



VNIVERSITATĪ VALÈNCIA

Programa de Doctorat en Ciències Socials

**Los cuidados de larga duración para
personas mayores y/o en situación de
dependencia efectuados en la esfera del
hogar en un contexto de crisis económica.
Estudio cualitativo para el Área
Metropolitana de València**

Tesis Doctoral

Óscar Muñoz González

Dirección

Josep V. Pitxer i Campos

Abril, 2021



VNIVERSITATĪ VALÈNCIA

Programa de Doctorat en Ciències Socials

**Los cuidados de larga duración para
personas mayores y/o en situación de
dependencia efectuados en la esfera del
hogar en un contexto de crisis económica.
Estudio cualitativo para el Área
Metropolitana de València**

Tesis Doctoral

Óscar Muñoz González

Dirección

Josep V. Pitxer i Campos

Defendida en la FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

2021

Resumen

La presente tesis doctoral tiene como objeto de atención el sistema de cobertura de los cuidados de larga duración (con el concurso de diversas formas mercantiles y no mercantiles de prestación de los mismos), así como las condiciones laborales de las personas encargadas de atenderlos cuando estos son cubiertos mediante trabajo remunerado (empleo). Así pues, el objeto de estudio son los cuidados de larga duración a personas mayores y/o en situación de dependencia en el seno del hogar, abordando así el trabajo doméstico y de cuidados, y visitándolo desde su dimensión laboral. De tal forma que se verán analizados los cuidados y el trabajo de cuidados, las diferentes formas de cobertura de los mismos, y las condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. En este último sentido, se ha focalizado la atención en el trabajo de cuidados remunerado en el hogar, tanto en los casos en que éste se presta sin mediación de empresas como en los que es proporcionado a través del servicio de ayuda a domicilio, ya sea través de entidades públicas o vía externalización a empresas privadas. Todo ello para un determinado ámbito territorial, tal es el caso del Área Metropolitana de València. El género, la clase social y la nacionalidad se han revelado como variables explicativas fundamentales.

De cara a profundizar en el conocimiento del objeto de estudio, junto a la revisión de la literatura existente y la construcción de un marco teórico conceptual de análisis adecuado, se ha empleado una metodología cualitativa de análisis, siendo la entrevista en profundidad de tipo semiestructurado la preminente a lo largo de toda la fase investigadora. Se han realizado un total de 81 entrevistas, tanto a informantes clave como a testimonios primarios. A partir del cuerpo teórico y del trabajo de campo realizado han podido verificarse las hipótesis de partida y llegar a un conjunto de conclusiones sobre el objeto de estudio, lo que ha permitido identificar los que serían los campos de intervención y las grandes líneas de actuación a partir de las cuales construir una propuesta detallada y articulada de políticas públicas dirigidas a mejorar la situación actual en el ámbito de los cuidados y su cobertura.

Palabras clave: cuidados; trabajo de cuidados; condiciones laborales; precariedad laboral; migraciones; segmentación laboral; servicio de ayuda a domicilio.

Una competición de sapos

El objetivo era llegar a lo alto de una gran torre.

Había en el lugar una enorme multitud de gente dispuesta a vibrar y gritar por ellos.

Comenzó la competición.

Pero como la multitud no creía que pudieran alcanzar la cima de aquella torre, lo que más se escuchaba era:

- ¡Qué pena! Esos sapos no lo van a conseguir, no lo van a conseguir...

Los sapitos comenzaron a desistir.

Pero había una que persistía y continuaba subiendo en busca de la cima.

La multitud seguía gritando:

- ¡Qué pena, no lo van a conseguir!

Y los sapitos estaban ya dándose por vencidos...salvo aquel sapito, que seguía y seguía tranquilo, y ahora cada vez con más fuerza.

Ya llegando al final de la competición, todos desistieron, menos ese sapito, que curiosamente, en contra de todos, seguía y pudo llegar a la cima con todo su esfuerzo.

Los otros querían saber qué le había pasado.

Un sapito fue a preguntarle cómo había conseguido concluir la prueba.

Y descubrieron que... ¡era sordo!

Bermejo, José Carlos (2004): *Regálame la salud de un cuento*. Maliaño (Cantabria): Ed. Sal Terrae.

“Odio viajar y a los exploradores. Y he aquí que me dispongo a relatar mis expediciones” (Lévi-Strauss, Claude [1955](2006): *Tristes trópicos*. Barcelona: Paidós).

Declaración jurada de originalidad del trabajo

DECLARACIÓN JURADA

Sr. Óscar Muñoz González, con DNI 44508438B, estudiante del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales,

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Que la Tesis Doctoral bajo el título *Los cuidados de larga duración para personas mayores y/o en situación de dependencia efectuados en la esfera del hogar en un contexto de crisis económica. Estudio cualitativo para el Área Metropolitana de València* se trata de un trabajo de investigación original realizado por el abajo firmante durante el periodo de formación para obtener el título de Doctor en Ciencias Sociales, asumiendo con este acto y firma las responsabilidades legales derivadas en caso de que se demuestre la falsedad de datos aquí reseñados.

Y para que conste, firmo esta declaración.

En València, a 16 de abril de 2021

Firma:

La necesidad de la investigación y el interés del doctorando por el objeto de estudio escogido

La necesidad sobre la investigación en materia de cuidados desde una vertiente laboral puede ser matizable. En la actualidad, en el momento de redactar estas líneas, podría afirmar que ya existe abundante conocimiento sobre la materia aquí estudiada, esto es, las necesidades de cuidados, las alternativas de cobertura de los mismos y las condiciones laborales de los empleos en el ámbito de los cuidados. Son amplios los estudios que han abordado los cuidados y el trabajo de cuidados en el territorio español (y más allá), especialmente los referidos a las condiciones laborales de las cuidadoras domésticas remuneradas y los relativos a los proyectos migratorios y carreras laborales de mujeres latinoamericanas.

Sin embargo, y a modo de justificación de esta tesis, se pueden identificar cuatro líneas de trabajo en las que cabe profundizar. Por una parte, la conformación de una perspectiva de conjunto con la que abordar el objeto de estudio y desentrañar la lógica de los resultados alcanzados, especialmente las causas subyacentes a la elevada precariedad laboral en los trabajos de cuidados remunerados en el seno del hogar. Por otra, la literatura científica existente no incluía estudios para el Área Metropolitana de València. Algunos estudios sobre empleadas de hogar en la ciudad de València sí que habían sido trabajados, pero desde la perspectiva de los cuidados no era así. Además, tampoco tengo constancia de la existencia de estudios sobre el periplo migratorio y las carreras laborales de las cuidadoras domésticas remuneradas de origen latinoamericano en el Área Metropolitana de València. Aquí se han abordado ambas líneas de trabajo.

A ello se debe añadir, en tercer lugar, el servicio prestado por organizaciones, mercantiles y no mercantiles. El servicio de ayuda a domicilio (municipal o autonómico) no ha sido objeto de atención suficiente en el territorio aquí escogido. Otros estudios sí que han efectuado este análisis para otros ámbitos territoriales, pero no para el Área Metropolitana de València. Y esto último avala la atención prestada al mencionado servicio de ayuda a domicilio en esta tesis doctoral.

Del mismo modo, en cuarto lugar, en la literatura existente se subrayan las negativas condiciones laborales de las trabajadoras del sector de cuidados, al tiempo que se las ubica dentro del sector secundario del mercado de trabajo. Sin embargo, más allá de constatar

este fenómeno, no se acostumbra a profundizar suficientemente en los factores explicativos de esta segmentación desde un punto de vista estructural. En esta tesis doctoral se procede a realizar este análisis, el cual puede servir de fundamento para intentar diseñar una estrategia dirigida a intentar mejorar la situación laboral del sector.

En cuanto al interés del doctorando en esta temática puede decirse que se fundamenta en dos puntos. El primero de ellos es que mi madre fue “trabajadora de cuidados” (más concretamente, enfermera y gerocultora). Fue el conocimiento de sus condiciones laborales lo que me impulsó a trabajar esta temática. Y el segundo -y más importante-, es mi condición de cuidador no profesional de una persona en situación de dependencia, situación que me acompaña desde hace aproximadamente doce años. Ambas podrían suponer un condicionamiento en el desarrollo del trabajo y en las conclusiones y propuestas generales de intervención que aquí se proponen. Me hago cargo de ello y soy consciente de la posibilidad de este condicionamiento. Sin embargo, durante el desarrollo del trabajo he hecho todo lo posible por mantenerme objetivo, evitando que pudiesen interferir mis “sesgos”, especialmente en la parte relativa a las propuestas de intervención. De hecho, tras la lectura de estas últimas, puedo decir que irían parcialmente en contra de mis intereses personales.

Agradecimientos

Durante este periodo pre-doctoral ha venido a la mente (de manera más o menos recurrente) el momento de redactar el apartado de agradecimientos. Llega, pues, el momento de redactarlas.

Sin embargo, antes de ponerme a ello, quiero sincerarme y decir que no quería escribirlas. Esta tesis doctoral me ha traído muchas emociones negativas: ansiedad, irritación, indignación, disgusto y miedo, éstas son algunas de ellas. Y así es difícil mostrar gratitud, que de eso se trata, de mostrar gratitud para con los demás por haber colaborado en todo este periplo. Pese a mi enfado general (contra todo en general y contra la tesis en particular), he de corresponder a todas aquellas que me han acompañado en estos siete años.

En primer lugar, cómo no, agradecer a mi director, Josep V. Pitxer, el acompañamiento durante todo este largo periodo. Sus consejos en diferentes aspectos de la tesis, sea en la redacción, en las conclusiones, en la metodología, en la manera en qué se podía enfocar el trabajo...son varios los aspectos en los que me he visto acompañado por mi director. Gracias, de verdad.

Los agradecimientos suelen incluir a familiares. A mi madre, Cristina, que ha estado ahí, (pero no sólo) durante la etapa investigadora. De una manera u otra, ahí ha estado y ahí está. Sobre todo en los malos momentos, que han sido muchos.

También “familiares” son mis “sobrinos”. No son familia, pero como si lo fueran. Gerard, Didac, Jimena y Bruno. Mi más sentido agradecimiento porque si no es por vosotros yo no estoy aquí. El “sentido de la vida” lo dais vosotros. No hay más.

No me puedo olvidar de Rocío y de Pablo. Muchos de mis enfados, de mis inseguridades han sido apaciguadas gracias a vosotros dos. A vosotros también, gracias.

En el año 2017 sucede un acontecimiento que marca, de un modo u otro, mi vida, a modo de interrupción de la misma. En ese septiembre agradecer a tres personas: Joel, Rafa y Belén. Gracias por estar ahí.

Los agradecimientos también deben dirigirse a otras personas, especialmente a profesionales que me han tratado durante los últimos años. Así, María José, Amparo,

Mila, Cris, Elia, Begoña, Pablo...sois varias las que me habéis ayudado en ver algo de luz en este sinsentido. Pero no sólo a ellas, también a mis compañeras durante algo más de dos años. Periodo en el que hemos vivido muchas cosas; mucha convivencia y experiencia hemos acumulado.

Para finalizar con este apartado, dar las gracias por la colaboración desinteresada a todas y cada una de las personas que han sido entrevistadas en la etapa del trabajo de campo. Sin vosotras no hubiera conseguido llegar hasta aquí.

Necesariamente debo hacer referencia a todas las autoras y autores que han arrojado luz sobre el objeto de estudio de esta tesis doctoral. Sin toda esa investigación previa no hubiera tenido base científica sobre la que construir el presente texto. Algunas de las lecturas han sido realmente inspiradoras y han conformado la base sobre la que se ha construido esta tesis. De hecho, algunas autoras pueden ver reflejado su trabajo en este texto, una suerte de replica de su trabajo en el Área Metropolitana de València.

Seguro que olvido a más personas, es posible. En ese caso, gracias si habéis estado ahí.

ÍNDICE TEMÁTICO

ÍNDICE TEMÁTICO.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS	XVII
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	XIX
ABREVIACIONES, SIGLAS Y ACRÓNIMOS	XX
INTRODUCCIÓN, OBJETO DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA.....	1
1. INTRODUCCIÓN Y ESTRUCTURA	3
2. OBJETO DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA.....	9
2.1. OBJETO DE ESTUDIO E HIPÓTESIS DE TRABAJO	9
2.2. METODOLOGÍA	17
PARTE I: MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	27
3. LOS CUIDADOS Y SU COBERTURA	31
3.1. DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS.....	31
3.1.1. <i>Introducción, antecedentes y evolución del término «cuidados»</i>	31
3.1.2. <i>Diferentes acepciones del término «cuidados»</i>	33
3.1.3. <i>Dimensiones incorporadas a los «cuidados»</i>	36
3.2. LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CUIDADOS, UNA PERSPECTIVA GENERAL.....	37
4. EL TRABAJO DE CUIDADOS	41
4.1. CONCEPCIÓN DE TRABAJO.....	41
4.2. TIPOLOGÍAS O FORMAS DE TRABAJO	45
4.2.1. <i>Tipologías de trabajo. Trabajo productivo y trabajo reproductivo</i>	46
4.3. EL TRABAJO DE CUIDADOS Y SUS ESPECIFICIDADES	51
5. LA COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE CUIDADOS	55
5.1. UNA ARTICULACIÓN PARTICULAR DE DIVERSOS ÁMBITOS	55
5.2. IMPORTANCIA DE LA FAMILIA, LA CLASE SOCIAL, EL TERRITORIO Y LA NACIONALIDAD COMO ÁMBITOS DE ANÁLISIS	62
5.3. EL PERFIL DE POBLACIÓN ENCARGADA DEL TRABAJO DE CUIDADOS	69

6. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y SUS LÓGICAS DE FUNCIONAMIENTO COMO MARCO DE ANÁLISIS DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS...	81
6.1. MÁS ALLÁ DEL ENFOQUE NEOCLÁSICO PARA EL ANÁLISIS DE LOS FENÓMENOS LABORALES	82
6.2. EL ENFOQUE DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL. VISIÓN GENERAL	85
6.3. TEORÍA DEL DUALISMO LABORAL. MERCADOS INTERNOS Y MERCADOS EXTERNOS	87
6.4. TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DESDE LA POSTURA DE LOS RADICALES MARXISTAS O ECONOMÍA POLÍTICA RADICAL	90
6.5. NUEVO ENFOQUE DE LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO	93
6.6. FACTORES DETERMINANTES DE LA SEGMENTACIÓN Y LOS RESULTADOS DEL MERCADO LABORAL .	97
6.6.1. <i>Los determinantes estructurales de la demanda de trabajo</i>	97
6.6.2. <i>Los determinantes estructurales de la oferta de trabajo</i>	102
6.7. SEGMENTACIÓN LABORAL Y TRABAJO DE CUIDADOS REMUNERADO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO...	104
7. MIGRACIONES INTERNACIONALES PARA LA COBERTURA DE CUIDADOS.....	105
7.1. MIGRACIONES INTERNACIONALES. DIFERENTES MARCOS EXPLICATIVOS.....	105
7.2. MIGRACIONES Y GÉNERO	110
7.3. TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES	112
8. CUIDADOS Y TERRITORIO: LOS CUIDADOS COMO YACIMIENTO DE EMPLEO	117
8.1. LA PROPUESTA DE LOS NYE	118
8.2. LA EXISTENCIA DE NECESIDADES SOCIALES NO CUBIERTAS SATISFACTORIAMENTE	120
8.3. MERCADOS INCOMPLETOS E IMPERFECTOS	122
8.4. UNOS PROCESOS PRODUCTIVOS POR LO GENERAL INTENSIVOS EN TRABAJO.....	125
8.5. UN ÁMBITO DE PRODUCCIÓN/PRESTACIÓN TERRITORIALMENTE DEFINIDO	127
8.6. EL TRABAJO DE CUIDADOS COMO NYE.....	129
PARTE II: CUIDADOS Y TRABAJO DE CUIDADOS EN EL CASO ESPAÑOL	133
9. CUIDADOS Y TRABAJO DE CUIDADOS EN EL CASO ESPAÑOL: UNA VISIÓN GENERAL.....	137
9.1. LAS NECESIDADES DE CUIDADOS EN ESPAÑA	137
9.2. PROTAGONISMO RELATIVO DE LOS ÁMBITOS DE COBERTURA DE CUIDADOS	140
9.2.1. <i>El papel del Estado: la Ley de la Dependencia y diversos niveles de gobierno</i>	141
9.2.2. <i>El papel del mercado: los cuidados domésticos remunerados y otras alternativas de mercado</i>	147
9.2.3. <i>Protagonismo creciente del Tercer Sector</i>	154
9.3. LA GRAN RECESIÓN EN EL CASO ESPAÑOL	157

PARTE III: CUIDADOS Y TRABAJO DE CUIDADOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE VALÈNCIA	161
10. LOS CUIDADOS EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA	165
10.1. INTRODUCCIÓN	165
10.2. UNA APROXIMACIÓN A LOS TRABAJOS DE CUIDADOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE VALÈNCIA	168
10.2.1. Modalidades de cuidados: protagonismo relativo y factores explicativos.....	169
10.2.2. Sobre el quién en las tareas del cuidado: omnipresencia de la mujer	173
10.2.3. Cambios en el peso de cada uno de los ámbitos de cuidados: menor provisión pública y revitalización del resto de opciones	177
10.3. CONCLUSIONES	180
11. LA APLICACIÓN DE LA LEY DE LA DEPENDENCIA EN EL PAÍS VALENCIANO Y SU VÍNCULO CON EL ESTADO DEL BIENESTAR.....	183
11.1. INTRODUCCIÓN	183
11.2. LOS MECANISMOS DE COBERTURA DE LOS CUIDADOS EN EL PAÍS VALENCIANO	184
11.3. EL PAPEL DE LOS SERVICIOS SOCIALES PÚBLICOS EN LA GARANTÍA DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA: CRÍTICAS Y SUGERENCIAS	186
11.4. ASUNCIÓN DE FUNCIONES POR PARTE DE ASOCIACIONES DEL TERCER SECTOR EN RELACIÓN CON LOS SERVICIOS DE AYUDA A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	192
11.5. CONCLUSIONES	197
12. CONDICIONES LABORALES DE LAS CUIDADORAS REMUNERADAS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO	201
12.1. INTRODUCCIÓN	201
12.2. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES DE LAS CUIDADORAS REMUNERADAS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO	203
12.2.1. Lugar de trabajo.....	204
12.2.2. Jornada laboral.....	204
12.2.3. Actividades desempeñadas: “chica para todo”	205
12.2.4. Días libres	206
12.2.5. Remuneración.....	206
12.2.6. Existencia de contrato y alta en Seguridad Social	210
12.2.7. Vacaciones (retribuidas).....	212
12.2.8. Formación y mecanismos de adquisición de las cualificaciones laborales	213
12.2.9. Problemas de salud	214
12.2.10. Situaciones atentatorias contra la dignidad de las trabajadoras.....	215
12.3. FACTORES SUBYACENTES A LAS NEGATIVAS CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO: ESPACIOS MUY DEGRADADOS DEL MERCADO DE TRABAJO SECUNDARIO	218
12.3.1. Capacidad de negociación	218

12.4. INFLUENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS CUIDADORAS Y EN EL SECTOR.....	219
12.5. CONCLUSIONES	223
13. PROYECTO MIGRATORIO Y TRAYECTORIAS LABORALES DE CUIDADORAS LATINOAMERICANAS	227
13.1. INTRODUCCIÓN	227
13.2. PROYECTO MIGRATORIO.....	229
13.2.1. Factores propiciadores de la emigración.....	229
13.2.2. Ingresos obtenidos en el país de destino y su envío a familiares: las remesas.....	234
13.2.3. Llegada y entrada al país	236
13.2.4. Vías de inserción en el mercado laboral (y limitaciones)	237
13.2.5. Primeros empleos en el mercado de trabajo español.....	241
13.3. TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES INMIGRANTES LATINOAMERICANAS.....	244
13.4. CONCLUSIONES	250
14. EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE VALÈNCIA	253
14.1. INTRODUCCIÓN	253
14.2. EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	254
14.2.1. Antecedentes del Servicio de Ayuda a Domicilio	254
14.2.2. Sobre el Servicio de Ayuda a Domicilio en la actualidad: definición, contenido y principales actividades que lo comprenden	258
14.2.3. La “bicefalia” en el SAD: SAD municipal y SAD derivado de la ley de la dependencia... ..	260
14.3. LA SITUACIÓN EN EL AMV: RASGOS GENERALES DEL SISTEMA Y PRINCIPALES RESULTADOS DEL MISMO.....	261
14.3.1. Procedimiento y requisitos a cumplir para la concesión del SAD municipal	262
14.3.2. Gratuidad o no del servicio	264
14.3.3. Perfil de las personas usuarias del SAD	265
14.3.4. Tramitación de “la dependencia”	266
14.3.5. Modalidades en la prestación del SAD.....	268
14.3.6. Organización y planificación del Servicio de Ayuda a Domicilio.....	271
14.3.7. El punto de vista de las empresas; caracterización y principales obstáculos para el desarrollo de su actividad	272
14.3.8. Las auxiliares de ayuda a domicilio: tareas, perfil y condiciones laborales	281
14.3.9. ¿Qué valoración tiene este trabajo para los usuarios y para la sociedad?	291
14.4. CONCLUSIONES	292

15. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS: ESTUDIO DE CASO DE LAS CUIDADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS Y LAS AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO	297
15.1. INTRODUCCIÓN	297
15.2. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DE LA DEMANDA DE TRABAJO	298
15.2.1. <i>Demanda de servicios</i>	299
15.2.2. <i>Estructura empresarial y estrategias de competitividad</i>	303
15.2.3. <i>Tecnología</i>	306
15.2.4. <i>Papel del Estado en la regulación laboral y la negociación colectiva</i>	308
15.2.5. <i>Prácticas de gestión de la mano de obra</i>	310
15.3. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DESDE EL LADO DE LA OFERTA DE TRABAJO	312
15.4. CONCLUSIONES	314
PARTE IV: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	317
16. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS GENERALES DE ACTUACIÓN	319
16.1. PRINCIPALES OPCIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS	319
16.2. PRINCIPALES RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	320
16.3. PRINCIPALES FACTORES EXPLICATIVOS DE LAS DEFICIENCIAS SOCIALES Y LABORALES DETECTADAS EN EL CAMPO DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	333
16.4. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN: LÍNEAS GENERALES DE UNA ESTRATEGIA DIRIGIDA A ALCANZAR UNA SOLUCIÓN SOCIALMENTE SATISFACTORIA EN LA COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE CUIDADOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	335
16.5. LÍNEAS DE FUTURO A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA	344
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	345
ANEXOS	393
GUION DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE DE LA DEPENDENCIA	395
PREGUNTAS PARA CUIDADORAS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	397
a) <i>Cuestionario para cuidadoras remuneradas de nacionalidad extranjera</i>	397
b) <i>Cuestionario para cuidadoras remuneradas autóctonas</i>	403
ENTREVISTAS SOBRE TRAYECTORIAS LABORALES DE CUIDADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS	409
a) <i>Guion entrevistas a informantes clave inmigrantes, para trayectorias migratorias y laborales</i>	409
b) <i>Entrevistas a cuidadoras remuneradas sobre sus trayectorias laborales</i>	410
ENTREVISTAS RELATIVAS AL SAD	412
a) <i>Guion entrevista para entidades prestadoras de SAD</i>	412
b) <i>Guion entrevista a patronal del sector, AERTE</i>	415

<i>c) Guion entrevista a sindicatos</i>	<i>416</i>
<i>d) Guion entrevista ayuntamientos con SAD.....</i>	<i>419</i>
<i>e) Preguntas para auxiliares de ayuda a domicilio.....</i>	<i>421</i>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Informantes clave del primer capítulo de la parte empírica	19
Tabla 2: Cuidadoras remuneradas entrevistadas, edad, nacionalidad y modalidad horaria	22
Tabla 3: Informantes clave del cuarto capítulo de la parte empírica	23
Tabla 4: Elementos diferenciales de las diversas formas de trabajo.....	47
Tabla 5: Dimensiones del trabajo reproductivo.....	49
Tabla 6: Estrategias laborales de las familias de María Antonia Carbonero (1997)	65
Tabla 7: Encuesta de Usos del Tiempo, 2009-2010.	70
Tabla 8: Población ocupada en la letra T CNAE09, total y sexo femenino; valores absolutos (miles) y porcentaje respecto del total e índice de feminización.....	72
Tabla 9: Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral, según sección de actividad	73
Tabla 10: Tasa de parcialidad empleados/as de hogar: total, hombres y mujeres	74
Tabla 11: Trabajadoras y trabajadores afiliados en alta laboral (en miles), según regímenes	75
Tabla 12: Diferencia entre población ocupada en letra T CNAE09 y afiliaciones a la Seguridad Social en el régimen de Empleados/as de Hogar (en miles).....	76
Tabla 13: Activos por sexo y rama de actividad. Valores absolutos total y mujeres (en miles)	77
Tabla 14: Índice de feminización.....	78
Tabla 15: Nuevos Yacimientos de Empleo.....	122
Tabla 16: Fases para la implantación de las Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo	128
Tabla 17: Catálogo de servicios y prestaciones económicas contenidos en la Ley de la Dependencia.....	143
Tabla 18: Contenido de las condiciones laborales de las empleadas de hogar.....	152
Tabla 19: Centros y plazas residenciales según Envejecimiento en Red (2015).....	185
Tabla 20: Catálogo de servicios y prestaciones económicas contenidos en la LAPAD186	186
Tabla 21: Modalidades horarias y salarios/hora de las entrevistadas	209
Tabla 22: Cuantía e intensidad horaria de la prestación económica vinculada al servicio	261

