy buena decisión. ¿Y cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?

- I: Sí, la verdad es que Cáritas es una muy buena red de apoyo.
- E: Y nada, ya para terminar, ¿cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? ¿crees que vas a seguir dedicándote a esto?
- I: Sí, yo pienso que sí.
- E: ¿En residencias?
- I: Sí, sin duda en residencias (ríe).
- E: Genial. Bueno pues por mi parte esto sería todo. Gracias por tu tiempo y tus aportaciones. Ha sido un placer poder escucharte.
- I: Gracias a ti. ¡Suerte!

ENTREVISTA 10

- E: Primero voy a hacerte una serie de preguntas de biografía personal. ¿Sexo?
- T: Mujer.
- E: ¿Qué edad tienes?
- T: 38 años.
- E: ¿De dónde eres?
- T: Yo soy de Colombia.
- E: ¿En qué año llegaste a España?
- T: En 2021.
- E: ¿Tienes la nacionalidad española?
- T: No, todavía no tengo ningún papel en España, estoy próxima a conseguir el permiso de residencia, pero son cosas que ya sabes... van despacio.
- E: ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- T: Pues yo la verdad es que tuve una vida complicada en mi país y no pude estudiar lo que me gustaría, acabé la escuela y empecé a trabajar muy joven.
- E: ¿Estado civil?
- T: Casada.
- E: ¿Tienes hijos?
- T: Sí, tengo un hijo de 15 años.
- E: ¿Y siguen en tu país o vinieron también a España?
- T: Él está allí en Colombia con mi familia, yo vine a España a trabajar y como todavía no tengo papeles pues no puedo tenerle conmigo.

- E: Ya, es complicado imagino. Respecto a tu trayectoria profesional, antes de llegar a España ¿en qué solías trabajar allí en Colombia?
- T: Pues de lo que había (ríe). Estuve muchos años, sobre todo los últimos años, trabajando en una peluquería, también me dedicaba a limpiar casas, cuidaba niños...
- E: ¿Y qué motivó tu decisión de emigrar a España?
- T: En Colombia están las cosas muy complicadas... Quería buscar un futuro mejor para mi y para mi hijo ¿sabes?
- E: Vale. En España ¿en qué sectores has trabajado? ¿en qué ocupaciones?
- T: Pues cuando llegué era difícil encontrar trabajo, pero me surgió una oportunidad de una familia que necesitaba una mujer que atendiese a la señora y no les importaba que no tuviese papeles así que acepté. Ahora trabajo cuidando a la señora en su casa.
- E: Y ¿por qué escogiste esta ocupación?
- T: Bueno a mi siempre me ha gustado atender a la gente y pues me surgió así y necesitaba trabajar para poder empezar mi vida aquí en este país.
- E: ¿Y estás satisfecha entonces con el trabajo?
- T: Sí, yo creo que sí.
- E: ¿Has sentido que en algún momento te han discriminado por ser inmigrante? En esta familia o en la otra.
- T: No... A veces me gustaría que me dijese las cosas de otra manera, más suave ¿entiendes? Pero bueno es una señora mayor y yo sé que no tiene nada contra mí...
- E: ¿Y has sentido prejuicios por ser empleada del hogar con tu familia, con amigos...?
- T: Pues no que yo sepa.
- E: Vale. ¿Cuántos años dirías que llevas trabajando en este sector?
- T: Pues como ya te dije llevo un año en España y es el trabajo que me ha salido.
- E: ¿Y has trabajado alguna vez como interna?
- T: Sí, claro, yo vivo en la casa con la señora.
- E: Y ¿por qué eliges esa opción?
- T: Bueno, antes de empezar ya me dijeron que era así y como dije que sí pues... (ríe). Además no tengo que pagar por una casa y puedo ahorrar más dinero para poder mandárselo a mi familia. Estoy tranquila y cuando alcance el tiempo necesario aquí podré pedir el permiso de residencia.
- E: ¿Y cuáles dirías tú que son las principales desventajas de esta modalidad?

- T: Bueno... no sé qué decirte. La soledad a veces es duro, porque no conozco mucha gente y me paso todo el día con la señora y al final no estoy viviendo mi vida.
- E: ¿En qué rango de edad está la persona que atiendes?
- T: Pues la señora tiene 75 años.
- E: ¿Y es una persona en situación de dependencia?
- T: No, necesita mi ayuda para muchas cosas pero algunas cosas las puede hacer ella y yo la acompaño para que no se haga daño ni se caiga.
- E: ¿Y sabes si cuenta con algún servicio o prestación de la Ley de Dependencia?
- T: Pues no lo sé. Eso no lo sé.
- E: ¿Cuáles serían las principales necesidades que tienen?
- T: Pues tengo que ayudarla en el aseo, al levantarla, le hago la cama, limpio todo, hago las comidas...
- E: ¿Y vive sola?
- T: Sí, bueno vive conmigo (ríe).
- E: ¿Y cómo es la actitud de ella respecto a ti y tu labor?
- T: Bueno, bien.
- E: ¿Y cuentas con el apoyo de los familiares en la realización de las tareas?
- T: Sí.
- E: ¿Y cómo son las condiciones de la vivienda? ¿Tiene algún tipo de adaptación o ayudas técnicas?
- T: No, bueno ellos cambiaron el baño porque antes tenía una de estas grandes y pusieron una ducha para que no se caiga.
- E: Y ¿qué suelen pedirte o valorar más las familias a la hora de contratarte?
- T: Pues... que atienda bien a la señora, que la cuide y esté limpia y la casa también.
- E: Y tú ¿qué sueles valorar más o pedir?
- T: Bueno yo con poder trabajar estoy servida (ríe).
- E: Imagino que no tienes contrato...
- T: No.
- E: ¿Y tu jornada laboral de cuántas horas diarias es?
- T: Todo el día (ríe).
- E: ¿Las horas de descanso te las pagan?
- T: Bueno, no tengo horas de descanso, cuando puedo descanso un poco y si la señora no necesita nada puedo estar más tranquila.
- E: ¿Y tienes algún día libre?