Tabla 23: Población ocupada de 16 o más años según sexo y actividad del establecimiento a dos dígitos CNAE09, País Valenciano, año 2011	285
Tabla 24: Salarios SAD titularidad pública-gestión privada y SAD dependencia 2017	289
Tabla 25: Cuantía e intensidad horaria de la prestación vinculada al servicio en la LAPAD año 2018	302

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Municipios del Área Metropolitana de València.....	16
Ilustración 2: Esquemas de provisión de cuidados: esquema tradicional y social care/diamante de cuidados	56
Ilustración 3: Los segmentos del mercado de trabajo según el modelo de Doeringer y Piore y principales características de los mismos	90
Ilustración 4: Los segmentos del mercado de trabajo según el modelo de radicales marxistas y características principales de estos	92
Ilustración 5: El mercado de trabajo desde un punto de vista estructural.....	94
Ilustración 6: Tipología de los segmentos del mercado de trabajo según el modelo de Doeringer y Piore y principales características.....	109
Ilustración 7: Modelos de patrón de movilidad ocupacional de población inmigrante	116
Ilustración 8: Modalidades de prestación del SAD municipal en el Área Metropolitana de València	270

ABREVIACIONES, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ABVD: Actividades Básicas de la Vida Diaria

AERTE: Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana

AIVD: Actividades Instrumentales de la Vida Diaria

AMV: Área Metropolitana de València

CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

CES: Consejo Económico y Social

CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas

ETT: Empresas de Trabajo Temporal

CCOO-PV: Comisiones Obreras País Valencià

INE: Instituto Nacional de Estadística

IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales

LAPAD: Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

NYE: Nuevos Yacimientos de Empleo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SAD: Servicio de Ayuda a Domicilio

SERVEF: Servicio Valenciano de Empleo y Formación

UGT-PV: Unión General de Trabajadores País Valencià

INTRODUCCIÓN, OBJETO DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA

1. INTRODUCCIÓN Y ESTRUCTURA

Los cuidados de larga duración se han situado desde hace lustros en un plano central en el debate académico, llegando a su vez, al plano político, especialmente en los últimos tiempos. Así, diferentes factores han dado pie a la aparición y a la confirmación de su importancia: pensemos en aspectos como el envejecimiento poblacional y el «envejecimiento del envejecimiento», con una población cada vez más mayor a medida que transcurre el tiempo. A este envejecimiento se le añade que las tasas de natalidad se sitúan en unos valores insuficientes y, por tanto, nos encontramos ante una pirámide poblacional regresiva (o en forma de “hongo”), que avanza que no existirá un relevo para formar una bolsa de mano de obra que haga frente a las necesidades de la población mayor, salvo a través del recurso de población inmigrante con un largo periodo de actividad por delante. Pero no sólo es este grupo poblacional: también hay que añadir a personas que, por motivos diversos, requieren de la atención de terceras personas para realizar su vida. Nos referimos a población que por su discapacidad no pueden asumir todos los aspectos de su vida de manera relativamente autónoma. Otro factor de interés es el referente a la incorporación de la mujer al mercado laboral. Tradicionalmente, ha sido la mujer la principal provisora de cuidados en el ámbito familiar, en ocasiones con dedicación completa al espacio doméstico, en otras compaginándolo con el trabajo mercantil. Sin embargo, desde los años 80 y 90 del siglo pasado se intensificó notablemente esta incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que provocaba que la atención de los cuidados por parte de estas mujeres con empleo tuviese que ser compatibilizada con las exigencias del trabajo productivo. A esto último obligaba el hecho de la no existencia de una corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, en especial a raíz de una exigua dedicación de ellos. Estos cambios en las familias con poder adquisitivo suficiente han impulsado un proceso mercantilizador de los cuidados en el sentido de la cobertura de los mismos por el mercado. En estrecha conexión con el proceso descrito hallamos la “tercera mutación del sistema migratorio” que diría Lorenzo Cachón (2002), en tanto que el contingente de mano de obra para atender las necesidades de este trabajo ha venido a ser cubiertas con una contribución nada despreciable de población inmigrante. Así, buena parte de esta

población femenina venida de otros países se dedicó a cubrir las necesidades domésticas y de cuidados en España.

Todo esto ha sido objeto de atención desde el plano político en los últimos años, habiendo cobrado más fuerza desde que tuvo lugar un hecho coyuntural que ha roto las costuras de lo habido hasta el momento: nos referimos a la crisis de la COVID-19. Con su llegada se ha podido apreciar con más claridad qué trabajos son los esenciales para la vida diaria, entre ellos los trabajos relativos a los cuidados. Son diversas las manifestaciones acerca de la necesidad de atender y otorgar la importancia que le corresponde a este trabajo, manifestaciones formuladas por organismos internacionales, nacionales o autonómicos, e incluso en el nivel local/municipal. Y son diversos los agentes, públicos y privados, que dan muestras del interés por los cuidados: desde los ejecutivos en sus diversos niveles (central y autonómicos), hasta órganos legislativos o los mismos agentes sociales.

No obstante, esta tesis doctoral no tiene en cuenta los efectos que ha traído consigo la crisis de la COVID-19. Esta tesis fue redactada con anterioridad a la pandemia, y, por tanto, no ha sido objeto de análisis el impacto de ésta sobre el trabajo doméstico y de cuidados aquí estudiado. En el apartado de conclusiones y consideraciones finales podríamos plantear unas hipótesis muy generales sobre los efectos provocados por esta crisis sanitaria y socioeconómica, pero no antes. Sí que podemos avanzar que, fruto del estudio de la situación y condiciones del trabajo doméstico y de cuidados antes de la pandemia, las debilidades del sistema de cuidados de larga duración en España vienen de lejos, habiendo quedado al descubierto los déficits en el momento crítico de la situación vivida desde marzo del 2020.

En el contexto descrito, y con una delimitación excesivamente general que después acotaremos de manera detallada, el objeto de atención de esta investigación ha sido el sistema de cobertura de cuidados de larga duración (con el concurso de diversas formas mercantiles y no mercantiles de prestación de los mimos), así como las condiciones laborales de las personas encargadas de atenderlos cuando estos no son cubiertos mediante trabajo no remunerado. Para abordar este objeto de estudio se ha destinado los esfuerzos en una doble dirección: dos líneas de trabajo que se han desarrollado de manera no independiente y que se han retroalimentado una a la otra. De un lado, la conformación de un marco teórico-conceptual suficientemente sólido con el que avanzar en la interpretación de los fenómenos observados y en la detección de las variables

explicativas. De otro, el despliegue de un trabajo de campo en el que se ha analizado la situación existente en el Área Metropolitana de València en los últimos quince años: desde poco antes de la crisis de 2007/2008 hasta poco antes del inicio de la pandemia actual.

De acuerdo con lo anterior, la tesis se ha estructurado en cuatro bloques. En el primero, además de la actual introducción, se presenta con detalle el objeto de estudio y la metodología utilizada. En los dos siguientes se recogen los frutos del doble esfuerzo al que acabamos de referirnos, uno de carácter teórico-conceptual (segundo bloque) y otro del análisis de caso a partir de un amplio trabajo de campo (tercer bloque). Finalmente, el cuarto bloque recoge las principales conclusiones alcanzadas y unas consideraciones finales a modo de balance, apuntando posibles extensiones del trabajo realizado. Todo lo anterior se acompañará del listado de referencias bibliográficas utilizadas y de un anexo con los cuestionarios empleados en el trabajo de campo. Puesto que el segundo y tercer bloque son los de más peso relativo, presentamos sus contenidos con mayor detalle a continuación.

En la parte teórica de esta tesis doctoral, el segundo bloque (capítulos tercero a octavo), conformado por un conjunto de seis capítulos, se recoge en un primer momento una definición de «cuidados», con sus antecedentes, algunas de las diferentes acepciones existentes y las dimensiones que incorpora esta categoría analítica. Posteriormente se apuesta por la conceptualización del «trabajo de cuidados», para lo cual nos hacemos valer de la definición del concepto amplio de «trabajo», y del de «cuidados». Así, y respecto del primero, se hace mención tanto al concepto en sí en un sentido amplio, como a las dos principales categorías que lo conforman: el trabajo productivo y el reproductivo. Como se verá, dentro de ambas formas de trabajo (el reproductivo y el productivo o mercantil), hallaremos actividades propias de los «cuidados».

Siguiendo con el marco teórico-conceptual, tras la aclaración de la categoría «trabajo de cuidados» se dirige la atención hacia la cobertura de las necesidades de cuidados, existiendo una articulación particular de distintas formas de cobertura en función de los ámbitos o esferas en los que se presentan o se prestan. Así, familia, Estado, mercado y sociedad civil son los espacios que se recogen en este sentido. En cualquiera de los casos presentados en los que se recurre al trabajo mercantil, las condiciones de trabajo son poco satisfactorias, estando atravesadas por la lógica de la precariedad, lo que no impide

constatar la existencia de diferencias en términos de calidad del empleo entre las distintas esferas mencionadas. Con todo, atendiendo al desempeño de este trabajo de cuidados, conviene remarcar que la articulación y el peso relativo de cada uno de los ámbitos prestatarios no es estático, pues variará, entre otros, en función de la fase del ciclo económico, de la voluntad política y su plasmación en una mayor o menor dotación de servicios públicos de atención a la dependencia, y del momento histórico en el que nos hallemos.

A lo anterior debemos añadir que la situación existente en un país en un momento determinado en lo relativo a cuidados, formas de cobertura de los mismos y trabajo de cuidados no es homogénea para toda la población. Variables como el género, la nacionalidad y la clase social se revelarán como fundamentales en la interpretación de esta diversidad.

Prosigue el ejercicio teórico con el análisis de las aportaciones de los enfoques de la segmentación del mercado de trabajo en la explicación de los fenómenos laborales observados, otorgando un protagonismo destacado en la misma y al concurso de factores estructurales, tanto de la demanda como de la oferta de trabajo, en especial de los primeros. Estas aportaciones servirán para la comprensión y definición de las condiciones de empleo y de trabajo en cada uno de los segmentos. En este marco de análisis, los trabajos de cuidados se hallarán incluidos en el segmento secundario del mercado laboral e indagaremos acerca de los factores explicativos de esta situación.

Por otra parte, y dada la relevancia que adquiere la nacionalidad en el estudio del «trabajo (doméstico y) de cuidados», se realiza un recorrido teórico sobre las migraciones internacionales, con sus marcos explicativos. Al tiempo, en estas migraciones también es destacable la consideración oportuna que debe realizarse sobre el género en las mismas. Y es que parece existir una diferenciación en las migraciones internacionales según esta variable. Recordemos que el «trabajo (doméstico y) de cuidados» de carácter mercantil se desempeña, con un peso relativo no menor, por mujeres de nacionalidad extranjera, que han migrado a otros lugares para acabar recalando en el mercado de trabajo español. Junto al análisis de las migraciones internacionales se realiza una breve incursión en las trayectorias laborales de estas mujeres de nacionalidad extranjera dedicadas al trabajo de cuidados, concretamente de mujeres de procedencia latinoamericana.

Para finalizar, aunamos los cuidados a la variable territorial, y nos detenemos brevemente en los denominados «Nuevos Yacimientos de Empleo». La necesaria proximidad entre oferentes y demandantes de las actividades de cuidados, unida a la progresiva conformación de una oferta pública o privada de estas actividades, aconsejaba prestar atención a estas variables, al tiempo que avalaba la elección de un territorio como plataforma sobre la que desarrollar el trabajo de campo. En nuestro caso, como ya se ha comentado, la elección no ha sido otra que el Área Metropolitana de València.

Tras este recorrido de carácter teórico, en el siguiente bloque se presenta una visión general de los cuidados y del trabajo (doméstico y) de cuidados en España. Se trata de una parte transicional, exploratoria de la situación en el conjunto del territorio español. Así, se atiende al papel de los diferentes agentes provisosores distintos a la propia familia: el Estado, iniciativas privadas en el ámbito del mercado y organizaciones del Tercer Sector. En el caso del Estado se realiza una incursión en la Ley de la Dependencia; para el caso del mercado, se profundiza en los cuidados domésticos remunerados (sin olvidar que existen otras alternativas mercantiles, no tratadas en esta tesis doctoral); para finalizar, se menciona el papel del Tercer Sector en la provisión de cuidados.

Una vez plasmada la visión general de los cuidados en España, se acude a efectuar una aproximación del mismo en cuanto al perfil de la población que lo asume (población ocupada en el sector de los cuidados, feminización de estas actividades, personas extranjeras ocupadas en el mismo, economía informal u otros), y finaliza con el efecto que trajo consigo la crisis económica del 2007/2008: la Gran Recesión.

A continuación de esta presentación general de la situación española, que servirá de marco general para los distintos territorios englobados en este país, el siguiente bloque de la tesis doctoral se destina a presentar los resultados del trabajo de campo propio de esta investigación, centrado en un territorio definido: el Área Metropolitana de València. A través de cinco capítulos iremos presentando la situación de los cuidados y del trabajo de cuidados en este territorio: a) "Los cuidados en un contexto de crisis económica"; b) "La aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano y su vínculo con el Estado del Bienestar"; c) "Condiciones laborales de las cuidadoras domésticas remuneradas"; d) "Proyecto migratorio y trayectorias laborales de cuidadoras latinoamericanas" y e) "El servicio de ayuda a domicilio en el Área Metropolitana de València".

Y para concluir este bloque centrado en el análisis de caso, incorporamos un último capítulo relativo a “La segmentación del mercado de trabajo en el sector de los cuidados: estudio de caso de las cuidadoras domésticas remuneradas y las auxiliares de ayuda a domicilio”.

2. OBJETO DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA

En este capítulo presentaremos dos contenidos estrechamente relacionados. En un primer apartado definimos el objeto de estudio de la presente tesis doctoral, acompañado de las hipótesis que han guiado al mismo. A continuación, en un segundo apartado, daremos cuenta de la metodología utilizada para avanzar en el análisis planteado y en el contraste de las hipótesis formuladas.

2.1. OBJETO DE ESTUDIO E HIPÓTESIS DE TRABAJO

El objeto de estudio de la presente tesis son los cuidados de larga duración a personas mayores y/o en situación de dependencia en el seno del hogar, abordando el trabajo doméstico y de cuidados, y visitándolo desde su dimensión laboral. A partir de aquí, se establecieron diversos objetivos e hipótesis de trabajo, divididos en varios capítulos en función del desarrollo empírico por el que se optó en este trabajo, ya avanzado en el capítulo anterior.

Dicho lo cual, y entrando ya en cada uno de los capítulos y bloques a los que se corresponden, en el primero del tercer bloque (capítulo 10 de esta tesis doctoral), “Los cuidados en un contexto de crisis económica”, se pretendía conocer la perspectiva profesional de un grupo de informantes clave conocedores de la problemática del colectivo de personas en situación de dependencia. A partir de aquí, los objetivos que se planteaban eran: (a) conocer las diferentes modalidades de prestación de servicios al colectivo objeto de estudio, así como (b) ver su articulación y el peso relativo de cada uno de ellos; (c) averiguar los factores condicionantes de la elección de uno u otro ámbito de cuidado; (d) observar las diferentes estrategias laborales de las familias, (e) conocer sobre qué sujetos recae el cuidado o el trabajo de cuidados; y por último, (f) evaluar el impacto que ha tenido la última crisis económica (Gran Recesión) sobre las estrategias de cuidados de las personas y/o las familiares de las personas en situación de dependencia.

Fijados los objetivos, la hipótesis de partida era que la crisis económica española iniciada a finales del 2007 favoreció que el trabajo de cuidados se desarrollase en el ámbito doméstico. Y es que la falta de capacidad económica de una parte considerable de la población, habida cuenta de la intensa destrucción de empleo y de las políticas de austeridad, éstas últimas implementadas en el país a partir del año 2010 (gobernando el PSOE) e intensificadas desde el 2012 (gobernando el PP), alentaron a una progresiva *refamiliarización* de los cuidados. Un espacio en el que la mujer sigue siendo la principal proveedora de cuidados, la principal protagonista en el ámbito doméstico y de forma no remunerada. Además, existía la sospecha de que también tuvo lugar una desinstitucionalización de las personas mayores y/o en situación de dependencia, esto es, que las familias decidían prescindir de los servicios de cuidados provistos por centros de día y residencias, así como del cuidado remunerado desempeñado en el ámbito del hogar. Se trata, pues, de una hipótesis que supone una continuidad a un modelo eminentemente familiar y feminizado propio de los regímenes de bienestar *mediterráneos*, con servicios sociales insuficientes y con un elevado peso de la familia en la prestación de cuidados. Asimismo, contar con una persona en situación de dependencia da lugar a que las familias deban adaptarse de diferente forma a la hora de compaginar las tareas propias del trabajo productivo con las propias del trabajo reproductivo, y, por ende, del trabajo doméstico y de cuidados, lo que origina la existencia de distintas estrategias laborales en el seno de la familia, las cuales están sujetas a diferentes condicionantes.

Como complemento, en el segundo capítulo de la parte empírica (capítulo 11), “La aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano y su vínculo con el Estado del Bienestar”, se trató de efectuar un balance de la LAPAD después de más de 10 años en vigor de la misma. Una ley que introducía un derecho subjetivo al cuidado y un elemento más a agregar al cuarto pilar del Estado del Bienestar: los servicios sociales. En este caso el objetivo planteado era cotejar cómo se encontraba la situación en relación con el ámbito de la cobertura de las necesidades de las personas en situación de dependencia, así como obtener una valoración sobre su estado y el grado de cumplimiento de la citada Ley. Si éste era el propósito, la hipótesis desde la que se partía era que el desarrollo de la norma ni ha sido el esperado y ni ha respondido a las exigencias y principios marcados en ésta. Esto provoca una clara posición desfavorable a las personas en situación de dependencia. A lo dicho hay que agregar el elemento coadyuvante del elevado grado de incumplimiento de la legalidad por parte de las autoridades gubernativas

valencianas (Montalbá, 2013a, 2013b), dificultando la consecución de una adecuada atención al colectivo estudiado. En paralelo a esta hipótesis, se le agregaba que las asociaciones del Tercer Sector son quienes están supliendo parte de las actuaciones que corresponderían a las Administraciones Públicas. Si bien este segundo capítulo del tercer bloque podría haberse incluido como epígrafes en el primero, se optó por su deslinde como consecuencia de las respuestas de las personas entrevistadas. Y es que, pese a que en el primer capítulo se pretendía ver la articulación de los diferentes agentes provisoros de cuidados, en las respuestas no figuraban las Administraciones Públicas y el Tercer Sector. Hubo que insistir en el papel jugado por estos para conocer el peso relativo en la provisión de cuidados y su articulación.

Se continua con dos capítulos más, relacionados entre sí. En el tercer capítulo de la parte dedicada al estudio de caso (capítulo 12) se abordan las condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. Y es que, desde hace décadas, una parte del déficit en el cuidado se ha visto satisfecho a través de la contratación de mujeres inmigrantes para la ejecución del trabajo (doméstico y de cuidados) en el ámbito del hogar, lo que se conoce como la “migrante en la familia” (“*migrant in the family*”, Bettio, Simmonazi y Villa, 2006: 272). Esta opción permite la conciliación de la vida laboral y familiar/personal, o el trabajo productivo y el trabajo doméstico y de cuidados a determinados estratos sociales, especialmente las clases medias y altas, y donde subyace la división sexual del trabajo y la división internacional del mismo. Esta situación se ha visto ayudada por la entrada de población inmigrante a España desde finales del siglo XX y principios del XXI. Un buen número de mujeres, especialmente de países latinoamericanos (aunque también existe presencia de mujeres procedentes de Europa del Este o del continente africano), han abandonado su país de origen en busca de mejores condiciones de vida, y han recalado en el Estado español, encontrando como principal vía de inserción en el mercado laboral el trabajo doméstico y de cuidados. Sin embargo, y en función de la información obtenida en los dos primeros capítulos, a partir de la Gran Recesión se ha observado una triple tendencia. De una parte, una *refamiliarización* de las personas mayores o en situación de dependencia, siendo atendidas por los miembros de la familia; de otra, una desinstitucionalización de las personas mayores y/o en situación de dependencia, abandonando estos los centros de día y residencias donde eran receptores de cuidados; y, por último, un retorno parcial de la población autóctona al trabajo de cuidados mercantilizado, que aquí denominamos (*re*)nativización. Con estos mimbres,

se decidió abordar en este capítulo las condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico, tanto de mujeres foráneas como de mujeres nativas en el territorio objeto de estudio. Del mismo modo, otro de los objetivos de este capítulo era determinar si se había producido una pauperización de sus condiciones laborales a partir de la Gran Recesión y cuáles habían sido los principales cambios soportados por las cuidadoras remuneradas en este sector.

Junto con el capítulo anterior, y aprovechando las posibilidades que brindaba el entrevistar a mujeres inmigrantes que trabajaban en el sector de los cuidados, se decidió analizar la trayectorias migratorias y laborales de éstas, concretamente las de procedencia latinoamericana. Así pues, en este nuevo capítulo (capítulo 13) se planteó un doble objetivo. Por una parte, mostrar el itinerario y/o periplo seguido por estas mujeres desde su país de origen (países latinoamericanos) hasta su llegada al AMV, y su entrada en el mercado laboral. Por otra, observar sus carreras laborales una vez insertas en el mercado de trabajo, viendo los efectos que ha tenido la Gran Recesión, iniciada a finales del 2007, y con una fuerte contracción del empleo o destrucción de éste a partir del 2008/2009. Con estos objetivos, las hipótesis fueron las que siguen. En lo referente a los proyectos migratorios de las mujeres se parte de que son varias las causas que originan sus desplazamientos o movimientos migratorios, al tiempo que existen unos patrones comunes una vez se han instalado en el territorio de destino, sean los condicionantes de salida y llegada al país, búsqueda de vivienda, vías de inserción al mercado laboral o primeros empleos desarrollados. Y en lo tocante a las trayectorias laborales, la hipótesis de partida fue la escasa movilidad laboral de estas trabajadoras, con dos posibilidades más remarcadas: o bien el estancamiento en un mismo empleo, normalmente el de cuidadora remunerada en el ámbito doméstico, con variaciones en su intensidad horaria (y quizá una ligerísima mejora en sus condiciones salariales en parte de su carrera laboral o conseguir un contrato con alta en la Seguridad Social), o bien una movilidad laboral de tipo horizontal, cambiando a otros empleos dentro del sector de la limpieza, la hostelería, y en menor medida, en la agricultura. Junto a esto, y como hipótesis aneja, la Gran Recesión generó efectos negativos en sus biografías laborales, dado que éstas se han visto truncadas o interrumpidas: pérdida del empleo que tenían hasta el momento, empeoramiento de sus condiciones laborales, trabajos esporádicos, el retorno a sus países de origen o nuevas migraciones a otros lugares (remigración), sea a otras zonas de la geografía española, sea fuera de la misma.

Continuando, nos adentramos en el capítulo quinto de este tercer bloque (capítulo 14), que se centra en el Servicio de Ayuda a Domicilio en el AMV. Estamos hablando de un servicio que comporta un trabajo de cuidados desarrollado en el ámbito del hogar desempeñado por personas ajenas a la familia, en concreto, por profesionales del sector de los cuidados, y en el que goza de un especial protagonismo la Administración Pública local. En este caso, los objetivos principales marcados fueron el comprobar (a) cuál es el procedimiento que siguen los servicios sociales de cada entidad local a la hora de otorgar el servicio objeto de estudio; (b) conocer cuáles son las principales actividades que se prestan en este servicio por parte de las auxiliares de ayuda a domicilio; (c) determinar el sistema por el que ha optado cada municipio, municipalizado o externalizado, y conocer las principales ventajas y desventajas en cuanto a que su prestación sea netamente pública o sea de prestación privada; (d) concretar los principales obstáculos que les surgen a los operadores privados que se encargan de la prestación del SAD; (e) explorar cuáles son las condiciones laborales de las auxiliares de ayuda a domicilio y conocer cuál es su actividad cotidiana diaria, y por último, (f) conocer la visión que tiene la sociedad de este servicio profesionalizado a partir de la información de las personas entrevistadas.

Los objetivos marcados van parejos a la hipótesis de que los municipios gozan de suficiente autonomía para decidir cuál es el sistema de prestación/provisión a adoptar, encontrándonos con diferentes modalidades dentro del territorio analizado. Por otro lado, hay un común denominador en lo referente a las actividades que prestan las auxiliares de ayuda a domicilio, y escasas (si no nulas) diferencias en cuanto a la intensidad horaria. Junto a esta hipótesis, hay que añadir que la elección de un sistema netamente público, donde la titularidad y la prestación es desarrollada por los servicios municipales, o un sistema donde la titularidad es pública pero la prestación es privada, refiriéndonos a sistemas externalizados, tiene sus consecuencias en el plano laboral. Se presume la existencia de mejores condiciones laborales en aquellos municipios donde el sistema escogido es el de prestación/provisión pública.

Para finalizar, y ya como último capítulo del bloque empírico (capítulo 15), abordamos la segmentación del mercado de trabajo en el sector de los cuidados. Concretamente pretendemos averiguar cómo se configura un mercado segmentado en este sector, y a partir de aquí, se considera que la mayor parte de empleos en este sector dentro de un mercado segmentado se hallan en el estrato secundario, especialmente los de atención más directa con las personas mayores y/o en situación de dependencia y con mayor

número de ocupadas en él (cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico y auxiliares de ayuda a domicilio¹). En consecuencia, estamos ante trabajos con unas elevadas cotas de precariedad y con unas condiciones laborales gravosas, además de falta de movilidad vertical. Para explicar cómo se conforma dicho mercado se presta especial atención a los aspectos estructurales determinantes de la demanda de trabajo, y, por consiguiente, a la demanda de estos servicios de atención a la dependencia y a su estabilidad o inestabilidad, a la inversión en tecnología o la opción por procesos más intensivos en trabajo, a la estructura productiva y a las estrategias de competitividad de las empresas y entidades oferentes de estos servicios, a la regulación legal y a la negociación colectiva, y a las prácticas de gestión de la mano de obra. Por el lado de la oferta de trabajo haremos una breve mención a la misma, dentro de la cual figuran aspectos tales como la elevada presencia de mujeres en estas ocupaciones (su feminización), las edades de las cuidadoras domésticas remuneradas y la adquisición y reconocimientos social de competencias, pero que aquí se abordará someramente.

Por último, no debemos pasar por alto que, a parte de la actividad como variable definidora de los contornos del objeto de estudio, el ámbito espacial del Área Metropolitana de València es una segunda variable que acaba de concretar nuestro campo de investigación. Efectivamente, como se argumentará más adelante en el bloque destinado a la definición de un marco teórico-conceptual con el que abordar el objeto de estudio, tanto la satisfacción de las necesidades de cuidado como las tareas de cuidado desplegadas para satisfacerlas se definen y concretan en territorios específicos. De ahí que hallamos optado por centrar la investigación en el área urbana definida y estructurada en torno a la ciudad de València, un territorio formado por la ciudad de València y un conjunto de municipios que la rodean y con los que entabla conexiones de diverso tipo (laborales, comerciales, educativas, por poner algunos ejemplos). En la delimitación del área hemos optado por una aglomeración poblacional que abarca diversos municipios que conjuntamente conforman un área cohesionada y por tanto con sentido desde una perspectiva socioeconómica. Se trata de la opción por el concepto de “ciudad real” (ciudad de facto) frente al de “ciudad administrativa” (ciudad *de iure*), como apunta la Comisión Europea (2011) en un informe sobre las ciudades. Empleando otros términos,

¹ En este caso, se ha prestado atención a las cuidadoras domésticas remuneradas en el ámbito domiciliario, siendo conscientes de que también se prestan estos cuidados en instituciones como centros de día y residencias. Sin embargo, no era el objeto de esta tesis doctoral.

nos hemos decantado por el concepto “área metropolitana” (área urbana funcional), que engloba diversas “ciudades administrativas” generalmente articuladas en torno a una ciudad central, un conjunto de ciudades entre las que se desarrolla una intensa movilidad de la población por motivos diversos, entre los que se incluyen los desplazamientos domicilio-trabajo. En este último sentido, como se recoge en el *Plan Básico de Movilidad del Área Metropolitana de València* (Generalitat Valenciana, 2018):

“el concepto de «Área Metropolitana» (AM) suele referirse a un territorio urbano que engloba una ciudad central que normalmente da nombre al área y una serie de municipios —conectados con la ciudad central— que pueden funcionar como ciudades dormitorio, industriales, comerciales y de servicios, con los que mantiene relaciones de interdependencia”.

Si bien esta área de influencia va creciendo con el paso del tiempo, llegando a alcanzar a municipios cada vez más alejados de la ciudad central, en nuestra investigación nos ceñiremos al área definida por la ciudad de València y los municipios incluidos en la comarca de l’Horta (tradicionalmente, ésta está formada por dos grandes comarcas: la comarca de l’Horta Nord y la comarca de l’Horta Sud, si bien con cierta frecuencia se las representa como tres subespacios –l’Horta Nord, l’Horta Oest y l’Horta Sud-, como se recoge en la ilustración)². Se trata de un territorio que engloba 44 municipios, incluyendo la ciudad central, y en el que se concentra una población de 1.559.908 habitantes según el Padrón Municipal de Habitantes de 2018 (el 51,2% en la ciudad de València, que cuenta con casi 800.000 habitantes, y el 47,8% restante distribuido de manera desigual entre los 43 municipios de la comarca de l’Horta).

² Como se recoge en diversos trabajos, por ejemplo, el plan de movilidad citado (Generalitat Valenciana, 2018: 14 y ss.), la mayor parte de los municipios de estas comarcas de l’Horta forman la primera corona metropolitana. Ahora bien, el área de influencia de la ciudad de València incorporaría una segunda corona metropolitana de la que forman parte también algunos municipios de comarcas vecinas (de norte a sur: el Camp de Morvedre, el Camp de Túria, la Hoya de Buñol, y las comarcas de la Ribera), de manera muy particular la mayor parte de municipios de la comarca del Camp de Túria.

conjunto estatal, y también en la comunidad autónoma. Más bien al contrario, este último ejercicio resultará necesario para comprender lo ocurrido en el territorio, con sus especificidades.

2.2. METODOLOGÍA

De cara a analizar y profundizar en el objeto de estudio planteado se han planteado diversas técnicas de investigación. Por una parte, hemos recurrido a fuentes de información secundarias, con el análisis detallado de textos jurídicos, literatura científica, informes especializados sobre la materia tratada, así como algunas fuentes estadísticas. No obstante, y por otra parte, la principal técnica empleada como fuente básica de información ha sido la entrevista en profundidad de tipo semiestructurada, dirigidas a un abanico amplio de personas vinculadas estrechamente con el objeto de estudio, unas entrevistas que han estado presentes a lo largo de toda la fase investigadora. Se partía de un guion previo cuyo fin era canalizar las respuestas de las personas entrevistadas, aunque sin pretender efectuar entrevistas directivas, dado que uno de los intereses era “recabar la información particular de cada entrevistado, además de captar aspectos no previstos en el guion” (Vallés, 1999: 204), y lograr una dinámica fluida en la relación comunicativa (Muñoz y Pitxer, 2016: 68). Consideramos que el objeto de estudio apuntaba al empleo de técnicas de corte cualitativo, concretamente el uso de la técnica de la entrevista en profundidad, habida cuenta de los objetivos e hipótesis planteados, pero sin despejar la posibilidad de hacer uso de otras fuentes de tipo cuantitativo.

El perfil de las personas es diverso. Por una parte, y especialmente para los dos primeros capítulos de la parte empírica, se contactó con diferentes actores estratégicos o informantes clave que resultaban de gran interés dados sus profundos conocimientos sobre la materia tratada. Su elección no fue casual. Las personas seleccionadas para las entrevistas tenían un amplio y vasto conocimiento sobre los cuidados y, por el ejercicio de su trabajo, cubren un abanico muy diverso y heterogéneo de familias. Su selección responde a varios motivos. En primer lugar, los y las representantes sindicales forman parte de una plataforma cívica que actúa en defensa y representación de los intereses de las personas en situación de dependencia (Plataforma en defensa de la Llei de la Dependència), al tiempo que disponen de servicio de asesoría en esta materia para las familias afectadas. En este sentido, se hicieron entrevistas a miembros de la plataforma

de València, pero cabe decir que existen más plataformas en defensa de la Llei de la Dependència a lo largo del País Valenciano (Castelló, Alacant, Alcoià-Comtat, La Ribera, La Costera-Canal de Navarrés, estas tres últimas de carácter comarcal). En segundo lugar, las trabajadoras sociales de los servicios municipales cuentan entre los cometidos principales propios de sus puestos de trabajo con el análisis acerca de las condiciones vitales (y también laborales) de las familias, y dar respuesta a la problemática de éstas. Además, abarcan un amplio espectro de sujetos que requieren de sus servicios, entre los que se hallan multitud de tipologías de unidades de convivencia. Y, por último, las trabajadoras sociales de las Asociaciones entrevistadas, nuevamente, son conocedoras de la realidad vital y laboral de las familias que a ellas acuden. Sin olvidar que son Asociaciones que representan a un considerable porcentaje de personas en situación de dependencia. Gracias a esta selección se obtuvo una información de calidad que de otra manera hubiese sido más dificultosa de recolectar³. Se contactó con cada una de las personas entrevistadas mediante una primera conversación telefónica en la que se exponía el objeto de estudio y el interés que tendría su punto de vista y sus conocimientos sobre la materia. Tras la conversación telefónica se concertó una cita en la que ya se efectuaba la entrevista en sí. Éstas fueron grabadas en audio para su posterior transcripción, habiendo sido previamente informadas de la intención de que se iba a proceder a la grabación. No hubo objeciones al respecto. Todas las entrevistas tuvieron una duración superior a la hora, y, de hecho, la mayoría de ellas se alargaron temporalmente, estando más cerca de la hora y media de duración. Estas entrevistas se realizaron a lo largo del año 2015. Su perfil se recoge en la tabla 1.

³ Acudir a familias con personas mayores y/o en situación de dependencia que asumen directamente tareas de cuidados exigía un trabajo de campo más extenso y, especialmente, una categorización de las familias en función de múltiples variables.

Tabla 1⁴: Informantes clave del primer capítulo de la parte empírica

Nº entrevista	Perfil de la persona entrevistada	Duración entrevista
E ₁	Representante de UGT-País Valencià y Miembro de la Plataforma en defensa de la Llei de la Dependència de València	1 h 40 m
E ₂	Trabajadora social de CCOO-País Valencià y miembro de la Plataforma en defensa de la Llei de la Dependència de València	1 h 20m
E ₃	Trabajadora social en Asociación Valenciana de Dependientes y Cuidadores	1 h 20m
E ₄	Trabajadora Social y responsable en la Asamblea Local de Valencia de la Cruz Roja	1 h 40m
E ₅	Trabajador Social y responsable de Asociación de Daño Cerebral Adquirido de València	1h 35 m
E ₆	Terapeuta ocupacional y corresponsable de la Asociación de Daño Cerebral Adquirido	1 h 25 m
E ₇	Trabajadora social de la Asociación de Familiares de Alzheimer Valencia	1 h 10 m
E ₈	Trabajadora Social de Servicios Sociales municipales del Área Metropolitana de València y Profesora de la Universitat de València	1 h 35 m
E ₉	Trabajadora Social de Servicios Sociales municipales del Área Metropolitana de València	1 h 20 m
E ₁₀	Representante de orden religiosa sita en la ciudad de Valencia, que desempeña labores de formación e intermediación laboral, y con bolsa de trabajo.	1 h 05 m
E ₁₁	Trabajadora social de Centro de Salud municipal del Área Metropolitana de València	1 h
E ₁₂	Dos representantes de CCOO- País Valencià del área de servicios y construcción, concretamente a aquellos dedicados a la protección de las empleadas del hogar	2 h

Fuente: elaboración propia

Gracias a la información obtenida de estos informantes clave ya se pudieron comprobar algunas hipótesis y extraer unas primeras conclusiones, al tiempo que permitió el avance

⁴ Cruz Roja Comunitat Valenciana forma parte de la Plataforma del Tercer Sector Social de la Comunitat Valenciana.

La Asociación de Daño Cerebral Adquirido de València, Asociación miembro, entre otros, de la Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE), de la Federación Valenciana de Daño Cerebral (FEVADACE), de la Federació de persones amb discapacitat física i orgànica de la provincia de València (COCEMFE) o de la Plataforma de Voluntariat de la Comunitat Valenciana (PVCV).

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de València, perteneciente a la Federació Valenciana d'Associacions de Familiars de Persones amb Alzheimer (FEVAFA). Al mismo tiempo, FEVAFA participa en la Xarxa de Xarxes d'Acció Social i Cooperació al Desenvolupament.

del trabajo. Permitted el avance del trabajo en el sentido de que nos abocó a investigar sobre los cuidados remunerados en el ámbito del hogar, efectuado mayoritariamente por mujeres, y especialmente las de procedencia latinoamericana. Esto nos condujo, por un lado, a retomar la investigación y buscar nuevos informantes clave, y por otro, a realizar entrevistas en profundidad a mujeres que trabajasen como cuidadoras domésticas remuneradas, en este caso, sin discriminar por razón de su nacionalidad. De este modo, se tomaron decisiones dirigidas a encauzar el trabajo de campo y a ir perfilando y delimitando el objeto de estudio.

Para el tercer capítulo, se realizaron entrevistas a cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. Un total de 24 entrevistas a testimonios primarios, 14 de ellas a cuidadoras foráneas, y 10 de ellas a cuidadoras autóctonas⁵ (ver tabla 2). En dichas entrevistas se incluía un apartado a modo biográfico⁶. Junto a esta técnica de entrevistas en profundidad a cuidadoras remuneradas se añadió una entrevista grupal con siete cuidadoras remuneradas pertenecientes al sindicato CCOO-País Valencià (del área de servicios y construcción), tanto foráneas como nativas. En esta segunda fase del trabajo de campo dirigida a la extracción de información directamente de parte de las cuidadoras remuneradas, ya sea mediante entrevistas individuales o a través del grupo de discusión, la elección de las entrevistadas y el acceso a las mismas fue más complicada. Inicialmente, dos de los actores estratégicos contactados en la primera fase del trabajo de campo sí que actuaron como *porteros* para conseguir entrevistas a cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. Por desgracia, el resto no pudo ser de utilidad y no facilitaron personas que pudiesen ser entrevistadas en calidad de cuidadoras. No obstante, y a partir de los *porteros*, se pudieron efectuar algunas entrevistas. Al tiempo, se tuvo que acudir a contactos personales del entrevistador/investigador, especialmente a la propietaria y a las trabajadoras de una farmacia⁷. A partir de aquí, se empleó la técnica de

⁵ En ambos casos, los fragmentos discursivos de las entrevistadas que se recogerán a lo largo de la tesis se identificarán con la letra inicial del nombre de la trabajadora entrevistada. Un modo de mantener su anonimato.

⁶ Este método biográfico era necesario para el posterior análisis del capítulo cuatro, donde se aborda el proyecto migratorio y las trayectorias laborales de las cuidadoras latinoamericanas.

⁷ Nos referimos a una farmacia situada en el barrio del Cabanyal-Canyamelar de la ciudad de València, cercana al domicilio del investigador/entrevistador. El recurso a las farmacias como vía de obtención de contactos en trabajos cuyo objeto de estudio es el planteado en esta tesis se ha revelado profundamente fructífero, pues se trata de un establecimiento donde acuden necesariamente las personas mayores y personas en situación de dependencia para la recogida de la medicación prescrita por los servicios de salud. Y en ocasiones no acuden ellas mismas, sino que las personas encargadas de recoger la medicación son las cuidadoras domésticas remuneradas. Los/as farmacéuticos/as pueden actuar como *porteros*, facilitando el trabajo al investigador/a.

la *bola de nieve*, y a medida que se iban realizando entrevistas a cuidadoras, se les preguntaba si tenían conocimiento de otras “compañeras” tuyas que estuviesen trabajando como cuidadoras remuneradas y si se prestarían a colaborar con el investigador mediante una entrevista⁸. Fue así como se logró llegar al número de 24 entrevistas. Las nacionalidades de las personas entrevistadas fueron españolas, colombianas, ecuatorianas, bolivianas y una mujer rumana. Así pues, se entrevistó a cuidadoras domésticas remuneradas que accedían a hacerse las entrevistas, y el resultado del uso de esta técnica (*bola de nieve*) en lo que respecta a las nacionalidades de las entrevistadas coincide tanto con la información declarada por los informantes clave como con la observación directa, esto es, que se trata mayoritariamente de mujeres latinoamericanas, al menos para el AMV.

Por otra parte, cabe remarcar que las dificultades a la hora de hacer entrevistas a cuidadoras remuneradas fueron la tónica más habitual, algo que nos conduce a plantear las posibles causas explicativas de estas dificultades. Sospechamos que estas reticencias se debieron en buena medida a que el trabajo desarrollado por las cuidadoras se efectúa dentro de la esfera informal y el hacerles una entrevista, presumimos, podía llevarles a pensar que peligraría su puesto de trabajo. Otra causa que dificultó la realización del trabajo de campo fue el horario de las trabajadoras internas, pues muchas de ellas carecían del tiempo necesario para participar en las entrevistas, situación similar a la que se enfrentaron Irene Lebrusán y Pierina Cáceres (2017) en su estudio. Una última limitación fue que el entrevistador, además de ser una persona desconocida, fue un hombre, mientras que todas las personas entrevistadas eran mujeres (con una única excepción, había un hombre cuidador), de igual modo que el grueso de la población que trabaja en el sector es del sexo femenino, lo que puede comportar dificultades adicionales en el trabajo de campo, tanto para tener acceso a las personas entrevistadas como para conseguir información en las entrevistas realizadas⁹. Esta segunda fase del trabajo de campo tuvo su inicio en febrero del 2015 y finalizó en octubre del mismo año.

⁸ Realmente no se preguntaba por cuidadoras mujeres, sino por personas trabajadoras en cuidados domésticos remunerados. El hecho de que sean prácticamente todas mujeres refleja el universo feminizado en la organización social de los cuidados de mayores y personas en situación de dependencia.

⁹ Esta reflexión proviene del curso “Etnografía. Ensenyant la cuina. L’entrevista en el treball de camp” (2016), organizado por la Asociación Valenciana de Antropología (AVA) y en el que la profesora M^a Isabel Jociles Rubio hizo hincapié en las posibles dificultades que podía tener un hombre a la hora de entrevistar a mujeres en determinados estudios, como es el caso que nos ocupa. Sobre el tema estuvimos debatiendo

Tabla 2: Cuidadoras remuneradas entrevistadas, edad, nacionalidad y modalidad horaria

Nombre	Edad	País de Nacionalidad	Modalidad horaria
M.	47	Rumanía	Externa, mañanas
T.	62	España	Externa, mañanas
P.	57	España	Externa, mañanas
S.	53	Ecuador	Interna
S.	73	Colombia	Interna
N.	31	España	Externo, tarde, por horas
M.C.	63	España	Interna
L.	49	España	Externa, por horas
J.	35	Ecuador	Interna
S.	54	Ecuador	Interna, fines de semana
Sl.	50	Ecuador	Externa, mañanas
F.	28	España	Externa nocturna
E.	35	España	Externa nocturna
E.	35	Colombia	Externa, mañanas por horas
C.	37	Bolivia	Interna
I.	43	Bolivia	Interna, fines de semana
C.	56	España	Externa, mañanas por horas
A.	49	Ecuador	Externa
Ar.	61	Colombia	Externa, noches
An.	40	Colombia	Interna
A.	55	Colombia	Externa completa
O.L.	68	Colombia	Interna
M.J.	48	España	Externa por horas
E.	38	España	Interna

Fuente: elaboración propia.

A continuación, y con vistas a profundizar en el análisis del fenómeno migratorio en el ámbito de actividad de los trabajos remunerados, se desplegó una tercera fase de entrevistas en un doble frente. Por una parte, apuntando hacia asociaciones próximas a

públicamente la profesora M^a Isabel Jociles y el autor de esta tesis. La profesora defendía la dificultad para un hombre a la hora de hacer entrevistas a mujeres en algunas investigaciones, y sugería que fuese sustituido por una mujer dentro de un grupo de investigación. El autor de este trabajo alegaba que no siempre cabía la posibilidad de sustituir al entrevistador, caso como el de esta tesis, pues no podía solicitar a nadie que le sustituyese en las entrevistas, además de que podía perderse “aquello que no aparece en el guion”. Ambas posturas son compatibles.

este campo de actividad, donde los actores estratégicos entrevistados fueron un total de ocho (tabla 3), en todos los casos personas responsables de diferentes asociaciones con estrechos vínculos con la migración. Así, hay representantes de la Asociación ecuatoriana Rumiñahui, la Asociación Hispanoamericanos en València, Asociación YMCA, un responsable de la Secretaría de Inmigración y Cooperación al Desarrollo en CCOO-País Valencià, dos técnicas de empleo de la Federació de Dones Progressistes, una representante de la Asociación Por Ti Mujer, otra de la Asociación Candombe, y para finalizar, una representante de la Asociación Psicólogas sin fronteras (ver tabla 3).

Tabla 3: Informantes clave del cuarto capítulo de la parte empírica

Nº entrevista	Perfil de la persona entrevistada
E ₁₃	Representante Asociación ecuatoriana Rumiñahui en València
E ₁₄	Representante Asociación Hispanoamericanos en València
E ₁₅	Representante Asociación YMCA
E ₁₆	Responsable Secretaría de Inmigración y Cooperación al Desarrollo en CCOO-País Valencià
E ₁₇	Dos técnicas de empleo de la Federació de Dones Progressistes
E ₁₈	Representante Asociación Por ti mujer
E ₁₉	Representante Asociación Candombe
E ₂₀	Representante Psicólogas sin fronteras

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, en esta tercera fase del trabajo de campo, se agregaron entrevistas en profundidad a mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de los cuidados. Se optó por ampliar la muestra de personas entrevistadas en la segunda fase, que tenía un total de 13 entrevistas a cuidadoras domésticas remuneradas procedentes de Latinoamérica, y se le sumaron siete entrevistas más, arrojando un total de 20 entrevistas en profundidad a cuidadoras remuneradas de nacionalidad extranjera¹⁰. En este caso, el método biográfico fue el soporte metodológico. La selección de las personas entrevistadas surgió

¹⁰ Nuevamente, para el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera entrevistadas en esta fase del trabajo de campo, vendrán reflejadas en la parte empírica con la letra inicial de su nombre de pila, con el fin de garantizar su anonimato.

nuevamente a partir de la técnica de la *bola de nieve* y las nacionalidades fueron las mismas que en la segunda fase del trabajo de campo (colombianas, ecuatorianas y bolivianas). Del mismo modo que en las fases anteriores del trabajo de campo, las entrevistas fueron grabadas en audio para pasar *a posteriori* a su transcripción. Esto permitió el análisis de los discursos. El trabajo de campo se inició en noviembre del 2015 y finalizó en septiembre del 2016.

Por último, de cara a completar el estudio de la actividad de los cuidados mercantilizada, se desplegó una cuarta fase del trabajo de campo, con vista a añadir el análisis detallado del servicio de ayuda a domicilio (SAD). De manera similar a la opción tomada en el resto de parcelas del objeto de estudio de esta tesis doctoral, la metodología empleada fue nuevamente la revisión de la literatura especializada, así como la exploración de textos jurídicos, y las entrevistas en profundidad de tipo semiestructurado. En cuanto a estas últimas, fueron 29 las entrevistas realizadas: 10 a trabajadores/as sociales de algunos municipios del AMV¹¹, encargados/as del control y supervisión (y en algunos casos la coordinación) del SAD municipal; una a dos representantes de la patronal (AERTE); dos a tres representantes de los sindicatos más representativos (uno de CCOO-País Valencià y dos de UGT-País Valencià); dos a dos fundadores de la primera empresa prestadora del SAD en el municipio de València; cuatro a responsables de entidades prestadoras del SAD a domicilio en dicha área; y ocho a auxiliares de ayuda a domicilio, tanto municipales como de empresas externalizadas, todas ellas mujeres¹². Desgraciadamente, no fue posible contar con la participación de auxiliares de ayuda a domicilio que desarrollasen su labor en empresas públicas, careciendo así del conocimiento acerca de sus condiciones laborales, especialmente las salariales. Del mismo modo, se trató de conseguir una mayor participación de empresas prestadoras del SAD en el AMV (se contactó con todas las empresas acreditadas para prestar el SAD en el AMV, al que se tuvo acceso gracias a la colaboración del representante entrevistado del sindicato de CCOO-País Valencià), sin embargo, declinaron la invitación, quedando finalmente cuatro

¹¹ Los municipios analizados han sido Alaquàs, Albal, Alboraià, Benetússer, Godella, Mislata, Paterna, Rocafort, Tavernes Blanques y València.

¹² Dependiendo del perfil de la persona entrevistada se ha optado por diferentes modos para mencionarlas en los diálogos mantenidos con ellas durante las entrevistas y que figurarán en la parte empírica de esta tesis doctoral. Así, para las trabajadoras sociales de los Ayuntamientos del AMV se ha optado por citarlos con "Ayuntamiento letra"; caso de los representantes de las empresas, la opción ha sido la de emplear "Empresa número". Mientras y para las auxiliares de ayuda a domicilio entrevistadas, se realiza el mismo ejercicio que para el caso de las cuidadoras domésticas remuneradas y las mujeres de nacionalidad extranjera, es decir, se hace uso de la letra inicial de su nombre. En todos los casos, y nuevamente, se pretende garantizar así el anonimato de las entrevistadas.

empresas dispuestas a colaborar. Este trabajo se realizó en el periodo comprendido entre octubre del 2016 y abril del 2017.

Para la realización del último capítulo del bloque de esta tesis doctoral en el que presentamos los resultados del trabajo de campo, empleamos todos los informantes clave que hemos relatado hasta el momento y todos los testimonios primarios, siendo la parte final de la obra, antes de entrar en las conclusiones y consideraciones finales.