- T: Los domingos por la tarde.
- E: Vale. ¿Y tienes algún tipo de permiso laboral? Permiso para ir al médico...
- T: Bueno sí, si lo necesito puedo ir.
- E: ¿Y tienes pagas extraordinarias?
- T: No.
- E: Y si cogieses una baja laboral ¿sería retribuida?
- T: Pues no lo sé, nunca me pongo enferma, los de Colombia somos muy fuertes (ríe).
- E: Vale, y sobre la negociación de las condiciones laborales, ¿cómo es ese proceso? ¿Dirías entonces que la relación con las familias se da en condiciones de igualdad o tiene lugar una jerarquía?
- T: Bueno, yo no me quejo, estoy bien. También con mi situación es difícil encontrar trabajo en España...Pero bueno siempre el que tiene dinero es el que tiene el poder, aunque ellos son amables conmigo.
- E: ¿Y surgen conflictos con los empleadores?
- T: No, la verdad no.
- E: Vale, ¿y crees que tu nómina es adecuada a tus funciones?
- T: Bueno, yo no sé... Me gustaría tener algo más de dinero pero bueno, está bien imagino.
- E: No sé si podrías indicarme cuanto cobras.
- T: 900€.
- E: ¿Tienes algún plus por antigüedad/transporte/nocturnidad/disponibilidad?
- T: No.
- E: ¿Conoces cuáles son los derechos y condiciones laborales que establece la ley para las cuidadoras en los domicilios?
- T: No.
- E: ¿Y te han despedido en alguna ocasión?
- T: No.
- E: ¿Sabes que existe la figura del despido por desistimiento?
- T: No.
- E: Consiste en que los empleadores, sin alegar una causa, podrían despedir a la empleada en cualquier momento. Algo que solo pasa con las cuidadoras.
- T: Ah, no sabía eso.
- E: ¿Qué opinas al respecto?

- T: Bueno, yo creo que no es correcto que sea así, yo ahora si me quedo sin trabajo así estaría muy mal... no tendría otro trabajo y no tengo muchos ahorros porque mando casi todo lo que tengo para Colombia así que sería difícil para mi.
- E: Ya, es que además las empleadas del hogar no tienen derecho a una prestación por desempleo aunque tengan contrato... ¿Qué supone eso para ti?
- T: ¿No? Tendré que informarme porque no sé mucho de estos temas.
- E: ¿Y la familia te ha proporcionado algún tipo de equipamiento para trabajar?
- T: Sí, tengo un traje que ellos me dieron, lo uso a veces pero no siempre. También guantes y utensilios para la limpieza.
- E: ¿A qué riesgos laborales dirías que te enfrentas diariamente con tu trabajo? Si es que crees que hay algún riesgo.
- T: Bueno, no sé qué decirte, la cabeza que a veces... ya sabes es difícil. Pienso en mi hijo y en mi familia y a veces no quiero estar aquí.
- E: ¿Y dirías que el peso de la responsabilidad de tener a alguien a tu cargo te afecta psicológicamente?
- T: Bueno... eso es importante también, al final estamos solo la señora y yo y claro...
- E: ¿Y en alguna ocasión te han requerido no tener cargas familiares en España? O alguna cuestión similar que quieras destacar.
- T: No.
- E: ¿Qué aspectos de las condiciones laborales mejorarías?
- T: Bueno... tener más tiempo para mi vida, no estar tantas horas allí encerrada con la señora, porque a veces es difícil para mi.
- E: ¿Dirías entonces que este empleo permite cumplir con tus objetivos migratorios? ¿Supone un modo de vida suficiente?
- T: Sí, yo vine aquí a trabajar y a hacer una vida para poder venir con mi familia y estoy trabajando para eso.
- E: ¿Crees que este trabajo te limita tus oportunidades sociales? Te quita tiempo de ocio, de mantener relaciones sociales...
- T: Oh si claro, eso si.
- E: ¿Y cómo crees que será tu jubilación? ¿Te preocupa?
- T: Bueno, no quiero pensar mucho en eso todavía (ríe), paso a paso.
- E: ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a mantener/encontrar empleo en este sector?

- T: No conozco mucha gente aquí... En Cáritas me ayudaron al principio para encontrar este trabajo.
- E: Y para terminar, ¿Cómo te imaginas laboralmente en los próximos años? Cómo crees que va a ser tu futuro.
- T: Bueno, espero trabajar mucho. La señora no es muy mayor así que estaré tiempo en esta casa con ella creo. Espero conseguir pronto mis papeles y a ver cómo son las cosas después.
- E: Bueno, pues ojalá tengas mucha suerte y consigas el permiso de residencia muy pronto para que mejore tu situación. No hay más preguntas por mi parte. Te agradezco mucho que me hayas permitido hablar contigo y conocer tu situación. Ha sido un placer.
- T: Gracias, espero que Dios me ayude con eso (ríe). Gracias.