De manera agregada, a partir de estas cuatro etapas que de manera secuencial y progresiva han estado alimentando con información de primera mano nuestra investigación, podemos concluir que el trabajo de campo realizado ha sumado un total de 81 personas entrevistadas, la mayoría mujeres (un 91%). El grueso de la información ha sido obtenido mediante entrevistas individuales semiestructuradas, si bien una parte se canalizaron a través de un grupo de discusión. Entre las personas entrevistadas se ha contado tanto con personas que son buenas conocedoras del objeto de estudio, como con las protagonistas directas del trabajo de cuidados en unos casos y del servicio prestado en otros. Se trata de una muestra suficientemente amplia, que ha permitido profundizar satisfactoriamente en el estudio de los objetivos de la investigación planteados y llevar a cabo el contraste de las hipótesis formuladas. Es cierto que no se trata de una muestra que goce de representatividad estadística, ni en el caso de los colectivos de cuidadoras remuneradas en el domicilio de la persona en situación de dependencia, ni en el de las de trabajadoras del SAD, ni siquiera en el de las cuidadoras remuneradas de nacionalidad extranjera, los tres grupos a los que se presta mayor atención en esta investigación. Pero no era este el objetivo, sino más bien conformar un catálogo de informantes que proporcionasen la información clave, de buena calidad y en cantidad suficiente, con la que avanzar satisfactoriamente en la investigación. Esto último es lo que explica la opción a la que se ha recurrido, con unos resultados, creemos, altamente satisfactorios.

No debemos olvidar que esta opción metodológica resulta coherente con las características del objeto de estudio: los servicios de cuidados a las personas en situación de dependencia en su propio domicilio, prestados mediante trabajo remunerado y, por tanto, complementarios a los proporcionados por parte de familiares de la persona en situación de dependencia sin remuneración alguna, y todo ello en el territorio del Área Metropolitana de València. Un ámbito de análisis caracterizado por a) la pobreza de información estadística existente, en gran parte a causa de que se trata de una rama de

actividad que, atendiendo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, requiere de un nivel de desagregación que va más allá del proporcionado por las estadísticas oficiales; b) una pobreza de información estadística que resulta mucho mayor cuando el foco de atención se dirige a ámbitos espaciales subregionales, como es el caso; y también por c) la existencia de elevados niveles de economía sumergida e informal, lo que obviamente hace que una buena parte de las actividades no queden reflejadas en las estadísticas oficiales. A la vista de la situación, la fuente principal de información utilizada en la investigación han sido las entrevistas en profundidad con las características presentadas, algo que ha permitido salvar las dificultades resultantes de esta escasez de información estadística.

Por último, para cerrar este epígrafe de carácter metodológico, apuntaremos unas consideraciones relativas al proceso seguido. Concretamente, dos son los elementos a destacar a este respecto. El primero, que la doble tarea de conformación del marco teórico, de un lado, y de realización del amplio conjunto de entrevistas que acabamos de presentar, de otro, son dos ejercicios que se han desarrollado de manera simultánea, retroalimentándose el uno al otro. Lógicamente, el marco conceptual nos ha guiado acerca de las variables y relaciones a identificar en el trabajo de campo, pero a la inversa, en las entrevistas se apuntaban nuevas variables y ámbitos a incorporar al análisis, lo que a su vez exigía reforzar y ampliar el marco teórico. El segundo, que una buena parte de los resultados alcanzados en el proceso de investigación han ido siendo presentados y difundidos a la comunidad académica, ya sea en comunicaciones a congresos o bien a través de artículos en revistas especializadas. Así pues, si bien no se trata de una tesis en la modalidad de compendio de artículos, conviene advertir que una parte de los resultados recogidos en el bloque que recoge la parte empírica ya han sido publicados (como se puede apreciar en el listado de referencias bibliográficas) o bien se hallan pendientes de publicación.

PARTE I: MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

En este bloque se ha partido del análisis de la literatura especializada con vistas a conformar un marco teórico-conceptual adecuado para abordar el objeto de estudio planteado. El resultado es un conjunto de precisiones conceptuales, de un lado, y de opciones teóricas con las que analizar la realidad e interpretar los resultados del trabajo de campo, de otro, todas ellas agrupadas en seis capítulos. En el primero (capítulo 3) se delimita el ámbito de los cuidados al tiempo que se identifican las distintas opciones con las que proceder a la cobertura de los mismos. En el segundo (capítulo 4) se aclara en qué consiste el trabajo de cuidados y sus especificidades, destacando que éste se desarrolla tanto en la esfera mercantil (percibiendo una contraprestación económica a cambio de las tareas realizadas) como en contextos no mercantiles (sin remuneración), principalmente la familia. En el tercero (capítulo 5) se profundiza en las distintas opciones existentes para la cobertura de las necesidades de cuidados, además de la importancia de la familia, la clase social y el territorio como variables con incidencia decisiva en la combinación de opciones por las que se opta. Se incluirá también en este capítulo un perfil general de la población que asume principalmente este trabajo de cuidados.

A continuación, dos capítulos aportan elementos imprescindibles para el análisis del trabajo de cuidados en el ámbito mercantil. En primer lugar, en el capítulo 6 se presenta el enfoque de la segmentación del mercado laboral, el cual permite analizar los trabajos mercantizados de cuidados identificando los factores determinantes de la elevada precariedad laboral existente en los trabajos de cuidados mercantizados en el ámbito familiar. Por otro lado, y a la vista de la importante presencia de mujeres de nacionalidad extranjera en este tipo de empleos, el capítulo 7 dirige la atención a la lógica de las migraciones internacionales seguidas por estas trabajadoras.

Por último, considerando que las necesidades de cuidados deben satisfacerse en el entorno territorial más próximo, el bloque se cierra con el capítulo 8 en el que se destaca la importancia del territorio como otra de las variables condicionantes de la composición de formas de cobertura de las necesidades de cuidados finalmente adoptada, algo que conecta con los nuevos yacimientos de empleo a los que se prestó cierta atención en la década de los años noventa, hace ahora tres décadas.

3. LOS CUIDADOS Y SU COBERTURA

Este capítulo se estructura en dos apartados. En el primero definimos el concepto de “cuidados”, elemento fundamental para delimitar adecuadamente el objeto de estudio. Tras esta primera etapa, en un segundo epígrafe identificamos de manera general las distintas opciones con las que abordar la cobertura de las necesidades de cuidado de una sociedad.

3.1. DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS

En los subepígrafes que siguen nos introduciremos en los antecedentes y evolución de los cuidados. Presentaremos diferentes definiciones que se han dado a este concepto, para pasar a renglón seguido con algunas de las dimensiones idiosincráticas de los mismos.

3.1.1. *Introducción, antecedentes y evolución del término «cuidados»*

En las últimas décadas han proliferado los estudios sobre el “*care*” o los cuidados desde diferentes disciplinas, como la historia, la filosofía, la economía, la sociología o la antropología, por citar algunas. Se ha convertido en objeto de análisis, aunque lo cierto es que sigue siendo, hoy día, un concepto poliédrico y con dificultades para dotarle de contenido (Martín Palomo, 2008b, 2016: 31; Serrano y Artiaga, 2013: 21; Carrasquer, 2013: 105; Torns (dir.) 2014: 13; Roca, 2017: 377). Los cuidados, en un sentido amplio, pueden proveerse a favor de diferentes grupos poblacionales, tales como criaturas, personas mayores, personas con diversidad funcional o, incluso, personas “independientes” (Rodríguez-Modroño y Asenjo, 2016). En este sentido, hay que resaltar que en cualquier momento de nuestra vida tenemos momentos de necesidad de cuidados por parte de terceras personas (Pérez Orozco, 2006: 11; Comas d’Argemir, 2017: 61). Así, somos sujetos proveedores y receptores de cuidados, sin olvidarnos de la posibilidad del autocuidado. Autoras de calado y pioneras en esta materia, caso de María Ángeles Durán (2018b: 24-42), impelan a la necesidad de clarificar tanto su contenido como la metodología empleada para su estudio.

Un primer problema que presenta el uso del término “*care*” es su difícil traducción a otras lenguas (Tronto, 2017), como la castellana; no en vano, hay un doble significado en inglés, ya sea *caring for* (cuidar de alguien, en el sentido de trabajo) o *caring about* (apreciar a alguien, en el sentido de afecto); situación similar la hallamos con el uso de *tending for*, que también viene referido al cuidado (Martínez Buján, 2010).

Por otro lado, reseñar que tanto el trabajo doméstico como el cuidado están sujetos al devenir de la historia, y hasta las ideas ilustradas y liberales de los siglos XVII y XVIII no tiene lugar una dicotomía clara entre el trabajo productivo y el reproductivo (y dentro de este último, el trabajo doméstico y de cuidados). A partir del contrato social de la época es cuando queda sellada la clara división entre las esferas pública y privada, asociando al hombre a la primera y a la mujer a la segunda, como ama de casa-cuidadora (Marugán, 2014: 216), y que da pie a desvirtuar el valor del trabajo reproductivo (Comas d’Argemir, 2015: 377) y del trabajo doméstico (Cerri y Alamillo-Martínez, 2012). Esto también se hace patente con la división sexual del trabajo en la etapa de la industrialización del siglo XIX (Comas d’Argemir, 1998: 50-51; Martín Palomo, 2014: 113), y tras la II Guerra Mundial y el desarrollo de los Estados del Bienestar, con el modelo *malebrade-winner/housewife-keeper* (Lewis, 2001; Ezquerro, 2011: 178). Así, el hombre se sitúa en el ámbito de lo público, con el modelo *ganador de pan* como imperante, y dentro de la categoría del trabajo productivo, y la mujer en el ámbito privado, en la esfera del hogar, como mujer-ama de casa (y cuidadora), y dentro de la categoría de trabajo reproductivo¹³.

Ya en el siglo XX los cuidados fueron estudiados dentro de los trabajos relacionados con el trabajo doméstico, punto de anclaje para el posterior estudio sobre la materia aquí tratada. En los años 80 se extiende el debate acerca de los cuidados y se convierte en categoría diferenciada del trabajo doméstico, al introducir la dimensión moral, afectiva y emocional de estos. En esta década, y desde el feminismo británico (Torns (dir.) 2014: 13-14), dos obras parecen ser las pioneras sobre los cuidados. Por una parte, la obra de Finch y Groves, *A labour of love: women, work and caring*; por otra, la de Carol Gilligan, *In a different voice* (Graham, 1991: 64; Martín Palomo 2008a: 30). Todo ello sin restar valor a las aportaciones previas de sociólogas italianas y su concepto “*lavoro de cura*”

¹³ Citando a Sarkis (2018: 91): “Las críticas feministas a la economía formalista han mostrado el carácter ideológico de su dicotomía fundacional entre un supuesto ámbito público/ racional/ productivo/mercantil y otro privado/ emocional/ improductivo/ doméstico”.

(Carrasco, Borderías y Torns, 2011: 32-33) o de las especialistas escandinavas. Por un lado, la obra de Finch y Groves se circunscribe al trabajo no remunerado en el ámbito doméstico-familiar (Daly y Lewis, 2000: 83). Por otro, Graham, en el capítulo “Caring: a labour of love”, incluido en la obra de Finch y Groves, presenta los cuidados como trabajo y como amor, una relación situada en el seno de la familia, no remunerada, ejecutada por el colectivo femenino y vista como característica innata/natural por su condición de mujer (Thomas, 2011: 158; Carrasquer, 2013: 97; de São, 2016: 61). Sin embargo, y como recoge Thomas (2011), otras, como Roy Parker, fijan su atención en la persona receptora de cuidados, por regla general, personas en situación de dependencia. Por su parte, Ungerson (2005), crítica también con la posición de Graham, considera que el cuidado puede ser provisto por personas ajenas a la familia, tales como el personal sociosanitario, de forma remunerada, y no por ello ser considerados de peor calidad. De hecho, la literatura científica escandinava pone el foco en los cuidados formales, en los cuidados como trabajo y en su organización social, posiblemente por su propio Estado del Bienestar, más avanzado en servicios sociales y con atención especial a los cuidados (Leira, 1994: 186). En los años 90, y gracias especialmente a las aportaciones de las teorías feministas críticas con la visión hasta ahora expuesta, se reformuló o revisó el concepto de cuidados, y a partir de entonces se incluyeron otros aspectos a analizar, como las condiciones laborales de las cuidadoras, los cuidados realizados por hombres, por no familiares... (de São, 2016: 62). Muchas científicas sociales han abordado la temática, y en el ámbito nacional destacamos a María Ángeles Durán, Teresa Torns, Dolors Comas d'Argemir, Cristina Carrasco, Amaia Pérez Orozco, Raquel Martínez Buján o María Teresa Martín Palomo, entre otras.

3.1.2. Diferentes acepciones del término «cuidados»

Del mismo modo que han proliferado los estudios sobre los cuidados desde hace décadas, durante este tiempo se ha realizado un ejercicio teórico para definirlos. Entre las definiciones aparecidas sobre qué son los cuidados, una de las menos restringidas es la que realizan Berenice Fisher y Jean Tronto (Tronto, 2004, en Fisher y Tronto, 1990), definiéndolos como:

“Una actividad de especie que incluye todo aquello que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro «mundo» de tal forma que podamos vivir en él lo mejor

posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestros seres y nuestro entorno, todo lo cual buscamos para entretrejerlo en una red compleja que sustenta la vida”.

Otra definición sobre los cuidados de larga duración que consideramos relevante es la efectuada por la OMS (2000), que establece que:

“son el sistema de actividades llevadas a cabo por cuidadores informales (familiares, amigos o vecinos) o profesionales (sanitarios, sociales u otros), o ambos, para conseguir que una persona que no sea totalmente capaz de cuidar de sí misma mantenga la mejor calidad de vida posible, de acuerdo con sus preferencias individuales, con el mayor grado posible de independencia, autonomía, participación, realización personal, y dignidad humana”.

Del mismo modo, la OIT (2015) ofrece una definición sobre los cuidados, refiriéndose a las actividades que buscan la satisfacción física, psicológica y emocional de sus receptores, desarrollado tanto en la esfera pública como en la privada.

La Unión Europea también recoge estos cuidados de larga duración. Así, en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en el principio nº 18 se declara que las personas tienen derecho a este tipo de cuidados “asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios”.

Otra aportación destacable en relación con los cuidados de larga duración es la efectuada por Alice Anderson (2012: 135), quien los define como:

“la prestación de asistencia de cuidado informal, formal y no regulada a las personas mayores por parte de miembros de la familia, servicios de cuidados públicos, privados y sin ánimo de lucro y migrantes. La atención se brinda a través de una red compleja de formales (establecimientos de atención institucional), informales (generalmente brindados por la familia) y no regulados (mercado gris y atención domiciliaria).

Siguiendo con la definición de los cuidados, destaca por su funcionalidad la aportación de Carol Thomas (2011), que los descompone (o deconstruye) en varias dimensiones, a saber:

- a) la identidad social de la persona cuidadora, refiriéndose a las características sociales definitorias de una persona como cuidadora (ej.: madre, esposa, enfermera...);
- b) la identidad social de la persona receptora de cuidados, en general, una persona en situación de dependencia;
- c) las relaciones interpersonales entre las dos anteriores, sea por vínculos familiares, por amistad, por vecindad;
- d) la naturaleza de los cuidados, en el sentido de si se trata de una actividad en cuanto tarea o va más allá, incorporando elementos afectivo-emocionales;
- e) el “lugar” o esfera donde se efectúan los cuidados - privado o público -;
- f) el carácter económico de los cuidados, esto es, que sea remunerado o no remunerado; y,
- g) el marco institucional en el que se prestan, la localización física, - el domicilio, un centro de día, una residencia - ...

Y a partir de estas dimensiones conceptualiza los cuidados como:

“la prestación remunerada o no remunerada de apoyo en la cual intervienen actividades que implican un trabajo y estados afectivos. Los prestan principal, aunque no exclusivamente, mujeres, tanto a personas adultas sanas como a personas dependientes y a los niños y niñas, en la esfera pública o en la esfera doméstica, y en una diversidad de marcos institucionales” (Thomas, 2011: 169)

Por otra parte, Himmelweit (2007) entiende el cuidado como la prestación de servicios personales que satisfacen las necesidades físicas y mentales básicas que permiten funcionar socialmente, y agrega el aspecto relacional entre las partes, persona cuidada y cuidadora (2008).

Así pues, concretando y siguiendo a autoras como Comas d’Argemir (1993: 67; 2019), Knijn y Kremer, (1997: 330), Pérez Orozco (2014: 92) o Gálvez (2016: 19), los cuidados los definiríamos como aquellas necesidades de las personas que deben ser cubiertas para la garantía de su bienestar físico, psíquico y emocional.

3.1.3. Dimensiones incorporadas a los «cuidados»

Acerca de los cuidados, Letablier (2007) o Batthyany (2009) consideran que estos engloban una dimensión material, una económica, una psicológica y, a la par, un vínculo afectivo. Hochschild (1995; 2008), Salazar-Parreñas (2001) Folbre (2008: 374), Carrasco (2013) o Cano (2018: 2) también incluyen esa dimensión afectivo-emocional, a la que se le une una dimensión moral (Comas d'Argemir, 2017: 61; Davis y McMaster, 2020). Pérez Orozco (2006), Himmelweit (2007), Batthany, Genta y Perrota (2013), Carrasco (2013) o Tronto (2017) aluden a la dimensión relacional.

Asimismo, y sobre las necesidades humanas, hay una dimensión objetiva relacionada con las necesidades biológicas, y otra subjetiva que incluiría el cuidado y el bienestar emocional (Carrasco, 2001: 6; Pérez Orozco, 2006: 10).

A su vez, para algunas autoras (Carrasco, 2003) estos cuidados presentan la dificultad de su sustitución por bienes o servicios adquiribles en el mercado, en especial por ese vínculo afectivo o componente emocional, todo y pese a que este trabajo sí tiene valor económico. Cristina Carrasco (2003) apunta a que el trabajo de cuidados tiene un contexto diferente del remunerado y que “satisface necesidades personales y sociales que no permiten una simple sustitución con producción de mercado”. De ahí que abogue por la unión de ese componente afectivo que, a la par, sustenta a la sociedad y a la economía productiva.

Al mismo tiempo, los cuidados, en su vertiente informal, permiten que el Estado no haga frente al pago de los mismos, economizando el gasto público, dado que delega la responsabilidad del cuidado en las familias (Comas d'Argemir, 2019: 15), con consecuencias diversas (y perjudiciales) para éstas (Carretero *et al.*, 2006; Rogero-García, 2010). Se han realizado o se realizan estudios para la cuantificación económica de este trabajo, como por ejemplo a través de las Cuentas Satélite o de las Encuestas de los Usos del Tiempo, y a partir de dicho tiempo dar un valor económico a estas actividades; una suerte de “traducción” de estas actividades no remuneradas a la esfera mercantil. Un ejemplo para el caso español lo encontramos en la obra de María Ángeles Durán, destacando una de sus últimas publicaciones: *La riqueza invisible del cuidado* (2018a). En la obra, la autora recoge, entre otras, el tiempo y porcentaje de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en cuidados sobre puestos de trabajo, tanto en todos los sectores como en el sector servicios para el año 2010.

Por otro lado, esta actividad de los cuidados puede ser remunerada o no remunerada (Razavi, 2007; Himmelweit, 2008; Muñoz y Pitxer, 2018), y al unísono, el hecho de que exista o no contraprestación económica no supone necesariamente la pérdida del componente afectivo/emocional, aunque tampoco lo garantiza. De igual forma, la existencia de dicha contraprestación económica tampoco debiera suponer una afectación de la calidad de los cuidados prestados, esto es, no debiera conjeturarse que el cuidado pagado supone una pérdida de su calidad (Muñoz y Pitxer, 2018: 79).

Un último aspecto a destacar es que para la contratación de una persona para realizar las funciones de cuidadora se tiene en cuenta la existencia de un buen trato, de confianza inter-partes, y que, en palabras de Philips (2007), se trate de una “buena persona”.

Tras lo dicho, es posible que se está haciendo hincapié en demasía acerca de las dimensiones emocional y afectiva en los cuidados (Esteban, 2017).

3.2. LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CUIDADOS, UNA PERSPECTIVA GENERAL

Expuestas las diferentes acepciones del concepto «cuidados», hay que tomar en consideración el hecho de que estos se proveen de diferentes formas en favor de las personas que así lo requieren. Por tanto, existen diferentes opciones de prestación cuidados en favor de los colectivos sujetos receptores de cuidados, en nuestro caso personas mayores y/o en situación de dependencia.

Parece indudable que cubrir las necesidades de cuidados exige que se produzca el desempeño de unas tareas relativamente definidas para cubrirlas, por lo que es menester considerar que estamos ante un «trabajo», que puede prestarse por las diferentes tipologías existentes, y del que daremos cuenta en capítulos posteriores. De esta manera, y anticipándonos, podemos hablar del trabajo reproductivo, un trabajo desempeñado en el seno del hogar por algún o algunos/as miembros de la familia, y que se realiza de forma mayoritaria por la mujer. Este trabajo, además de no encontrarse remunerado y en el que subyacen aspectos socioculturales e histórico-temporales, está invisibilizado y cuenta con una escasa valoración social. Por otro, un trabajo productivo o mercantil, dado que los cuidados pueden verse externalizados o mercantilizados por la persona mayor y/o en

situación de dependencia o por los miembros de su familia y ser cubiertos a través de las diferentes opciones existentes en el mercado.

Si por un lado hablamos del término «trabajo», por otro podemos traer a colación el conocido como *social care* (Daly y Lewis, 2000) o el diamante de cuidados (Razavi, 2007). Es decir, que este trabajo puede verse realizado desde diferentes vértices. De entre los vectores provisoros de este trabajo de cuidados hallamos a la familia, al Estado, al mercado y a la sociedad civil/comunidad. La persona mayor y/o en situación de dependencia y/o su familia cuenta con diferentes posibilidades, de tal forma que puede barajar las diferentes opciones para proveerse de cuidados, aunque no podamos afirmar la existencia de libertad en la elección de los cuidados, al existir unos factores subyacentes que los condicionan. Factores, como, por ejemplo, la existencia o no de familiares que puedan prestar estos cuidados en el seno del hogar, la capacidad económica de la persona mayor y/o en situación de dependencia (o la de su familia) para el caso de que decidan externalizarlos/mercantilizarlos, sea total o parcialmente, la existencia de una cobertura por parte de los servicios públicos, u otros.

Una posibilidad explicativa que sea de utilidad para la comprensión de las diferentes posibilidades la encontramos con la diferenciación entre los cuidados domiciliarios y los extradomiciliarios, y a partir de aquí efectuar otras distinciones. Así, en el caso de los cuidados domiciliarios, una de las posibilidades existentes tiene lugar cuando este cuidado se efectúa por algún o algunos miembros de la unidad familiar o bien su entorno más cercano, que recibe comúnmente la denominación de cuidado informal (Rogero-García, 2010; Sánchez Reinón, 2012). Como adelantábamos, este trabajo de cuidados se realiza de forma mayoritaria por las mujeres de la familia. Otra posibilidad presente en los cuidados domiciliarios la hallamos con los cuidados mercantilizados, existiendo diferentes opciones dentro de la misma. Una de ellas tiene lugar cuando se procede a la contratación de una persona (una cuidadora) para que efectúe la labor de cuidados en el seno del hogar. Este tipo de cuidados mercantilizados cuenta con algunas características propias, entre ellas, que sigue siendo desempeñado de forma abrumadora por mujeres, y, además, que existe un número importante de nacionalidad extranjera, con una destacada presencia de mujeres de procedencia latinoamericana (Martínez Buján, 2010). Además, este trabajo presenta otras características tales como unas condiciones laborales muy precarias o que una parte del mismo se sitúa dentro de los márgenes de la informalidad. La persona mayor y/o en situación de dependencia también puede acudir al mercado y

decantarse por la contratación de estos servicios mediante una empresa u organización. En este caso, la persona receptora de cuidados abonará el importe correspondiente a la empresa u organización contratada, la cual enviará a una cuidadora al domicilio de la primera y desarrollará las funciones propias de su puesto de trabajo, que como apuntábamos en anteriores apartados, contiene una dimensión material, pero también otra emocional y relacional. En este caso merece realizar un apunte, y es que la Administración puede entrar en este juego combinatorio de posibilidades. Por una parte, cabe la posibilidad de que la Administración provea de servicios de cuidados domiciliarios a las personas reconocidas en situación de dependencia, y lo haga a través de la Ley de la Dependencia (LAPAD), competencia de la Administración autonómica, y que cuenta con un abanico de prestaciones y de servicios. Dentro de las prestaciones existe la conocida como prestación vinculada al servicio, dentro de las cuales hallaríamos el servicio de ayuda a domicilio, junto con el de residencias y el de centros de día. Y, junto a esta prestación, y dentro de los servicios, existe este mismo servicio de ayuda a domicilio. Pero no sólo es la Administración autonómica la que puede hacer acto de aparición. Así, la Administración local, la más cercana a la ciudadanía, también está presente, y en este caso, serán los servicios sociales del municipio de la persona receptora de cuidados los que decidirán si conceden o no el servicio de ayuda a domicilio municipal. En todo este entramado, también existe la posibilidad de la presencia de entidades del Tercer Sector. Por un lado, puede actuar en el mercado, como otro operador privado, o bien puede hacerlo mediante otro tipo de entidades, tales como asociaciones dirigidas a la protección de determinados colectivos, caso de las personas mayores, las personas con discapacidad o, en general, personas que presentan una situación de fragilidad y dependencia. En estas posibles combinaciones destacamos dos aspectos más: de una parte, que la titularidad corresponda a la Administración pero la provisión puede efectuarse bien por el mercado, bien por personal perteneciente a la Administración; de otra, que existe la posibilidad de que las Administraciones Públicas competentes sufraguen una parte de los gastos del cuidado, mientras que el importe restante le corresponda abonarlo a la persona receptora de cuidados. Este tipo de cuidado domiciliario será el atendido en esta tesis doctoral.

Mientras, existe el cuidado extradomiciliario, que es aquél en el que la provisión de cuidados tiene lugar fuera de la residencia u hogar de la persona receptora de cuidados. En este caso, hablaríamos esencialmente de los servicios residenciales y de los servicios

prestados por los centros de día. En los primeros, la persona receptora de cuidados vive y pernocta en el centro residencial y recibe la atención (de cuidados) de diferentes profesionales, sean médicos/as, enfermeros/as, auxiliares de enfermería y gerocultoras. En los segundos, la persona receptora de cuidados será atendida en estos centros por los profesionales correspondientes, pero sin pernocta de la persona cuidada. La oscilación de los servicios recibidos dependerá de las opciones existentes en estos centros. En ambos casos pueden aparecer nuevamente el Estado, el mercado y el Tercer Sector. Así, la persona mayor y/o en situación de dependencia (o su familia) puede acudir al mercado y elegir aquella que se ajuste a las necesidades materiales (entre ellas, sociosanitarias) pero también a la capacidad económica que disponga o a la presencia más o menos acentuada de este tipo de centros en un entorno geográfico relativamente cercano. Dentro del mercado operaran tanto empresas mercantiles (o capitalistas) como entidades u organizaciones propias del Tercer Sector. Al igual que sucede en los cuidados domiciliarios, el Estado también puede intervenir. Por una parte, la Administración autonómica puede conceder el servicio residencial o de centro de día a la persona declarada en situación de dependencia, y lo puede hacer a partir de la LAPAD, ya sea a través de servicios o de prestaciones. Por otra, y aunque en menor medida, la Administración local puede proveer este servicio residencial o de centro de día a la persona en situación de fragilidad. En ambos casos, podemos hacer la misma distinción que en los cuidados domiciliarios, a saber: una, que puede suceder que la titularidad sea pública mientras que la prestación sea, o bien pública, o bien privada, y dentro de estas últimas, sea prestada por empresas mercantiles o por entidades del Tercer Sector; otra, que parte de los gastos originados por el cuidado sea sufragados parcialmente por la Administración pero la cuantía restante hasta cubrir la totalidad de los gastos sea sufragado por la persona en situación de dependencia.

4. EL TRABAJO DE CUIDADOS

Introducido el concepto «cuidados», su evolución y las características que le confieren unas particularidades, así como que esto supone hablar del desempeño de un trabajo, en este nuevo capítulo pasamos a realizar un recorrido sobre este último concepto. Así, atenderemos a la definición del término «trabajo» y a su evolución histórica, para continuar con las diferentes tipologías existentes y sobre las que parece existir un común acuerdo en el seno de las corrientes menos ortodoxas de la Economía Laboral. Posteriormente nos adentramos en el concepto «trabajo de cuidados», recogiendo algunas definiciones con sus características, para después, y a partir de las reflexiones previas en lo relativo a «cuidados» y «trabajo», ofrecer una definición propia sobre el «trabajo de cuidados».

4.1. CONCEPCIÓN DE TRABAJO

Dotar de contenido al término trabajo no es una tarea sencilla. Se trata de un concepto que, pese a presentarse como diáfano, genera más incertidumbres de las que se podría esperar. Todo ello pese a su cotidianeidad en la actualidad, al menos, en lo que se refiere al ejercicio de los componentes más elementales que lo nutren. En el marco de la Economía laboral parece haberse llegado a un consenso acerca de su significado y de los elementos que lo conforman. Se entiende que el trabajo consiste en la realización de unas actividades y/o tareas cuya finalidad es la satisfacción de unas necesidades que presentan las personas y que, para conseguirlo, movilizan sus capacidades y sus habilidades empleando los recursos que le ofrece la Naturaleza, realizadas en el marco o en el escenario de unas relaciones sociales (Gallego y Nácher (coords.), 2001; Banyuls *et al.*, 2005: 22). Ahora bien, si esto es así, no es menos cierto que la máxima expresión de este intercambio de fuerza de trabajo se halla en el mercado de trabajo a cambio de un salario o contraprestación económica, a través del trabajo productivo (o mercantil). Dentro de éste, a su vez, podemos diferenciar entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo, siendo el primero de estos el más usual dentro de las sociedades capitalistas (Recio, 1994: 176, en Banyuls *et al.*, 2005: 22). Con todo, si se observa desde una perspectiva temporal,

esta relación propia del empleo asalariado no se generaliza hasta aproximadamente hace dos siglos.

La concepción del trabajo no puede decirse que haya sido inalterable a lo largo de la Historia. De hecho, podría decirse que el entendimiento actual del mismo tiene su génesis con la llegada del capitalismo, es decir, a partir de las “relaciones de producción que son la peculiaridad de la sociedad burguesa” (Rieznik, 2001: 1). Se está ante una figura que no debe estudiarse como estática, sino que es fruto del proceso histórico, dando lugar a nuevas consideraciones y redefiniciones a lo largo del tiempo (Carrasco, 2011: 206). Ligado a esta perspectiva histórica está ese escenario en el que se llevan a cabo las actividades: el marco de las relaciones sociales. El contexto en el que se proceda a la ejecución de esa labor es determinante, pues el trabajo podrá ser considerado como tal según el espacio o ámbito en el que se lleve a la práctica. Esto es, una actividad concreta puede ser, según el contexto, considerada como trabajo o como su contrario (ocio). Varios ejemplos han sido presentados para tratar de explicar esta paradoja, sirviéndonos la de Pigou¹⁴, o las diferentes muestras que se recogen en la obra *Divisiones del trabajo* de Ray Pahl (1991) en la isla de Sheppey. Asimismo, una actividad puede realizarse para satisfacer unas necesidades materiales, pero también puede efectuarse por motivos que van más allá del utilitarismo económico, como pueden ser actuaciones de simple ocio o por cuestiones de solidaridad.

Haciendo un repaso historiográfico, se percibe que el trabajo se ha entendido de múltiples formas o, incluso, no ha sido tenido en consideración; puede afirmarse que en algunas épocas no existía distinción entre actividades productivas y actividades que no lo eran. Tal es así que la realización de tareas para satisfacer necesidades en algunas sociedades era una actividad marginal dentro del quehacer cotidiano de las personas: el tiempo de ocio era superior al tiempo dedicado a satisfacer necesidades personales o comunitarias (sea en sentido individual, sea en un sentido de colectividad o pertenencia a un grupo). Y esto engarza con el nulo sentido existente acerca de la riqueza, de la producción, adquisición y almacenamiento de producción para su posterior intercambio. Es decir, con un sentido mercantil y capitalista. En las sociedades primitivas queda patente lo

¹⁴ Pigou era un conocido economista de su época. Él tenía contratada un ama de llaves que cobraba un salario por el trabajo desempeñado en el hogar. Posteriormente se casó con el ama de llaves, la cual seguía haciendo las mismas tareas, el mismo trabajo doméstico, pero no cobraba por ello. Así, sus labores domésticas ya no computaban como verdaderas actividades económicas y *ya no estaba realizando un trabajo* (al tiempo que disminuía el PIB del país).

expresado, pues se caracterizaban por la práctica de la caza y de la agricultura, y en éstas se carecía de la intencionalidad de acumulación. Se buscaba simplemente la satisfacción de esas exigencias que se tenían en el momento, ya que entendían que la Naturaleza les proveía en forma suficiente como para no requerir la acumulación o acaparamiento para el futuro.

En la etapa de la Grecia clásica tampoco se aprecia que el trabajo gozase de especial interés. La sociedad no se estructuraba en torno al trabajo. El trabajo era una actividad realizada por los esclavos, no por los ciudadanos. Si se pone el foco de atención en términos semánticos que pudiesen ser entendidos como trabajo encontramos dificultades. Inicialmente, no hay palabra que pueda equipararse a la actual concepción de trabajo. No obstante, algunas pueden ser cercanas a ésta, como *labor*, *poiesis*, *praxis*, *ponos* y *ergon*. Según Rieznik (2001), la *labor* se identifica con la “disposición corporal en las tareas pertinentes para mantener su ciclo vital (...) y perpetuación de la especie”, como es el caso de los trabajos realizados en la agricultura para la provisión de alimento; en este sentido, se incluiría, por ejemplo, el parto de una mujer, como actividad reproductiva para mantener la especie. Para el caso de *poiesis* supone dar un salto cualitativo en el sentido de que prescinde del trabajo manual y viene referido a la acción artística, como la de un pintor o escultor; por otro lado, la *praxis* es el último escalafón de un significado cercano al trabajo y que se relaciona con el hombre libre y el uso de la palabra como ciudadano y miembro de la *polis* o ser político (Reiznik, 2001:4). Por su parte, *ponos* venía asignada a una actividad onerosa para quien la realizaba, mientras que *ergon* sufrió variaciones según etapas. Este sustantivo significaba “obra, trabajo, asunto, ocupación, empresa, actividad”, y Homero lo empleaba para los trabajos de campo (García Borrón, 2002)¹⁵. Por otro lado, y de forma posterior, el uso que hace Homero es criticado por su contemporáneo Hesíodo. En esta etapa griega se inclinan por su utilización pero con el significado incorporado de castigo.

En la época del Imperio romano, a pesar de diversa terminología, la concepción venía siendo similar a la existente durante la Grecia clásica. Se entendía el trabajo como algo penoso y cuyo fin era el abastecimiento para sí o para de quienes dependían. Huelga decir que el trabajo estaba destinado a los esclavos, los cuales debían realizar estas labores,

¹⁵ Del sustantivo *ergon* aparecen muchas derivaciones, como *ergasía*, *ergastérion* (taller o lugar de trabajo), *ergásima* (el campo cultivado), *ergastikós*, o *ergátes*. (García Borrón. 2002).

mientras que los hombres/ciudadanos libres se alejaban de estas actividades, consideradas indignas. El origen etimológico de trabajo se halla en *tripalium* y *tripaliare*; el *tripalium* era un objeto formado por tres palos o maderos, y *tripaliare*, era usado como sinónimo de tortura (Núñez Méndez, 2001: 385). Así, queda patente la connotación negativa que existía en la palabra que se corresponde con trabajo.

Durante el transcurso de la Edad Media el contenido del concepto estudiado no supuso cambio alguno, ya que seguía con la consideración de castigo o pena. Sin embargo, la influencia del Cristianismo en este sentido fue fundamental; si inicialmente tenía este sentido punitivo, e incluso de “maldición bíblica” (Naredo, 2002), lo cierto es que se quiebra esta tendencia con Santo Tomás de Aquino¹⁶. Para éste, aunque lo sustancial es la contemplación, el trabajo no lo considera sino como medio para purificar y alcanzar la vida celestial. La escisión del Cristianismo (Catolicismo y Protestantismo) es un hito reseñable para la variación del sentido del trabajo: tanto Lutero como Calvino estiman que el trabajo es un medio para obtener la salvación. Por ello, el trabajo empieza a ser objeto de una visión distinta de la que se tenía hasta el momento.

Ya en la etapa moderna se modifica la visión del trabajo, visión que va aparejada al desarrollo del sistema capitalista. Según Álvarez Dorronsoro (1999), una forma que dote de explicación a ello es la que sigue: para Marx, el cambio en la concepción del trabajo tiene lugar cuando se produce excedente para su comercio, es decir, cuando hay una producción mercantil, y, por lo tanto, el trabajo se emplea como moneda de canje para proceder a esa producción. Para Godelier, en el periodo del siglo XVIII es “cuando ya aparecieron los significados contemporáneos de trabajador y asalariado” (Godelier, en Pahl, 1991: 32)

Con todo, hay que ser conscientes del momento histórico del que se habla e integrarlo en la visión que se quiere realizar. De una etapa feudal, que se caracterizaba – entre otras – por la estratificación social y en la que el trabajo se “divide” en función del estatus, se transita a la crisis o ruptura del feudalismo, y en la que la riqueza podía ser obtenida por aquellos que eran propietarios de riqueza mobiliaria (Dumont, en Naredo, 2002).

¹⁶ En el mundo musulmán el hito que marca el cambio en la concepción del trabajo vendrá de la mano de Averroes (1126-1198).

Consecuentemente, el trabajo se presenta como un modo de obtención de riqueza y de progreso.

En definitiva, se observa que el término al que hacemos referencia en este apartado, aunque podemos definirlo en la actualidad, ha sufrido mutaciones a lo largo de la historia. Desde una consideración marginal del mismo, siendo únicamente de utilidad para el abastecimiento propio o colectivo, atravesando por etapas en las que ha sido entendido como actividad sobre las que recaían los adjetivos de gravoso o penoso para quien lo desempeñaba, hasta llegar a otro en el que se atribuye un carácter predominantemente mercantil, propio de la sociedad capitalista. Deja patente el carácter dinámico e histórico del concepto, que no sólo se ve influido por el momento temporal, sino además por la cultura y/o civilización a la que quede sujeto¹⁷, en la cual juegan su papel las relaciones e instituciones sociales inherentes a ésta.

4.2. TIPOLOGÍAS O FORMAS DE TRABAJO

Hallada una respuesta a qué se entiende en líneas generales por trabajo, hay que atender y entender que se ha procedido a una clasificación o generación de tipologías sobre el mismo. Dos son las grandes categorías para hablar de trabajo: el trabajo productivo o mercantil y el trabajo reproductivo. Una de las diferencias entre ambos es la existencia de una contraprestación económica; otra viene marcada por la valoración que se efectúa para cada una de estas categorías. La apreciación de su valía está en función del sistema de relaciones sociales en el que se encuentre inserto. El valor concedido al trabajo mercantil es superior al que se realiza en el trabajo reproductivo; además de esa valía, el desempeño del trabajo productivo quedó tradicionalmente vinculado al sexo masculino, sin que esto signifique la imposibilidad de su realización por las mujeres. De hecho, y afortunadamente, la presencia de la mujer en el trabajo mercantil es creciente en la época actual. Algunos posicionamientos luchan por reivindicar a la mujer no sólo en el plano

¹⁷ Thorstein Veblen, en su *Teoría de la Clase Ociosa* [1899](2000), hace, de alguna manera, mención a este aspecto, poniendo ejemplos de cómo el trabajo manual es propio de las clases inferiores, y de diferencias en la concepción del trabajo según la etapa histórica. Véase el siguiente fragmento: “En tales comunidades hay una distinción rigurosa entre las clases y entre las ocupaciones peculiares a cada una de ellas. El trabajo manual, la industria, todo lo que tenga relación con la tarea cotidiana de conseguir medios de vida es ocupación exclusiva de la clase inferior. Esta clase inferior incluye a los esclavos y otros seres subordinados y generalmente comprende también a todas las mujeres (...) las mujeres de rango más elevado están por lo general exentas de la realización de tareas industriales o por lo menos de las formas más vulgares de trabajo manual (2000: 4-5)”.

del trabajo mercantil¹⁸ sino también en valorizar al trabajo reproductivo, amén de la presencia de ambos sexos en este último.

4.2.1. Tipologías de trabajo. Trabajo productivo y trabajo reproductivo

En el punto anterior se ha conceptualizado y ofrecido una significación al término trabajo en un sentido amplio, diciendo que éste era (es) la realización de actividades por parte de las personas cuya finalidad era la satisfacción de necesidades, para lo cual empleaban sus habilidades y sus propias capacidades, todo ello dentro de un marco de relaciones sociales. Sin embargo, no se deben aislar estas actividades y alejarlas del sistema de relaciones presentes en la sociedad, por lo que se observa la emergencia de diferentes formas o tipologías de trabajo. La dicotomía más empleada es aquella que diferencia entre trabajo mercantil o productivo y trabajo reproductivo, siendo estas dos las grandes categorías de trabajo de las que aquí nos ocupamos.

El trabajo mercantil viene referido a una forma de trabajo en la que la persona “arrienda” la fuerza de trabajo de otra o le compra el producto de su actividad y, a cambio, le hace entrega de una contraprestación económica. Es decir, la característica principal que puede destacarse es la obtención de unas rentas monetarias para la satisfacción de necesidades humanas. A su vez, dentro de esta categoría puede realizarse una diferenciación. Existe el trabajo mercantil autónomo y el asalariado. La diferencia entre ambos estriba en que en el trabajo autónomo la persona que realiza esas actividades procede a la venta de un producto: el producto de su trabajo. Mientras, cuando se habla de trabajo asalariado, se está presente ante la realización de unas tareas a cambio de una contraprestación, pero la diferencia se encuentra en que el trabajador “arrienda” su fuerza de trabajo a cambio de un salario; le cede parte de su tiempo de trabajo a cambio de una remuneración (no le cede el producto de su trabajo) (Prieto, 1994). Pueden observarse las principales diferencias entre ambas tipologías en la tabla 4. Este tipo de trabajo (productivo o mercantil) es el que se asocia con el término empleo, y es del que suele valerse usualmente para entender el trabajo. Pero no puede decirse que el trabajo y el empleo sean sinónimos. De hecho, como expresa Benería (1999: 323), “el trabajo [se]... asocia con una actividad

¹⁸ Como apuntan Carrasco, Borderías y Torns (2011: 21-22), las mujeres de las clases populares sí han realizado trabajos mercantiles para el mantenimiento de su familia en la etapa industrial. Teresa Torns (2020) incide en este aspecto en su publicación “Sobre el trabajo y las trabajadoras: algunas reflexiones”, *Nuestra Historia*, 10, págs. 71-84.

económica remunerada vinculada al mercado”. O, en otras palabras, que desde la industrialización se equipara el término trabajo con trabajo de mercado, y aquél que no se encuentre dentro de los límites de la órbita mercantil no se incluirá dentro del mismo (Picchio, 1996; Mayordomo, 2004, en Carrasco, 2011: 206). Comparte esta opinión Martínez Veiga (1995: 26) cuando estima que el trabajo de la mujer carece de valor sólo por el hecho de no venderse en el mercado. En todo caso, puede decirse que el empleo es una subcategoría dentro del término trabajo.

Tabla 4: Elementos diferenciales de las diversas formas de trabajo

	Trabajo mercantil		Trabajo reproductivo
	Empleo asalariado	Empleo autónomo	
Principios reguladores	Mercado, interés propio (remuneración)	Mercado, interés propio (remuneración)	Reciprocidad, autoridad
Apropiación del producto / de la renta generada	El empresario vende el producto del trabajo con un beneficio y paga un salario al trabajador	El trabajador vende el producto de su trabajo con un beneficio	Familia, comunidad
Propiedad de los medios de producción	Empresario (propietario de los bienes de capital)	Trabajador	Familia, comunidad
Organización del trabajo (decisión)	Empresario (propietario de los bienes de capital)	Trabajador	Familia, comunidad

Fuente: Banyuls *et al.*, 2005: 24.

Mientras, y dentro de la categoría amplia de trabajo también se halla el designado como trabajo reproductivo, entendido como ese conjunto de actividades en las que no hay intercambio mercantil o no hay contraprestación económica o monetaria y que se ejerce fuera de los márgenes de lo que entendemos formalmente como mercado laboral. El trabajo reproductivo se asocia con el trabajo no mercantil, un trabajo en el que no hay remuneración o intercambio monetario o no se está vendiendo el producto de sus acciones. Dentro del trabajo reproductivo se engloban multitud de actividades como, por ejemplo, el trabajo doméstico. Y dentro de éste son muchas las tareas que se realizan, entre las que se hallan las labores del hogar, el cuidado de personas, sean criaturas,

ancianos/as, enfermos, personas dependientes o con algún tipo de discapacidad. Así, en cuanto a qué actividades quedan enmarcadas dentro del trabajo reproductivo, según Carrasquer *et al.* (1998: 102) hay varias dimensiones incluidas en el mismo, entre las que destacan las tareas de infraestructuras, las de organización o las reproductoras (tabla 5). Dentro de las de infraestructuras, hallamos actividades como la limpieza del hogar, de la ropa, preparar el desayuno, la comida o la cena, o hacer la compra; dentro de las organizativas, veríamos actividades tales como la administración de la casa; y dentro de las relativas a las cargas reproductoras, algunas como la atención a los/as hijos/as, a personas mayores o a enfermos/as. Además de no existir contraprestación económica se le agrega que son actividades – aparte de ser consideradas como “infraeconómicas” (Martínez Veiga, 1995: 14) – que están invisibilizadas y tienen una escasa valoración social. Es gracias al debate sobre el trabajo doméstico de los años 60 y 70 (Esquivel, 2011) con el feminismo radical y marxista al frente cuando se hacen esfuerzos con el fin de incorporar estas actividades dentro del término trabajo (Dex, 1985; Parella, 2003; Rodríguez y Cooper, 2005), para seguir en la década de los 80, etapa en la que se afirma que no pueden entenderse el uno sin el otro, aceptando su interrelación (Muñoz y Pitxer, 2016a). La década de los 80 abre nuevos campos de posibilidades al quebrarse el esquema producción-reproducción e incrementarse la interrelación entre ambos ámbitos (Humpries y Rubery, en Carrasco, 1994; Picchio, 1992 en Carrasco, 2006; Hernández, 2007: 181; Carrasco, 2013: 46). No obstante, y según Carrasco (2006: 45), este argumento “no permitía escapar de la dimensión mercantil patriarcal”. En la actualidad, se busca alcanzar la contribución efectiva y compartida entre hombres y mujeres en la satisfacción de las necesidades humanas, tanto vía trabajo mercantil como reproductivo, al tiempo que combatir los distintos factores generadores de desigualdades y asimetrías sociales, como las asimetrías de género.

En definitiva, y como señala Cristina García Sainz (2006, en Aguirre, 2009), este enfoque amplio del trabajo, como promotor del bienestar y del desarrollo económico y que engloba trabajo productivo y reproductivo, quiebra, o al menos obliga a reconsiderar, lo defendido por algunas corrientes de pensamiento económico, centradas especialmente en el trabajo mercantil.

Tabla 5: Dimensiones del trabajo reproductivo

Dimensión tareas infraestructuras	Limpieza del hogar y limpieza de ropa y calzado
	Preparación de alimentación (desayuno, comida y cena)
	Compra: alimentos, ropa, electrodomésticos
Dimensión tareas cargas reproductoras	Atención de hijos: bañarles, vestirles, alimentarles, llevar y recoger del colegio y de actividades extraescolares
	Atención de personas mayores: Atender su alimentación, dar de comer, aseo personal, paseo...
	Atención enfermos: medicar, atención en la cama...
Dimensión tareas de organización	Ocio familiar: vacaciones, fines de semana...
	Administración de los ingresos familiares
	Servicios familiares
	Trabajo doméstico

Fuente: Carrasquer *et al.* (1998: 102).

También hay que hacer mención a aquellas actuaciones en las que se actúa voluntariamente, ya sea en favor de la comunidad o en favor de alguna o algunas personas (v.gr. cuando se realizan trabajos para vecinos/as, amistades...). En este supuesto se hace referencia al trabajo voluntario o trabajo propio del sector filantrópico, y en el que se interviene bajo una lógica ajena a lo mercantil; se actúa por intereses distintos a la obtención de una renta o contraprestación económica. Por citar un ejemplo, se puede pensar en las acciones/tareas que desempeñan los voluntarios en una ONG y no parece que pueda discutirse que sus actuaciones sean ajenas al trabajo. Al respecto, en el Año Internacional del Voluntariado (2001) se definió el trabajo voluntario como aquel “que se realiza libremente y sin coacción, por razones que no son el beneficio económico y en beneficio tanto de la comunidad como del voluntario” (Sajardo y Serra, 2008: 194).

Dentro de la categoría «trabajo» tampoco debe dejarse a su suerte el conocido como sector de subsistencia, en el que se desempeñan actividades para la satisfacción de necesidades humanas básicas y en las que tampoco se presenta una contraprestación monetaria. En

este caso, los individuos apuestan por la producción propia de bienes y/o servicios pero se mantienen dentro de la esfera doméstica o, al menos, ajena a la órbita del mercado. Esta forma de trabajo se manifiesta especialmente en el seno de grupos o colectividades, como pueden ser las unidades familiares. Ahora bien, pueden existir algunas dificultades para su cómputo ya que cabe la posibilidad de entremezclarse con el trabajo productivo. Este trabajo de subsistencia se puede proyectar, por ejemplo, en algunas actividades del sector agrícola, donde la familia o el individuo dispone de recursos físicos para la producción de bienes, y cuyo fin es la satisfacción de sus exigencias. Pero no es menos cierto que en estos casos caben situaciones en las que esta producción de bienes pueda destinarse no sólo para la satisfacción de dichas necesidades, sino también para su posterior venta, lo que acarrearía hablar de trabajo mercantil.

En cualquier caso, sea productivo o reproductivo, resulta evidente que sus discrepancias principales se hallan, por un lado, en la existencia o no de un salario o contraprestación económica, y por otro, en el valor que se asigna a uno y a otro. Sobre este último aspecto, el trabajo productivo o mercantil tiene una valoración superior al trabajo reproductivo. Esto se evidencia desde distintas escuelas de pensamiento de la ciencia económica, sea el pensamiento neoclásico (pensamiento *mainstream*), el keynesiano o el marxista. Aunque con perspectivas diferentes, ambos dejan patente una cierta sinonimia entre el trabajo, el valor y la riqueza que se genera. En consecuencia, la forma de medición que consideran útil es la cantidad de salario (Carrasco, 2003: 17; 2011: 206). Sin embargo, otras posiciones (v.gr. el feminismo u otras corrientes heterodoxas) han valorado (y valoran) al trabajo reproductivo de forma diferente. Y es que el trabajo reproductivo es un elemento que no puede desligarse del trabajo productivo, pues consigue el mantenimiento de la fuerza de trabajo, permite la supervivencia de las generaciones presentes y sirve de garantía para las futuras, además de ostentar funciones de reproducción social y cultural (Benería, 1979; Benería, 1981, en Parella, 2003; 2006; Carrasquer *et al.*, 1998; Comas d'Argemir, 1998: 102; Anderson, 2000: 13; Banyuls *et al.*, 2005: 25; Carrasco, 2017; Torns, 2020). El germen de este cisma en cuanto al valor que se le otorga a cada uno de los trabajos (productivo y reproductivo) se encuentra para algunos/as autores/as en el patriarcado y en los sistemas económicos predominantes, que han invisibilizado esta categoría de trabajo, y, por ende, a la mayoría de la población que la desempeña: las mujeres.

4.3. EL TRABAJO DE CUIDADOS Y SUS ESPECIFICIDADES

A partir de la exposición acerca de los cuidados se puede tener más cercana la idea sobre qué es el trabajo de cuidados, aunque hay diferentes posturas. Por un lado, Raquel Martínez Buján (2010) emplea la expresión «servicio doméstico de cuidados» y afirma que las cuidadoras contratadas tienen unas funciones que incluyen no sólo las actividades centradas en la persona cuidada sino también aquellas relacionadas con el hogar. Mientras, Laia Castelló (2011: 15) considera que el termine “*care*” produce confusión y “omite el trabajo doméstico relativo a las tareas de infraestructuras del hogar y su desconexión y distanciamiento con la sociología del trabajo”, al punto de optar en su tesis por el término «trabajo doméstico y de cuidados». Por su parte, María Ángeles Durán habla en un sentido más amplio de «trabajo doméstico remunerado», en el que están implícitas las tareas de cuidados. De manera más innovadora, María Teresa Martín Palomo (2008a) refiérese a la «domesticación» del trabajo, propuesta que trata de superar la visión tradicional del trabajo como eje vertebrador del individuo y que trasciende la mirada del trabajo propia de la norma social (asalariado/a, obrero/a industrial...). Su pretensión es que, a la dimensión material, a las actividades propias del trabajo de cuidados, se le incorporen dos dimensiones más: la emocional, en tanto en cuanto entran en juego los aspectos afectivos en el cuidado de otra persona, y la moral, en el sentido de responsabilidad sobre el acto de cuidar. Pero, en cualquier caso, sin olvidar que el cuidado es un trabajo. Esto es, reconceptualiza el trabajo de cuidados al incorporarle las dimensiones moral y emocional, postura sobre esta última dimensión próxima a las recogidas por diferentes autoras, tales como Arlie Rochschild (1995; 2008) o Rachel Salazar-Parreñas (2001).

Teresa Torns *et al.* (2012: 96-97) determinan que el trabajo de cuidados es el conjunto de actividades cuyo fin es responder a las necesidades de cuidados de las personas, dado que el sistema capitalista no lo hace, o si lo hace, su cumplimiento no alcanza las expectativas marcadas.

Este trabajo no queda circunscrito al ámbito del hogar sino que amplía sus límites al existir la posibilidad de hacerse efectivo vía mercado, vía políticas públicas o vía sociedad civil. Aquí puede introducirse el denominado “diamante de cuidados” de Razavi (2007) o el *social care* u organización social del cuidado de Daly y Lewis (2000), donde figuran los cuatro principales agentes provisosores de cuidados, que son la familia, el Estado, el

mercado y la sociedad civil/comunidad, y sin que implique la incompatibilidad entre estos, al que hacíamos referencia en líneas pretéritas.

Tepo Kroger (2001: 4), en el marco del proyecto SOCCARE, estableció las diferentes posibilidades: trabajo asalariado (o no), llevado a cabo por profesionales (o no), y que puede realizarse tanto en la esfera pública como en la privada (Muñoz y Pitxer 2016a: 108).

De este modo, y pese a la dificultad para definir el trabajo de cuidados, en este texto, integrando las definiciones de trabajo y de cuidados ya anticipadas, lo consideramos como:

“esa actividad desempeñada por las personas cuidadoras cuyo fin es la satisfacción de las necesidades humanas que garanticen el bienestar material, físico, psíquico y emocional de las personas receptoras de cuidados, con la posibilidad de que exista o no contraprestación económica, donde participan actores como la familia, el Estado, el mercado o la sociedad civil –sin ser excluyentes entre sí—, que incluye tareas o actividades concretas, que contienen un aspecto relacional, acompañadas o no de un componente afectivo-emocional (Muñoz y Pitxer, 2018: 80-81), y al que añadiríamos una dimensión moral, especialmente en los supuestos de cuidados informales”.

Asimismo, resulta necesario destacar en relación a este trabajo de cuidados tres aspectos adicionales. Uno relativo a la exigencia en cualificaciones para el correcto desarrollo del mismo, así como a su reconocimiento. Otro vinculado a la presencia relativa de las mujeres en estas tareas. Y un tercero que apunta a la importancia de la proximidad en este tipo de actividades.

En cuanto a la exigencia de cualificaciones, en los cuidados profesionalizados (como el servicio de ayuda a domicilio o los cuidados extradomiciliarios en centros de día y residencias) sí se exige una acreditación competencial del saber hacer acerca de los cuidados. Mientras, en los cuidados no profesionalizados tiene lugar una adquisición informal de ese saber para desempeñar las funciones propias de una cuidadora; de hecho, los/as empleadores/as no acostumbran a exigir una formación específica a las cuidadoras (Martín Palomo *et al.*, 2018: 37). Esto guarda relación con esa asociación mujer-

cuidadora, en el sentido de que por el hecho de ser mujer se “naturaliza” ese conocimiento acerca de cómo cuidar, como una aptitud o vocación innata (Lamas, 2018).

A tenor de lo expuesto, habría que agregar la feminización de estos trabajos, dado que son las mujeres quienes lo asumen de forma mayoritaria en el ámbito reproductivo y productivo. Además, esta consideración nos lleva a que, cuando se trate de empleos remunerados, estos estén peor pagados que otros, con bajos salarios y precarizados, a lo cual también beneficia que este trabajo sea efectuado mayoritariamente por mujeres y haya un escaso número de hombres cuidadores, hallándonos ante un círculo vicioso. Así, Mireia Roca Escoda (2017: 108) considera que la incorporación de hombres a los trabajos de cuidados tanto en el ámbito remunerado como no remunerado conllevaría un reconocimiento y valoración de estos trabajos, al tiempo que repercutiría en el trabajo de cuidados en la esfera del hogar, “ya que los trabajos no remunerados incrementan el valor cuando los pagados también lo hacen”. Al mismo tiempo, se observa que ese imaginario de los cuidados asociado a las mujeres da lugar a una minusvaloración social de este trabajo, así como a una brecha a escala salarial (Torns *et al.* 2016).

Otro aspecto destacable del trabajo de cuidados es la importancia de la proximidad y del territorio (lo que hace más pertinente su estudio en el AMV), entre otros motivos porque se trata de un trabajo que no puede ser deslocalizado y que necesariamente tiene que ser cubierto por trabajadoras que viven a una distancia no excesiva al de la persona cuidada/empleadora, un servicio de proximidad (Parella, 2003; 2005), y que entroncaría con los Nuevos Yacimientos de Empleo y el territorio (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999), situándose dentro de los diecisiete que se engloban en estos, en concreto dentro del grupo de servicios a la vida diaria (IMSERSO, 2005; Torns, 2014: 8; Muñoz y Pitxer, 2018).

5. LA COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE CUIDADOS

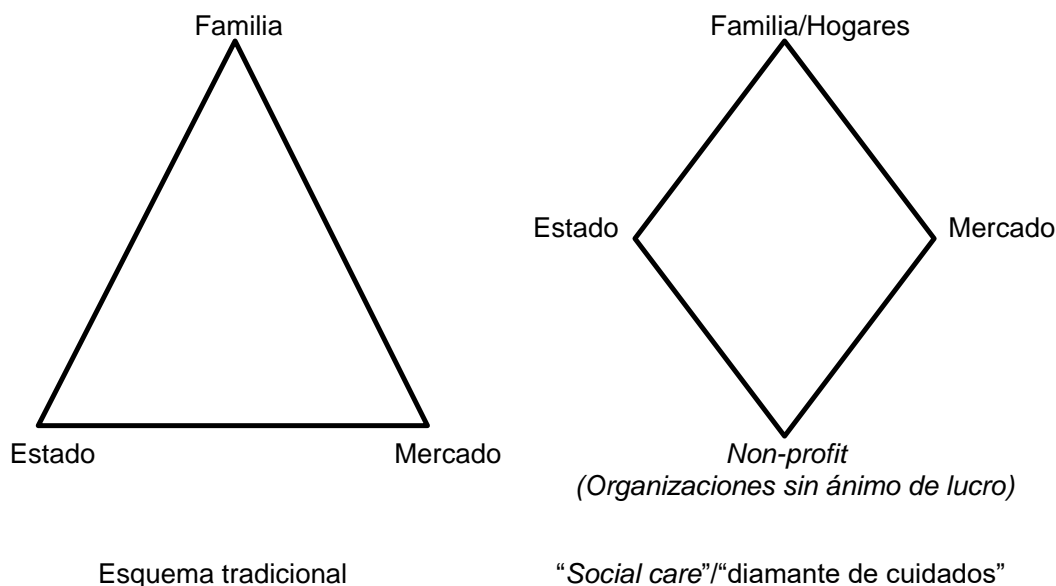
En este capítulo, en un primer epígrafe, analizaremos las diferentes posibilidades de provisión de cuidados, trayendo a colación los regímenes de los Estados del Bienestar, así como las críticas que se han vertido a la concepción tradicional sobre los mismos. De tal modo que abordaremos conceptos como los *gender regimes* o los *care regimes*. Además de los distintos regímenes del Estado del Bienestar, en un segundo epígrafe, se realizarán algunos apuntes de interés para la mejora de la comprensión de la cobertura de las necesidades de cuidados, por lo que se examinarán variables tales como el papel desempeñado por la familia, y dentro de ésta, por la mujer, así como la pertenencia a una u otra, o la relevancia que adquiere la etnia en el trasunto, en el sentido de que una parte de la cobertura de las necesidades de cuidados domiciliarios remunerados viene realizada por mujeres de nacionalidad extranjera. Para completar el capítulo, en un tercer y último epígrafe dirigiremos nuestra atención hacia dos cuestiones estrechamente relacionadas: el perfil de la población encargada del trabajo de cuidados y cómo, en función del momento histórico, de la situación socioeconómica e institucional, la distribución de los pesos de cada uno de los ámbitos prestatarios de cuidados puede verse alterada o modificada.

5.1. UNA ARTICULACIÓN PARTICULAR DE DIVERSOS ÁMBITOS

La cobertura de las necesidades de cuidados puede venir efectuada desde diferentes instancias. Así, la arquitectura o andamiaje institucional de provisión/prestación de cuidados viene articulada sobre la familia, el mercado y el Estado, o bien, como señalan otros/as autores/as, puede verse incluido como vértice adicional a la sociedad civil/comunidad. Esto último conduce a la institucionalización de la organización social del cuidado o *social care* (Daly y Lewis, 2000; Rodríguez Enríquez, 2015: 40). Daly y Lewis (2000) lo definen tanto por ser actividades como por las relaciones presentes destinadas a satisfacer las necesidades de adultos y niños en situación de dependencia, todo ello enmarcado en unos contextos normativos, económicos y sociales. Y de entre sus

ideas-fuerza se centran en la división de agentes provisoros de cuidados ya mencionados. También puede hablarse del “diamante de cuidados¹⁹” (Razavi, 2007: 21), donde figuran las mismas instituciones provisoras. Ambas figuras se representan en la figura 2.

Ilustración 2: Esquemas de provisión de cuidados: esquema tradicional y social care/diamante de cuidados



Fuente: elaboración propia.

Vemos, pues, que existen diferentes agentes que pueden proveer de cuidados, pudiéndolo efectuar de manera complementaria y simultánea entre sí. Esta articulación nos conduce a hablar de los diferentes regímenes de Estado del Bienestar. Por tanto, las estrategias para prestar la atención oportuna a las personas mayores y/o en situación de dependencia vienen marcadas por los diferentes regímenes del Estado del Bienestar, que, a su vez, se configuran en función del predominio de cada uno de los ámbitos prestatarios o agencias provisoras presentados anteriormente. Sus orígenes cabría situarlos en la etapa bismarckiana del último cuarto del siglo XIX, y donde se introdujeron algunas medidas de carácter social en pro de los más vulnerables a través de programas estatales de previsión social. Posteriormente, la incorporación de derechos sociales o Política Social

¹⁹ Si bien se ha popularizado el diamante de cuidados de Razavi (2007), lo cierto es que éste ya figura en Evers, Pijl y Ungerson (1994): *Payments for care: a comparative overview*. Aldershot: Avebury.

va en aumento, gracias, en parte, a la aparición de los movimientos socialistas y la consolidación de derechos sociales y laborales en la Unión Soviética, y que, como respuesta, en la Europa Occidental se adoptaron decisiones que actuaban como contrapeso a las medidas adoptadas en este país (y en la órbita soviética). Se consolida el mismo tras la II Guerra Mundial, con la fase de expansión del Estado del Bienestar keynesiano-fordista, desde el 1950 hasta el 1980 (Rodríguez Cabrero, 2011: 15), y a partir de los principios de Beveridge con la cobertura universal de la seguridad social para todos los ciudadanos "desde la cuna hasta la tumba" (*from cradle to grave*).

Para ofrecer una definición, y según Donati y Lucas (1987), el Estado del Bienestar supone la garantía por parte del gobierno de que éste será protector de unos ciertos niveles mínimos de renta, así como de otras necesidades básicas como la alimentación, la salud o el alojamiento, en tanto en cuanto son derechos políticos de la ciudadanía. Al unísono, no sólo hay que pensar en que es el gobierno el único provisor de estos derechos, sino que participan de manera complementaria otras instituciones, privadas o no, formales o informales²⁰.

Titmuss, (1968) desde posturas socialdemócratas, estableció tres tipos de Estados del Bienestar, a saber: uno residual, en el que el Estado interviene únicamente en los casos más extremos de necesidad, y que son consecuencia de los fallos del mercado y de las carencias en el seno de la unidad familiar; otro remunerativo-industrial, donde el Estado intercede con diferentes programas según la situación del personal asalariado, con tal de integrarlos en el sistema; y por último, uno institucional-redistributivo, y en que el Estado actúa con la puesta en funcionamiento de programas de carácter nacional, iguales para todos los ciudadanos, y que lo hace más allá de la relación de asalariado del trabajador.

Años más tarde, Esping-Andersen (1990, 2000), célebre por su presentación de diferentes *mundos* del Estado del Bienestar, señalaba tres regímenes: el liberal, el corporatista-conservador y el socialdemócrata. Otros autores han subrayado la existencia de un cuarto régimen: la vía media, *mediterránea*, el *Latin Rim*... Así, en la actualidad puede hablarse de cuatro regímenes del Estado del Bienestar diferenciados: a) un modelo liberal anglosajón, con un papel residual del Estado, b) un modelo continental-corporatista,

²⁰ Luis Moreno en su introducción del libro *La Europa Asocial* (2015: 7), define al Estado del Bienestar (EB) “[como] un conjunto de instituciones estatales proveedoras de políticas sociales dirigidas a la mejora de las condiciones de vida y a procurar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos”.

propio de los países centroeuropeos, en el que la protección social va aneja a la condición de trabajador/a, c) un modelo socialdemócrata, de carácter universalista, y con un elevado grado de intervención de los poderes públicos²¹, y d) un modelo *mediterráneo*, propio de los países del Sur de Europa (Moreno *et al.*, 2014: 13-14). Este último destaca por su carácter *familista*, al ser el núcleo familiar el que principalmente proporciona el cuidado necesario a las personas mayores y/o en situación de dependencia (Bettio y Plantenga, 2004; Tobio *et al.* 2010: 139; Peterson, 2015: 223; Díaz y Elizalde, 2015: 132), parcialmente sobre la población inmigrante cuando se mercantilizan (Bettio, Simonnazi y Villa, 2006), y que dispone de una débil oferta pública de servicios sociales que sirva de apoyo (Moreno Fuentes, 2015: 57). Debe subrayarse la ligazón e interdependencia entre ambas características del modelo, pues al no existir una red de servicios sociales públicos suficientemente desarrollada, es el núcleo familiar quien debe hacer frente a estas carencias (Naldini y Guerrero, 2009). Por tanto, en función del régimen de bienestar se tiende a hacer recaer el peso de los cuidados de forma más acentuada sobre alguno de los agentes de provisión.

En cuanto a los regímenes del Estado del Bienestar en la Europa Occidental, existen tres etapas (Moreno *et al.*, 2014: 16-22; Moreno, 2015): los “treinta años gloriosos” o Edad de Oro (1945-1975), con pleno empleo (masculino) y una alta actividad de las autoridades públicas en pro de la protección social de los más desfavorecidos cuando no eran atendidos por la familia o el mercado. Esta Edad de Oro se ve truncada por la crisis de los años 70 y el cuestionamiento de la actuación pública. Comienza, pues, un proceso de debilitamiento en cuanto al protagonismo del Estado, coincidiendo con la ofensiva de la ideología neoliberal. El objetivo es abandonar la labor garantista que hasta ese momento habían desempeñado los poderes públicos para suplirla por las fuerzas del mercado. Es la fase que recibe el nombre de Edad de Plata del Estado del bienestar (1976-2007) y en la que se estimula su reducción o contracción (*retrenchment*), o se favorece su “*residualización*” (Sainsbury, 1996: 198). Pese a todo, la contracción no ha sido homogénea. Mientras que en los países continentales y escandinavos se vio reordenada la intervención pública y el gasto en política social, los países del Sur de Europa tendieron

²¹ En los países escandinavos hay una actuación destacada del Estado en la provisión de cuidados. En estos países la institución de la familia no desempeña un rol tan importante, lo cual ha traído consecuencias tales como una mayor soledad las personas mayores. No obstante, Pazos Morán (2018) pone en duda esta afirmación y observa que la familia sí está presente en los países escandinavos en lo relativo a los cuidados de larga duración a personas mayores, no tanto cuantitativa sino cualitativamente.

a incrementar porcentualmente su gasto en este campo de actuación (Guillén, González-Begega y Luque, 2015: 2, Equipo NorSpan, 2015: 23, Moreno, 2015), con una tendencia hacia la convergencia en gasto social. Hoy día ya se habla de una Edad de Bronce iniciada con la Gran Recesión y que se extiende hasta nuestros días, con la pregunta en el aire acerca del futuro del Estado social en Europa. Además, el grupo de países que conforman la vía *mediterránea* se ha visto obligado a implantar reformas tendentes a la reducción del gasto público, a limitar los servicios prestados y a trasladar la cobertura de los nuevos riesgos sociales a la esfera mercantil y la familiar (Guillén, González-Begega y Luque, 2015: 3), sin olvidar la contribución del Tercer Sector. Todos estos cambios conducen a lo que se ha dado en llamar recalibración o reestructuración del Estado del bienestar (Rodríguez Cabrero, 2011b), al socaire de los principios de corte neoliberal provenientes de la Unión Europea y agravada por el azote de la crisis económica. Esas presiones desde instancias supranacionales han supuesto la reconfiguración del Estado del bienestar por diferentes vías y con resultados diversos, fragmentando la homogeneidad de los países del sur de Europa.

No obstante, estos regímenes de los Estados del Bienestar descritos por Esping-Andersen no han sido ajenos a la crítica, y se han visto incorporadas algunas consideraciones a partir de los estudios de género, de las políticas sociales y de las investigaciones feministas. Así, y en primer lugar, el Estado del Bienestar, entendiéndolo como aquél que contrarrestaa en cierta medida las fuerzas del mercado con el fin de la consecución de una mayor igualdad entre sus miembros, se había construido con ceguera en relación al género (*ginopia*²²) (Miller Mollá, 2004: 53; Flaquer, 2005: 30; Lucas-García y Bayón-Calvo: 2017), y donde destacan valiosas aportaciones para superar esta visión distorsionada (Lewis, 1992, 1994, 2011; Sainsbury, 1994; Orloff, 1996; Crompton, 1999; Pfau Effinger, 2003). De ahí las voluntades para incluir el género en dichos regímenes del Estado de Bienestar y dando lugar a los denominados como *gender regimes*. Diane Sainsbury (1999: 5) los define como aquellas normas o reglas que “crean expectativas establecidas sobre las relaciones de género, asignando diferentes tareas y derechos a mujeres y hombres”. Por lo tanto, aquí deben observarse las prácticas y/o decisiones familiares, con diversidad de actividades comprendidas en su seno, a la vez que se incluyen las estrategias

²² La *ginopia* “constituye la imposibilidad de ver lo femenino de lo que resulta la invisibilización de la experiencia femenina en el quehacer humano” para ONU Mujeres. Véase http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

entre mujeres y hombres sobre aspectos como quién se encarga de las tareas domésticas o cómo se organizan los cuidados dentro la unidad familiar, o quién o quiénes se incorporan a los trabajos remunerados. Del mismo modo, Pfau-Effinger (2003) o Flaquer, Pfau-Effinger y Artiaga (2014) hablan de los “arreglos” de género, que vienen determinados por los modelos culturales de género existentes, es decir, que les otorgan un peso considerable a las dimensiones “culturales, institucionales y socioestructurales” (Flaquer, Pfau-Effinger y Artiaga, 2014: 16), y que, en función de éstas, se adoptan unas u otras formas de atención a las personas en situación de dependencia. Acerca de estos modelos, Pfau-Effinger (2003) sigue dos criterios: por una parte, las ideas culturales sobre la división del trabajo, las esferas en las que desempeñan sus actividades tanto los hombres como las mujeres, y las interdependencias entre ambos; por otra; las construcciones culturales de la relación entre generaciones y la relación de dependencia entre mujeres y hombres²³. De este modo, observamos que hace referencia a la presencia de la mujer y del hombre en el trabajo productivo y reproductivo, y en el caso en el que ambos se sitúen en el trabajo mercantil, existen tres posibilidades: que el modelo de cuidados sea provisionado por el Estado, por el mercado (y mayoritariamente por mujeres) o bien que exista una compatibilización corresponsable entre mujer y hombre en los cuidados.

La aportación de Rose Mary Crompton (1999) también merece destacarse, quien distingue cuatro modelos en relación con la división del trabajo con perspectiva de género, y expone cuatro posibilidades: una primera en la que el hombre es el principal sustentador y la mujer se encarga de las tareas domésticas y de cuidados (*male breadwinner/female carer*), una segunda de doble ingreso, tanto del hombre como de la mujer, y ésta última encargándose de las tareas domésticas y de cuidados a tiempo parcial (*dual-earner/female part-time carer*); la tercera en el que participan tanto el hombre como la mujer en el trabajo mercantil y es el Estado el encargado de las tareas de cuidados (*dual-earner/state-carer*), o bien, que exista doble ingreso (hombre y mujer) pero el cuidado está mercantilizado (*dual-earner/marketized-carer*); y finaliza con el modelo de

²³ De tal forma, los modelos existentes que extrae son: a) *family economic gender model*; b) *male breadwinner/female homecarer model*; c) *male breadwinner/female part-time carer model*; d) *dual breadwinner/ state carer model*; e) *dual breadwinner/dual carer model*; y f) *dual earner/ marketised female carer*.

coparticipación de hombre y mujer tanto en trabajo mercantil como en el trabajo doméstico y de cuidados (*dual-earner/dual-carer*).

Del mismo modo que se incorpora el género en los regímenes de los Estados del Bienestar también han aparecido nuevos conceptos que incorporan los cuidados en estos. Nos referimos a los designados como *care regimes*²⁴, y en los que los cuidados constituyen un vector en torno al cual giran las políticas del bienestar y la articulación del Estado, el mercado y la familia (Torns, 2014: 16). Ana Maria Simonnazi (2009) define a los *care regimes* como la intersección entre el papel del Estado como financiador y proveedor de servicios en relación con la atención a las criaturas y personas mayores, y a las características que tiene ese trabajo de cuidados. En este sentido, el trabajo de Bettio y Plantenga (2004) recoge las diferentes modalidades de *care regimes* y las particularidades de estos en función de los países europeos. Y lo hace atendiendo tanto al cuidado informal como al cuidado formal, al tiempo que distingue entre estrategias dirigidas a criaturas como a personas mayores (Bettio y Plantenga, 2004: 100). Además, las consecuencias de englobarse en uno u otro *care regime* son notables en aspectos como la incorporación de la mujer al mercado laboral, o en qué actividades y bajo qué modalidades se incorporan a éste. Así, por poner un ejemplo, para el caso de los países de la vía *mediterránea* se observa un porcentaje de población femenina muy elevada en trabajos a tiempo parcial. Junto a esto, el contexto y los aspectos culturales son elementos a tener en consideración a la hora de analizar los regímenes de cuidados (Castles y Miller, 2003; Guillén y León, 2011; Daatland, 2015: 33-34).

Simonnazi (2009) relaciona estos regímenes de cuidado con el mercado laboral y con los modelos nacionales de empleo. Los modelos nacionales de empleo se refieren a una concepción amplia del trabajo, en el que se incluye el trabajo productivo, sea asalariado o autónomo, y el trabajo que queda fuera de sus márgenes, entre ellos el trabajo doméstico (Recio y Banyuls, 2011)²⁵. Pues bien, según sean las características del mercado de trabajo se modifican los regímenes de cuidado, especialmente en relación con la división del trabajo entre cuidado formal e informal. Al mismo tiempo, esto afecta tanto a la

²⁴ Lewis (1997: 160-171), se anticipa, quizá, y habla de “lo que podría llamarse como «caring regimes»”.

²⁵ Como subraya Carolina Recio (2010: 11), con los modelos nacionales de empleo: “se analizan los patrones de desarrollo de los mercados de trabajo teniendo en cuenta no solo el análisis de las variables del mercado laboral, sino las interrelaciones de éste con las políticas sociales, educativas, laborales y económicas”.

cantidad como a la calidad del empleo. Y ambos, los regímenes de cuidados y los modelos nacionales de empleo, interaccionando entre sí, dan pie a observar cuál es la calidad del empleo existente. Y es que según sean las características del mercado de trabajo se modifican los regímenes de cuidado, especialmente en relación con la división del trabajo entre cuidado formal e informal.

Asimismo, merece la pena ampliar la muestra e introducir los regímenes de cuidado familiar o *family care regimes* (Pfau-Effinger, 2014; Flaquer, Pfau-Effinger y Artiaga, 2014), clasificación que incluye tres tipos de cuidados (informal, formal, y semiformal) y en la que figuran tres ejes clave, como son el ámbito en el que se desarrolla el cuidado (doméstico/extraodoméstico), el tipo de trabajo efectuado (reproductivo/mercantil) y el marco regulatorio (sujeto o no a un marco jurídico) (Muñoz, 2015). El primer régimen de cuidado familiar sería el informal, que es aquél en el que la provisión del trabajo de cuidados se efectúa por los miembros de la familia, sobre una base informal, y en el que funciona el principio de solidaridad familiar. En el tipo de cuidado formal, la familia decide que el cuidado de las personas en situación de vulnerabilidad o fragilidad sea provisto a través de una relación laboral, pero en este caso, se refiere a que el cuidador familiar reciba una contraprestación económica por su trabajo de cuidados a su familiar a través de una relación formal de empleo. Mientras, para el caso del cuidado semi-informal, el cuidado también lo lleva a cabo un familiar de la persona en situación de dependencia, con remuneración o pago por su servicio, pero no existe una relación de empleo, esto es, y según relata Pfau-Effinger (2014: 41) la persona cuidadora “tiene derecho a recibir alguna remuneración por su trabajo pero no está basado sobre los estándares de una relación formal de empleo y no está sujeto a la legislación referente a un salario mínimo”.

5.2. IMPORTANCIA DE LA FAMILIA, LA CLASE SOCIAL, EL TERRITORIO Y LA NACIONALIDAD COMO ÁMBITOS DE ANÁLISIS

A tenor de lo observado en los últimos puntos, relativos al trabajo reproductivo, a los cuidados y al trabajo de cuidados, a los Estados del bienestar (y a sus críticas) y a los diferentes vértices en la provisión de cuidados, observamos que hay una institución que desempeña un papel relevante en todo este entramado: la familia, y de la cual ofrecíamos algunos avances al hablar de los regímenes de género (*gender regimes*) y de los regímenes

de cuidados (*care regimes*)²⁶. Y la destacamos entre otros motivos porque en ocasiones algunos miembros de la misma son quienes se encargan del cuidado, y en otras porque se convierten en empleadoras cuando se produce la contratación de una tercera persona (también puede ser consumidor de un servicio de cuidados prestado por una empresa), o quienes optan por el recurso a una de las opciones del catálogo de servicios públicos. Así, podemos afirmar que el examen de los fenómenos laborales y otras cuestiones sociales se enriquece con la incorporación de la familia como unidad de análisis, hecho destacado por la literatura (Narotzky, 1988; 2004; Garrido y Gil, 1993; Carbonero, 1997; Wallace, 2002; Arteaga, 2007). Se puede observar que en el seno de la unidad familiar es donde se adoptan decisiones estrechamente relacionadas. En ésta tiene lugar un proceso decisorio sobre cómo se cubrirán las necesidades de sus integrantes, entre las que incluimos las necesidades de cuidados. Por tanto, en la familia se concreta qué recurso se adopta (más concretamente, a qué combinación concreta de recursos se recurre para atender las necesidades de cuidados): esfera del mercado, del Estado (con su provisión de bienes y servicios), el Tercer Sector o la familia. En este último caso, en la familia, los cuidados son provistos por parte de los miembros de la misma, con contribuciones, por lo general, desiguales de cada integrante de la unidad familiar. La familia es la máxima responsable del cuidado de sus miembros, y en ella es la mujer quien asume el protagonismo principal en la provisión de los mismos, y que según Dolors Comas d'Argemir (2017: 67) se han acentuado “con la crisis económica y el auge de las políticas neoliberales”. La familia también puede recurrir al mercado a la hora de recibir cuidados, para lo cual se requiere de unos ingresos familiares suficientes, generalmente obtenidos a partir de la incorporación de algunos de sus miembros al mercado laboral. De esta forma, dentro de la familia se decide cómo se distribuye la carga del trabajo reproductivo y trabajo productivo, en definitiva, cómo se distribuye la carga global de trabajo. Así pues, se debe designar quién o quiénes se encargan de las tareas domésticas y de cuidados, así como quién o quiénes se incorporan a actividades laborales remuneradas (al trabajo productivo o mercantil). Estas decisiones estarán condicionadas, entre otros factores, por las posibilidades reales de mercantilizar el trabajo efectuado en el seno del hogar o el papel

²⁶ Debe destacarse que el género es una variable clave y de primer orden en el marco analítico que se ha conformado para el análisis del objeto de estudio, pero no se incorpora en este epígrafe al ser tratado extensamente en capítulos anteriores del marco conceptual.

que desempeñen las políticas públicas en pro de mercantilizar o desmercantilizar el trabajo doméstico y de cuidados.

Es en este contexto en el que cabe ubicar las estrategias laborales de las familias analizadas por María Antonia Carbonero (1997), quien distingue las diferentes modalidades recogidas en la tabla 6.

Tabla 6: Estrategias laborales de las familias de María Antonia Carbonero (1997)

Estrategias	Tipos	Descripción
Estrategia de especialización (un solo miembro activo en el mercado laboral)	Tradicional	marido = activo mujer = inactiva
	Sustitutoria	mujer u otro miembro de la familia = activa Marido = inactivo
	Transitoria	Hombre = activo Mujer = inactiva pero con intención de reincorporación al mercado laboral
	Estable	Hombre y mujer aceptan la división de responsabilidades: hombre en empleo y mujer en tareas domésticas
Estrategia de diversificación (más de un miembro activo en el mercado laboral)	Asociativa	Dos miembros de la familia en activo y contribuyen simétricamente en el trabajo remunerado
	Complementaria	Dos miembros en activo. Dos tipos: a. Tradicional: el marido desarrolla la actividad principal (el trabajo remunerado) y la mujer tiene un peso secundario b. No tradicional: la mujer desarrolla la actividad principal (el trabajo remunerado) y el marido tiene un peso secundario
	Interdependiente	Interdependencia en relación con las remuneraciones percibidas por los miembros de la familia

Fuente: elaboración propia.

Al respecto de lo dicho, se desprende que existe una división sexual de roles en la familia, lo que conduce a una división sexual del trabajo, al tiempo que a una desigualdad/discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Al asignárseles a la mujer de forma mayoritaria las responsabilidades domésticas, entre las que incluimos los cuidados, con base en la normativa sociosexual o “normas de género” (Badget y Folbre,

1999), la participación femenina en el mercado de trabajo se ve dificultada. Al mismo tiempo, al no existir una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados, si la mujer quiere participar en el mercado laboral, al unísono debe seguir cumpliendo con sus tareas del hogar (doble presencia). Asimismo, las mujeres incorporadas a un mercado laboral segmentado han tendido a concentrarse en determinadas ocupaciones y empleos, por regla general, dentro del sector secundario del mercado de trabajo. En el primero de los casos agrupándose en ocupaciones consideradas como “femeninas”, y en el segundo, quedando relegadas tanto en empleos con jornadas a tiempo parcial que permitan compatibilizar hogar y empleo (o trabajo reproductivo y productivo) como en aquellos donde la temporalidad y la inestabilidad son frecuentes. De un modo u otro, gran parte de las mujeres incorporadas al mercado laboral ven cercenadas sus posibilidades de seguir una trayectoria laboral ascendente (Rodríguez y Larrañaga, 2003: 6; Rodríguez Enríquez, 2015: 34). Y con la crisis económica iniciada a partir del 2007 (Gran Recesión), estas incorporaciones femeninas al mercado de trabajo se han intensificado por motivos diversos (González y Segales, 2014), sin que se rompa con las tendencias apuntadas de fuerte presencia en los empleos precarios y gran contribución al trabajo no remunerado por parte de las mujeres (Aguado y Pitxer, 2013)²⁷.

Por tanto, podemos afirmar que el papel de la familia y de sus integrantes es de sumo interés en torno a la prestación de cuidados y el desarrollo del trabajo doméstico y de cuidados, ya sea, como hemos dicho previamente, por ser el espacio/ámbito donde se adoptan las decisiones sobre quién o quiénes desempeñan el trabajo (doméstico) y de cuidados, sobre si se decide externalizar el cuidado y convertirse en empleadora cuando se contrata a una cuidadora doméstica remunerada, o sobre si se resuelve recurriendo al mercado y contratando los servicios de entidades, ya sea un servicio de ayuda a domicilio o ya sean cuidados extradomiciliarios (bien en centros de día, bien en residencias). En este caso, no sólo se puede acudir al mercado, uno de los vértices de prestación/provisión del cuidado, sino que se incluiría el Estado y el Tercer Sector. Así, la familia puede acudir, por ejemplo, a la Administración correspondiente y competente para solicitar cuidados externalizados y profesionalizados, como los citados servicios de ayuda a domicilio (servicio domiciliario profesionalizado) o centros de día y residencias (servicio

²⁷ Desde el año 2013 hasta poco antes de la pandemia, el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social ha ido creciendo notablemente, destacando el año 2017, donde se superan las cifras de afiliación del año 2008, año de inicio de la crisis en el empleo. En diciembre del año 2019 la afiliación de mujeres a la Seguridad Social superaba los 9 millones (Ministerio de Trabajo, 2019).

extradomiciliario profesionalizado). O bien al Tercer Sector, el cual también provee de servicios de cuidados, en ocasiones en colaboración con la Administración correspondiente.

Con lo dicho acerca de la familia, y retornando al inicio de este texto, en el que hablábamos de la crisis de los cuidados y de sus factores subyacentes, podemos agregar otros que alimentan dicha crisis o déficit en el cuidado. Uno de ellos es la dejación de funciones por parte del Estado/Administración a la hora de satisfacer las necesidades de cuidados de las familias a la hora de prestarlos (Morcillo *et al.*, 2010: 200). También la pérdida del tejido social y la creciente precariedad que afecta a las unidades familiares, que conduce a una mayor necesidad de atenciones o cuidados. Esta pérdida del tejido social es más palpable en las zonas urbanas, donde hay una tendencia a la individualización²⁸ (Moreno, 2015; Artiaga, 2015: 132) y al ensalzamiento de la autonomía personal y el pensamiento sobre la no necesidad de ayuda de terceras personas (Comas d'Argemir, 2019), donde el mismo urbanismo y la configuración de las ciudades no ayudan ni a una relación de vecindad o cercanía ni a un uso adecuado de la misma a la hora de prestar cuidados²⁹ (Rodríguez-Alonso y Comas d'Argemir, 2017: 184). Junto a esto, referenciar que existen diferencias entre entornos urbanos y rurales. La diferencia entre estos entornos, además de diferencias en torno a la individualización, autonomía personal y configuración de un entorno físico respetuoso con los cuidados, estaría también en la conformación de una oferta de servicios mercantiles de cuidados más desarrollada en entornos urbanos. Y esto último lleva a la importancia de prestar atención a la siguiente variable de clase social.

²⁸ Luis Moreno (2015: 25), en su obra *La Europa asocial*, dice, entre otras cosas, lo siguiente acerca de ese individualismo: “el individualismo posesivo no sólo proclama la liberación de los individuos de sus ligámenes colectivos, sino que les emplaza a la construcción autónoma de sus propias biografías vitales”. En este sentido también se puede añadir el concepto de “*self-interest*” como “motor de crecimiento y prosperidad” (Folbre, 2010, en Gálvez *et al.*, 2013).

²⁹ Como recoge Blanca Valdivia (2018: 72) “(...) muchas autoras que han hecho una lectura desde el territorio, han denunciado el carácter androcéntrico de las ciudades al invisibilizarse las necesidades relacionadas con las tareas reproductivas y diseñarse los espacios sin tener en cuenta la vida cotidiana de las mujeres (Moser y Levy, 1986; Moser, 1989; Campos, 1996; Levy, 1996, 2003; Walker *et al.*, 2013). La misma autora declara que “el urbanismo feminista reivindica la importancia social de los cuidados sin que esto signifique encasillar a las mujeres en el rol de cuidadoras, sino asumiendo que todas las personas somos dependientes unas de otras y del entorno y que, por lo tanto, los cuidados deben ser una responsabilidad colectiva. Repensar la ciudad desde una perspectiva feminista es dejar de generar espacios desde una lógica productivista, social y políticamente restrictiva, y empezar a pensar en entornos que prioricen a las personas que los van a utilizar. Para ello se propone un cambio radical de prioridades a la hora de concebir los espacios y los tiempos en la ciudad y construir un nuevo paradigma urbano (Valdivia, 2018: 79)”.

Del mismo modo que hemos recogido la importancia de la familia en la provisión de cuidados, existen otros factores de sumo interés para la comprensión de la distribución de los pesos de cada uno de los vértices anteriormente señalados. Uno de ellos es la clase social, o si así lo deseamos, la capacidad económica de las familias. Y es que la situación estructural y creciente de las desigualdades sociales, así como la ampliación de las diferencias en los niveles vida marcan la senda hacia una intensificación de la segmentación entre quienes pueden adquirir estos cuidados en el mercado y quienes no tienen esta opción y deben recurrir a otras vías (del Río y Pérez Orozco, en Pérez Orozco, 2006: 20). Así, existirán familias que no cuentan con un poder económico suficiente para poder acudir a la esfera mercantil y satisfacer las necesidades de cuidados. En algunos casos, esta situación se traducirá en que será la institución familiar la encargada de esta satisfacción, y dentro de ésta, acostumbrará a ser la mujer la encargada de la prestación de este trabajo. En otras ocasiones, y si existe cierta capacidad económica, pueda acudir al mercado, pero optando por aquellas opciones más acordes con su capacidad adquisitiva. Tal es el caso de la contratación de personas que actúan de manera individual, esto es, sin empresa u organización (mercantil o del Tercer Sector) mediante, y que acaban prestando este trabajo de cuidados con una remuneración exigua. Dentro de esta posibilidad se le suma que pueden decidir contratar a una persona o a una empresa por un número concreto de horas al día o a la semana, siempre que no supere determinados umbrales que supongan superar sus posibilidades de adquisición de estos servicios. Otra de las opciones cuando no se puede recurrir al mercado, al carecer de los ingresos suficientes para la contratación, es el recurso al Estado/Administración, recurso redirigido a la LAPAD o a los recursos que puedan tener las Corporaciones Locales. Por tanto, la clase o la capacidad económica de la persona mayor y/o en situación de dependencia y sus familias es otra variable explicativa que debe formar parte del marco analítico.

Junto a estos dos factores, debemos agregar la nacionalidad. Y esto es así porque uno de los recursos posibles de las personas mayores y/o en situación de dependencia y/o de sus familias, decíamos, es la posibilidad de contratar a una persona para el desempeño de las tareas de cuidados, pero sin que exista organización u empresa de por medio. Hablaríamos, por tanto, de las cuidadoras domésticas remuneradas. En este caso, un buen número de esta oferta de trabajo está conformada por mujeres de nacionalidad extranjera. Muchas mujeres inmigrantes encuentran en el trabajo doméstico y de cuidados su puerto de entrada en el mercado laboral, un mercado que se sitúa en ocasiones dentro de la

economía informal, dentro del sector secundario del mercado laboral, que se caracteriza por unas condiciones laborales muy precarias. Entorno a este colectivo de trabajadoras centraremos nuestra atención en capítulos posteriores, siendo objeto de nuestro estudio.

Conviene observar, pues, que en el ámbito de los cuidados, las variables clase, género y etnia (nacionalidad) son fundamentales en la respuesta adoptada por las diversas familias. Al tiempo que el papel del sector público también es cardinal en el resultado finalmente adoptado.

5.3. EL PERFIL DE POBLACIÓN ENCARGADA DEL TRABAJO DE CUIDADOS

A partir de las consideraciones recogidas en los apartados anteriores de este capítulo, y puesto que entre los objetivos de la investigación figura la identificación del perfil de la población que asume los trabajos de cuidados, así como la caracterización de las condiciones en que se desarrolla el mismo en el caso de los trabajos remunerados en el ámbito doméstico sin empresa mediadora, en este último apartado del capítulo identificaremos los rasgos más destacados del perfil y las condiciones de trabajo mencionadas³⁰. Para ello recurriremos a la información estadística publicada, prestando atención a las variables género, nacionalidad y grupo de edad. El resultado será una visión muy general del colectivo objeto de estudio, aunque no se ajusta completamente a la realidad debido al elevado recurso a la informalidad en las actividades de cuidados remuneradas. Esta imagen general será matizada y completada a través de la información recopilada en el trabajo de campo, al tiempo que permitirá comprender la composición de la muestra que ha alimentado dicho trabajo de campo.

El perfil de la población encargada del trabajo de cuidados está bastante delimitado, ya sea en el trabajo reproductivo o en el productivo, ya sea atendiendo a los cuidados domiciliarios o extradomiciliarios.

³⁰ En este caso, no se presta atención a la variable territorio porque no se ha recogido información diferenciada entre áreas urbanas y rurales. Tampoco a la clase social, dado que (en este caso) no es una variable destacada para la conformación del perfil que buscamos.

En cuanto al trabajo reproductivo, el trabajo (doméstico y) de cuidados es desempeñado de forma mayoritaria por las mujeres de la unidad familiar. Aunque los últimos datos publicados del INE son para el periodo 2009-2010, las cifras que arroja la Encuesta de Usos del Tiempo nos muestran cómo se distribuyen las tareas entre hombres y mujeres. Podemos observarlo en la tabla 7. En esta tabla queda reflejado el porcentaje y horas que se dedican a diferentes tareas, y hemos decidido plasmar las propias del trabajo remunerado como las propias de las del hogar y la familia, prescindiendo de otras horas dedicadas, como por ejemplo, al ocio. En un primer lugar, lo que observamos es que el tiempo de trabajo remunerado se sitúa en torno al 30%, aunque con un *gap* entre hombres y mujeres de cinco puntos porcentuales, inferior para éstas últimas. Mientras, y ya en las tareas propias del hogar, las diferencias son mucho más elevadas, en general, algo más de 15 puntos porcentuales. Entrando en el detalle, vemos que en “actividades culinarias”, en “mantenimiento del hogar”, en “confección y cuidado de ropa” o en “cuidado de niños”, las diferencias entre hombres y mujeres son sobresalientes, siendo ellas las principales protagonistas de este trabajo.

Tabla 7: Encuesta de Usos del Tiempo, 2009-2010.

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Personas (%)	DMD (horas)	Personas (%)	DMD (horas)	Personas (%)	DMD (horas)
Trabajo remunerado	33,3	7	38,7	7	28,2	6
Hogar y familia	83,4	3	74,7	2	91,9	4
Actividades para el hogar y la familia no especificadas	10,3	1	5,2	1	15,3	1
Actividades culinarias	63,7	1	46,4	0	80,5	1
Mantenimiento del hogar	48,2	1	31,8	0	64,2	1
Confección y cuidado de ropa	19,2	1	3,9	0	34,0	1
Jardinería y cuidado de animales	13,2	1	15,7	1	10,7	1
Construcción y reparaciones	3,2	1	5,2	1	1,2	1
Compras y servicios	39,5	1	31,6	1	47,2	1
Gestiones del hogar	2,1	0	2,4	0	1,9	0
Cuidado de niños	19,5	2	16,7	1	22,2	2
Ayudas a adultos miembros del hogar	3,1	1	2,5	1	3,8	1

Fuente: Encuesta de Usos del Tiempo, 2009-2010.

Ya en el trabajo mercantil, la situación no varía en demasía. Si nos fijamos en las cuidadoras domésticas remuneradas, en donde no existe organización de por medio y la relación laboral se da entre la persona cuidada (o su familia) y la persona cuidadora, la mayoría de la población que desempeña este trabajo son mujeres, y, además, una buena parte es de nacionalidad extranjera, destacando especialmente aquellas de procedencia latinoamericana. En los cuidados domiciliarios donde sí existe empresa con la que se efectúa la contratación de un servicio de ayuda a domicilio, la prestación vendrá efectuada por auxiliares del sexo femenino, con menor presencia de mujeres extranjeras.

En los cuidados extradomiciliarios la situación es similar, ya sea en centros de día o en centros residenciales. Buena parte de la plantilla de estos centros es mujer, especialmente en los puestos más cercanos al trabajo de cuidados, tal es el caso de las gerocultoras o auxiliares de geriatría, ocupación precaria y situada en los entornos del segmento secundario del mercado de trabajo.

Podemos recurrir a algunas estadísticas publicadas para aproximarnos a la realidad laboral del sector. Por una parte, podemos acudir a la Encuesta de Población Activa (EPA) y ver el número de personas ocupadas por rama de actividad y sexo. En rama de actividad según CNAE09 escogemos la letra T, “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”. Una primera aproximación es acudiendo a la población ocupada en esta letra, y ver los valores absolutos y relativos, tal y como figura en la tabla 8.

Tabla 8: Población ocupada en la letra T CNAE09, total y sexo femenino; valores absolutos (miles) y porcentaje respecto del total e índice de feminización

Periodo	Valores absolutos	Porcentaje población ocupada en letra T CNAE09	Valores absolutos mujeres	Porcentaje mujeres respecto de la población ocupada femenina	Índice de feminización de la actividad
2008T1	744,2	3,60%	691	8%	92,9
2009T1	704,7	3,70%	647	7,70%	91,8
2010T1	749,7	4%	678,2	8,10%	90,5
2011T1	691,6	3,80%	631,3	7,60%	91,3
2012T1	654,3	3,70%	591,3	7,30%	90,4
2013T1	673,6	4,00%	602,9	7,70%	89,5
2014T1	639,6	3,80%	573,5	7,30%	89,7
2015T1	635,9	3,60%	571,1	7,20%	89,8
2016T1	619,8	3,40%	553,1	6,70%	89,2
2017T1	629,5	3,40%	556,2	6,60%	88,4
2018T1	637,7	3,40%	563	6,50%	88,3
2019T1	628,2	3,20%	561,5	6,30%	89,4
2020T1	576	2,90%	504,5	5,60%	87,6

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población activa.

En primer lugar, observamos que existe una tendencia descendente en los valores absolutos de población ocupada en “Actividades de los hogares”. De 744.200 personas ocupadas en el año 2008 a 576.000 en el año 2020. En términos relativos, también hay cierta tendencia negativa, al llegar al 2,9% en el año 2020, y vemos que representa un peso (relativo) bastante escaso respecto del total de la población ocupada en España. Del mismo modo que hemos podido comprobar los valores en términos absolutos y relativos de las “actividades de los hogares”, si atendemos a los valores absolutos de las mujeres observamos que la mayoría de la población ocupada en esta actividad es del sexo femenino. Además, el peso relativo de este sector dentro de las mujeres es más elevado, aunque con una tendencia negativa. Si en el I Trimestre del 2008 se situaba en el 8%, éste ha ido descendiendo hasta el 5,6% del I Trimestre del año 2020. Por último, podemos calcular el índice de feminización de esta actividad, y observamos que estamos ante una sobrerrepresentación de la mujer en el mismo, al situarse en porcentajes superiores al 90% en algunos años (2008-2012), y muy cercanos a estas cifras en los años siguientes. Lo que sí merece destacar es la tendencia negativa de este índice, pues de un 92% de índice de

feminización del año 2008 se pasa a un 87,6% en el año 2020, de lo que se infiere una mayor participación del hombre en este sector.

La nacionalidad extranjera es otro de los elementos que caracterizan al sector. Vemos en la tabla 9 el número de trabajadoras y trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral según sección de actividad, y podemos fijarnos en “actividad de los hogares”. En este caso, observamos que existen un número superior a las 200.000 personas afiliadas extranjeras en esta actividad. Y esto teniendo en consideración lo expuesto en la tabla anterior, donde observábamos que unas 600.000 mujeres formaban parte de este colectivo según la Encuesta de Población Activa. Así, y aunque se combinen datos estadísticos de fuentes diferentes, y considerando que una buena parte de estas actividades se desarrolla en la informalidad, no siendo recogidas por tanto en las estadísticas oficiales, podríamos estimar que un tercio (o algo más) de las personas que trabajan como empleadas de hogar son de nacionalidad extranjera.

Tabla 9: Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral, según sección de actividad

Años (media anual)	Total	Otros servicios. Actividad de los hogares empleadores
2010	1.840.827	221.238
2011	1.783.858	223.381
2012	1.693.324	241.070
2013	1.588.661	264.825
2014	1.554.872	253.430
2015	1.607.856	247.757
2016	1.688.209	241.730
2017	1.801.842	234.361
2018	1.946.837	232.951
2019	2.092.002	231.259

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

De la misma consulta a la Encuesta de Población Activa puede extraerse también la parcialidad del trabajo en esta actividad (ver tabla 10). Observamos que existe una elevada tasa de parcialidad para el conjunto de las personas trabajadoras en esta actividad, situándose en cerca del 55% en el I trimestre del año 2020. Pero esta parcialidad, donde

se ve más acusada es en el caso de las mujeres, observándose que desde el año 2012 hasta la actualidad sigue una tendencia ascendente. De tal modo que, si en el año 2012 se situaba en el 52%, en la última fecha de referencia (I trimestre del año 2020) ésta alcanza el 58,6%. Debemos recordar que la parcialidad es una manifestación de la precariedad laboral.

Tabla 10: Tasa de parcialidad empleados/as de hogar: total, hombres y mujeres

Periodo	Tasa parcialidad	Tasa parcialidad Hombres	Tasa parcialidad Mujeres
2008T1	51%	15,60%	53,70%
2009T1	49,70%	14,00%	52,90%
2010T1	46,40%	13,70%	49,90%
2011T1	49,00%	22,40%	51,60%
2012T1	49,30%	23,30%	52,00%
2013T1	54,50%	22,50%	58,20%
2014T1	50,90%	20,30%	54,40%
2015T1	54,40%	31%	57%
2016T1	53,20%	24,40%	56,70%
2017T1	53,00%	24,10%	56,90%
2018T1	53,20%	16,40%	58,00%
2019T1	53,50%	18,00%	57,70%
2020T1	54,80%	27,80%	58,60%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población activa.

Acudiendo a las estadísticas de la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, podemos averiguar el número de personas afiliadas al Régimen Especial de Empleados/as de hogar. En este caso, en la tabla 11, vemos la serie de afiliados/as medios para el periodo del 2007 al 2019. Si atendemos al total de afiliaciones observamos que es a partir del año 2014 cuando comienza a ascender el número de afiliados/as a los diferentes regímenes, coincidiendo con el crecimiento del PIB y del descenso de las tasas de desempleo y que marcan la supuesta salida de la Gran Recesión. Desde ese año 2014 en adelante la tendencia es positiva, con cerca de medio millón de personas por año. Si atendemos al sistema especial de Empleados/as de Hogar no ocurre lo mismo. Hay una tendencia positiva en un inicio, que se marca especialmente en el año 2012, fecha en la que hay modificaciones en la contabilidad de las personas afiliadas a

este régimen. Desde el 2013 en adelante se mantienen los mismos niveles de personas afiliadas al sistema especial de empleados de hogar, rondando las 400.000 personas trabajadoras, pero con un ligerísimo descenso en la tendencia desde 2015 hasta el 2019.

Tabla 11: Trabajadoras y trabajadores afiliados en alta laboral (en miles), según regímenes

Años (media anual)	Total regímenes	Régimen general			% afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar respecto del total de afiliaciones
		General	Sistema Especial Agrario (1)	Sistema Especial Empleados de Hogar (2)	
2007	19.152,30	14.706,80	968,9	275,5	1,4
2008	19.005,60	14.526,00	744,5	280	1,5
2009	17.916,80	13.538,70	802,2	288	1,6
2010	17.581,90	13.272,50	818,8	293,1	1,7
2011	17.326,30	13.053,10	820,2	295,5	1,7
2012	16.738,60	12.465,40	810,1	350,2	2,1
2013	16.227,70	11.963,60	748,3	422,1	2,6
2014	16.491,70	12.153,50	749,4	426,7	2,6
2015	17.017,30	12.615,50	752,3	428,6	2,5
2016	17.518,40	13.075,70	762,5	427,7	2,4
2017	18.126,90	13.659,40	769,6	422,6	2,3
2018	18.701,10	14.212,40	765,6	413,7	2,2
2019	19.189,20	14.705,40	756,7	400,6	2,1

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Una vez vistas las personas activas ocupadas en la letra T de la CNAE09 y las afiliadas a la Seguridad Social, puede efectuarse una comparativa entre ambas. Así lo reflejamos en la tabla 12. Un primer detalle llamativo son las abultadas diferencias entre personas activas en esa letra y personas afiliadas en el régimen de Empleadas de Hogar. Esto es una muestra de la existencia de una economía informal o sumergida en este sector. La comparativa refleja que, en el año 2019, último año en el que podemos realizar esta comparativa, los guarismos ascienden a más de 200.000 personas. Se infiere que ese número se encuentra dentro de los márgenes de la informalidad. Teniendo en

consideración que una gran mayoría de la población ocupada en la letra T es del sexo femenino, también podemos inferir que buena parte de la población dentro de la economía informal en el sector es mujer.

Tabla 12: Diferencia entre población ocupada en letra T CNAE09 y afiliaciones a la Seguridad Social en el régimen de Empleados/as de Hogar (en miles)

Periodo	Valores absolutos de personas activas en letra T CNAE09	Afiliaciones a la Seguridad Social empleados/as de hogar (media)	Diferencia entre población activa en letra T y afiliaciones a Seguridad Social en Empleados/as de Hogar
2008T1	744,2	280	464,2
2009T1	704,7	288	416,7
2010T1	749,7	293,1	456,6
2011T1	691,6	295,5	396,1
2012T1	654,3	350,2	304,1
2013T1	673,6	422,1	251,5
2014T1	639,6	426,7	212,9
2015T1	635,9	428,6	207,3
2016T1	619,8	427,7	192,1
2017T1	629,5	422,6	206,9
2018T1	637,7	413,7	224
2019T1	628,2	400,6	227,6
2020T1	576	--	--

Fuente: EPA y Afiliaciones a la Seguridad Social. Elaboración propia.

Del mismo modo que hemos podido observar la actividad de las empleadas domésticas, también podemos realizar el ejercicio para conocer los valores absolutos de personas dedicadas a otras actividades propias del trabajo de cuidados. Para ello acudimos a la Encuesta de Población Activa, en concreto a activos por sexo y rama de actividad, y así atenemos a las actividades económicas encuadradas en los números 87 y 88. El número 87 refiérese a la asistencia en establecimientos residenciales, dentro de los cuales trabajan las auxiliares de geriatría o gerocultoras. En el número 88, se congregan las actividades de servicios sociales sin alojamiento, entre los cuales hallaríamos a los centros de día, donde también se desempeña un trabajo de cuidados. Ambas actividades no recogen únicamente el trabajo de las gerocultoras de centros de día y de residencias pero sí que es

un modo de aproximarnos a la realidad laboral en este sector. Pues bien, acudiendo a las cifras vemos que en “asistencia en establecimientos residenciales” ha ido creciendo de manera notable el número de personas activas en dicha actividad. De 216.200 personas en el año 2008 a 353.100 en el 2020. Algo similar sucede en “actividades de servicios sociales sin alojamiento”, donde crece desde las 163.100 personas activas en esta actividad en el año 2008 hasta situarse en 267.200 personas en el 2020. Todo esto viene reflejado en la tabla 13.

Tabla 13: Activos por sexo y rama de actividad. Valores absolutos total y mujeres (en miles)

Periodo	Total	Asistencia en establecimientos residenciales	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	Mujeres		
				Total	Asistencia en establecimientos residenciales	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
Ambos sexos				Mujeres		
2008T1	22.810,40	216,2	163,1	9766	187,5	138
2009T1	23.302,60	263,5	172,4	10195,5	219,7	151,5
2010T1	23.270,50	264,6	224,4	10341,8	226	189,2
2011T1	23.347,30	293,5	249	10505,7	252,2	216,7
2012T1	23.433,00	290,4	261,2	10692,4	247,2	230,4
2013T1	23.308,40	256,3	241,6	10711,8	224,2	210,1
2014T1	22.883,90	272,6	216,3	10601,8	232,2	187,7
2015T1	22.899,40	296,6	210,9	10577	249,3	184
2016T1	22.821,00	291,3	217,6	10595,7	251,6	185,3
2017T1	22.693,30	323	231,1	10554,2	280	201,2
2018T1	22.670,30	316,6	229,1	10545,5	265,1	193,2
2019T1	22.825,40	334,2	253,1	10655,8	275,5	210,4
2020T1	22.994,20	353,1	267,2	10768,8	293,6	229,6

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Pero lo más destacable no sólo está en esa tendencia positiva acusada, sino también en la alta feminización de cada actividad, que la reflejamos en la siguiente tabla (tabla 14). En ella se observa que, en términos relativos, la población femenina activa en estas dos actividades es sobresaliente, situándose por encima del 80%. Lo mismo sucede con otra de las actividades relacionada con los cuidados, la de empleadas de hogar, y del que hemos dado cuenta en líneas pretéritas (en el caso de empleadas de hogar, la feminización es todavía más acusada).

Tabla 14: Índice de feminización

	Índice feminización asistencia en establecimientos residenciales	Índice feminización 88 actividades de servicios sociales sin alojamiento	Índice feminización 97 actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
2008T1	86,70%	84,60%	92,70%
2009T1	83,40%	87,90%	91%
2010T1	85,40%	84,30%	90,20%
2011T1	85,90%	87%	91%
2012T1	85,10%	88,20%	89,70%
2013T1	87,50%	87%	89,20%
2014T1	85,20%	86,80%	87,80%
2015T1	84,10%	87,20%	89,50%
2016T1	86,40%	85,20%	88,80%
2017T1	86,70%	87,10%	87,70%
2018T1	83,70%	84,30%	88,10%
2019T1	82,40%	83,10%	88,70%
2020T1	83,10%	85,90%	87,10%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Habiendo observado algunas características del empleo en el sector de los cuidados, hay que decir que en cualquier caso nos encontramos ante un trabajo con unas condiciones laborales negativas y precarias, observándose esta característica en las diferentes ocupaciones que conforman dicho trabajo de cuidados. En el ámbito del mercado, refiriéndonos a las cuidadoras domésticas remuneradas autónomas, es amplio el catálogo de documentos que recogen estas condiciones en el trabajo (del que daremos cuenta en capítulos posteriores). Especialmente para el caso de las cuidadoras internas y a jornada completa, donde tienen un sinfín de horas a cubrir, multitud de tareas a realizar (limpiar, lavar, fregar, tareas de compra de bienes comestibles, aseo de la persona cuidada, movilizaciones y otros), unos salarios paupérrimos y a lo que se le une para el caso de las internas la pérdida de intimidad y de espacios de interacción social con otras personas distintas de la persona cuidada. Sin olvidar la carga física y mental que supone este trabajo. En el caso de las cuidadoras a jornada parcial, el número de horas es menor, por lo que esto se traduce en una reducción de sus salarios mensuales. En muchas ocasiones, tratan de compaginar este trabajo con otros que puedan surgirle, para así lograr unas retribuciones económicas desde diferentes empleadores/as que permitan un ingreso

suficiente para su supervivencia y cubrir sus necesidades materiales. Caso de las cuidadoras domésticas remuneradas por horas viene a suceder algo similar al anterior caso: requieren de diferentes trabajos para conseguir unos mínimos de subsistencia. En cualquiera de las diferentes modalidades horarias aquí planteadas debemos hacer la mención oportuna sobre la existencia o no de un contrato laboral y el alta en la Seguridad Social. Y es que una parte significativa de estas relaciones no se encuentran bajo el paraguas de la normativa laboral vigente, es decir, que hay una parte de ellas que se sitúan dentro de los márgenes de la economía informal, con todo lo que ello supone.

En el ámbito del mercado también nos hallamos ante las cuidadoras que desempeñan su trabajo en el domicilio de la persona cuidada pero perteneciendo a una organización (mercantil o de la economía social) y estando contratando por esta última. En este caso, estas auxiliares de ayuda a domicilio tampoco disponen de unas condiciones laborales satisfactorias, no sólo por el volumen de trabajo sino también por los salarios recibidos. El salario, además, quedará a expensas de la jornada laboral, por lo que aquéllas que tengan contratos a tiempo parcial verán menguado su salario. En este caso, y atendiendo a los convenios colectivos aplicables para estas trabajadoras, su salario ronda los 1000 euros mensuales a jornada completa. Huelga decir que si su jornada es inferior a la completa, su salario se verá reducido.

Lo dicho en los dos anteriores párrafos se circunscribe al trabajo de cuidados domiciliario. Existe un cuidado desempeñado por profesionales del sector en el ámbito externo al hogar, es decir, los cuidados institucionalizados. Nos estamos refiriendo a las gerocultoras o auxiliares de geriatría que trabajan para residencias y centros de día, que son el colectivo ocupacional más numeroso en estas instituciones (hay otros como médico/a, fisioterapeuta, enfermeras...). De nuevo, nos encontramos con un trabajo precario, con jornadas extenuantes, con exceso de personas a su cargo, ritmos frenéticos y bajos salarios. En este caso, y según los convenios colectivos aplicables para ambos casos su salario también ronda los 1000 euros a jornada completa.

Vemos que, en su conjunto, este subsector de los cuidados se sitúa dentro del sector secundario del mercado de trabajo (Kerr, [1955]1985; Doeringer y Piore, 1985; Gordon, Edwards y Reich, 1986), siguiendo las premisas del paradigma de la segmentación del mercado de trabajo en varios segmentos o sectores, del que daremos cuenta en el siguiente capítulo.

Todo lo dicho hasta el momento en este capítulo hay que enmarcarlo dentro de un espacio y un momento histórico. Y es que en función de las necesidades de la población, de la configuración específica que moldea el Estado del Bienestar, y de elementos institucionales, se tenderá a hacer un uso más o menos extensivo de cada modalidad de cuidados aquí expuesta. En momentos de bonanza económica, será más plausible que tenga lugar una mercantilización de los cuidados, acudiendo a la oferta existente en el mercado. Así, pueden decidir apostar por una cobertura de las necesidades de cuidado en el ámbito del mercado, como consecuencia de un poder de compra suficiente para sufragarlos. Mientras, en momentos de crisis económica, la tendencia será la contraria: al no existir poder de compra de estos servicios, se *desmercantizará* este cuidado y será más propicia su *refamiliarización*. En cuyo caso, al retornar este cuidado al hogar, será la mujer quien acostumbra a encargarse de estos menesteres, con los perjuicios para éstas que conlleva (v.gr. la compatibilización de los cuidados con los trabajos mercantiles o las mayores dificultades para lograr una trayectoria laboral ascendente).

6. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y SUS LÓGICAS DE FUNCIONAMIENTO COMO MARCO DE ANÁLISIS DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

Atendiendo a las especificidades de la mercancía objeto de intercambio, cuando nos enfrentamos al mercado de trabajo descubrimos que nos hallamos ante un mercado muy peculiar. Incluso en algunos casos, llega a negarse su existencia (Centi, 1980). A su vez, cabe destacar la coexistencia de diversos enfoques en la explicación de su funcionamiento. Para algunos, los elementos explicativos tendrán como valedores principales el análisis coste-beneficio, la racionalidad económica y la información perfecta; otros desecharán estas explicaciones, introduciendo otro tipo de factores. Dentro de estos últimos, figuran los institucionalistas, y en este eje, las teorías de la segmentación, con heterogeneidad dentro de las mismas, pero con un denominador común compartido: la existencia de segmentos o parcelas en el mercado de trabajo, cada uno de los cuales tiene sus propias lógicas de funcionamiento y genera resultados específicos. El apogeo de estas teorías llega con la teoría del mercado dual de Doeringer y Piore y la teoría de los radicales marxistas o Economía Política Radical. Aunque sus explicaciones gocen de solidez argumentativa, con el tiempo se han ido completando con nuevas aportaciones. Se presenta una visión multidimensional para la explicación de los mercados de trabajo que abogan por la existencia de segmentos dentro de los mercados laborales, con una lógica de funcionamiento y unos resultados particulares de cada segmento, y en los que la ubicación de cada empleo en uno u otro de dichos segmentos se determina en función de factores estructurales de diversa naturaleza, factores que pueden incidir tanto desde el lado de la demanda como del de la oferta de trabajo.

En este capítulo se analiza con cierto detenimiento el mencionado enfoque de la segmentación del mercado laboral con vistas a conformar un marco analítico adecuado con el que analizar la situación laboral en los trabajos de cuidados remunerados en el ámbito del hogar. El capítulo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se presentan los rasgos generales de la propuesta neoclásica (epígrafe 4.1), sin profundizar en exceso, con vistas a explicar la generación de enfoques alternativos explicativos de los fenómenos laborales. A continuación, el resto de epígrafes se centran en el enfoque de la segmentación como una de estas propuestas alternativas. Los epígrafes 4.2 a 4.5 se detienen en la presentación del planteamiento general del mencionado enfoque de la segmentación, así como en la de las teorías dualistas, la del enfoque de Economía Política Radical y, por último, el nuevo enfoque de la teoría de la segmentación desarrollado hace cuatro décadas. Tras el recorrido expuesto, y en base a las aportaciones del enfoque de la segmentación laboral que nos ocupa en este capítulo, en el epígrafe 4.6 se identifican los principales factores determinantes de la segmentación laboral y de las desiguales condiciones de empleo y de trabajo existentes en un mismo momento del tiempo. El capítulo se cierra con unas breves consideraciones, recogidas en el epígrafe 4.7, sobre el trabajo de cuidados remunerado en el ámbito doméstico y la utilidad de las aportaciones del enfoque de la segmentación laboral para su estudio.

6.1. MÁS ALLÁ DEL ENFOQUE NEOCLÁSICO PARA EL ANÁLISIS DE LOS FENÓMENOS LABORALES

Son varios los enfoques teóricos que han analizado y analizan el mercado laboral. Desde la visión neoclásica-marginalista, la keynesiana, la marxista, hasta el institucionalismo, en todas sus generaciones y con una gran diversidad de perspectivas que agregan factores a considerar en el funcionamiento del mercado de trabajo³¹. Cada uno intenta ofrecer una explicación de cómo funciona la sociedad empleando para ello unas variables

³¹Sobre la corriente institucionalista, Álvarez Aledo (1993: 70) considera que “tal denominación no puede considerarse como una forma de catalogación estricta de determinados autores sino más bien como un intento por englobar un conjunto heterogéneo de estudios teóricos y empíricos que van desde posturas cercanas a la teoría del capital humano hasta posturas marxistas, pasando por planteamientos institucionalistas puros. El punto de vista común a todos ellos es la consideración de un mercado de trabajo desigual relacionado con diferencias en el sistema productivo y/o desigual distribución de la renta y determinado por factores estructurales e institucionales. La dinámica general del mercado laboral así como la raíz del paro y de otros aspectos importantes no debe buscarse principalmente en los comportamientos económico-racionales de los individuos sino, sobre todo, en el tipo de instituciones y en las pautas sociales y estructurales que caracterizan a ese “mercado” en cada país”.

determinadas, por lo que no deja de ser una representación de una realidad: un esquema a partir del cual puedan comprenderse mejor las situaciones que se producen (Recio, 1997: 61; Banyuls *et al.*, 2005: 47). Y en función del esquema se ofrecen distintas explicaciones y diagnósticos a unos mismos fenómenos (Hernández Pascual, 1995: 15). Este aspecto no es baladí, pues como establece Carrasco (2017):

“cualquier propuesta de cambio social requiere primero un conocimiento del funcionamiento de la realidad que se desea transformar para poder indagar en los problemas más relevantes, los mecanismos más adecuados y las alianzas necesarias, que hagan posibles experimentar el inicio de esa transformación hacia los objetivos propuestos”.

El enfoque neoclásico parte de unas premisas básicas como son el individualismo metodológico y la racionalidad económica en la toma de decisiones (el *homo oeconomicus*), además de información y competencia perfectas. Es una visión que parte de que los fenómenos sociales y económicos pueden explicarse a partir de los comportamientos individuales, sin que se vean afectados o condicionados por la realidad que les rodea. Además, la actuación de dichos individuos se realiza en función de criterios de racionalidad económica; esto es, cada individuo actúa en función de un análisis de costes-beneficios. Este planteamiento hunde sus raíces en el utilitarismo, cuyos máximos representantes ideológicos a nivel ético son Jeremy Bentham y John Stuart Mill. Este utilitarismo se traslada al ámbito de la ciencia económica y deriva en el citado criterio de racionalidad económica, en el que cada persona busca su máximo bienestar o beneficio con el menor coste posible³² (Leontaridi, 1998: 63).

Basándose en estas premisas fundamentales, los neoclásicos observan el mercado de trabajo como si fuese cualquier otro mercado de bienes o productos. El trabajo es tratado como una mercancía más, siendo necesaria ésta para que puedan producirse otros bienes (Bowles y Gintis, 1975; Recio, 1997: 66; Miedes y Asensio, 2003: 100), y, por lo tanto, estudiado como otro factor de producción más. En este mercado de trabajo existe una competencia entre trabajadores y patronos, los primeros para conseguir empleo, los segundos para conseguir trabajo (Villa, 1990: 25). En la confluencia entre ambas partes

³² Como crítica al criterio de racionalidad económica, y más en concreto al *homo economicus*, aconsejamos la lectura del artículo: “El limitado fracaso del *homo oeconomicus*” (Ovejero, 2013). Su borrador lleva como título “Ascenso y caída del *homo economicus*”, que puede consultarse en el perfil social académico de su autor https://www.academia.edu/3621289/Ascenso_y_caída_del_Homo_oeconomicus

aparece la figura del salario, que actuará como *estabilizador*, ya que en función de éste variará la oferta y la demanda de trabajo. Así, si el salario disminuye, aumentará la demanda de trabajo (las empresas contratarán a más personal), pero también disminuirá la oferta de trabajo (habrá menos trabajadores/as dispuestos a trabajar, o bien estos estarán dispuestos a trabajar menos horas); *a sensu contrario*, si el salario aumenta, disminuirá la demanda de trabajo (los/as empresarios/as estarán menos dispuestos/as a realizar contrataciones) pero la oferta de trabajo se acrecentará (más trabajadores/as en disposición de trabajar y a ofrecer más horas de trabajo). Se llegará a un punto ideal en el mercado de trabajo cuando existe un salario de equilibrio, y “se vacía el mercado” (Hicks, 1967: 7, en Villa, 1990: 25).

Esta representación del mercado de trabajo por parte de los neoclásicos ha sido criticada por otras corrientes, ante lo cual algunos integrantes de la corriente neoclásica han corregido de forma parcial sus proposiciones fundamentales, tal es el caso de la teoría del capital humano (Becker, Schulz, Mincer...), y que superan el esquema “oferta-demanda-salario” (Álvarez, 1994: 111). Entre las críticas al enfoque neoclásico se cuestiona el individualismo metodológico, en el sentido de que no puede abstraerse al individuo de las relaciones sociales, de las interacciones que existen entre las personas, ni tampoco el papel que desempeñan las normas, las instituciones, los valores o la cultura. Asimismo, se somete a crítica el principio de racionalidad económica, dado que las actuaciones de las personas van más allá de lo estrictamente mercantil, y no sólo actúan en base a lógicas de coste-beneficio (Polanyi, [1944]1989). Al respecto, las instituciones desempeñan un papel fundamental. Para Douglass C. North (1990: 3) las instituciones:

“son las reglas de juego en una sociedad o, más formalmente, los constreñimientos u obligaciones creados por los humanos que le dan forma a la interacción humana (...) éstas estructuran los alicientes en el cambio humano, ya sea político, social o económico”.

Asimismo, si se secundan los planteamientos de Lluís Fina (2001: 28), “la relación laboral no es única y principalmente una relación mercantil, sino también, y sobre todo, una relación social entre el empleador y el empleado”.

6.2. EL ENFOQUE DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL. VISIÓN GENERAL

Por lo que se refiere a las teorías *segmentacionistas*, cuya máxima expresión tuvo lugar en los años 60 y 70 del siglo XX, tratan de observar y analizar el mercado de trabajo desde una visión más realista de lo que hasta el momento venían realizándose. Básicamente, conciben un mercado laboral en el que existen distintos segmentos, cada uno de los cuales tiene un funcionamiento característico y unas condiciones propias. No obstante, esta teoría es muy heterogénea, al enriquecerse con la aportación de multitud de elementos estudiados por distintas corrientes o enfoques. Si bien su apogeo se produce durante los 60 y 70 del siglo pasado, ya se vislumbran rasgos de segmentación en autores circunscritos dentro de la perspectiva clásica. Es el caso de John Cairnes o de John Stuart Mill³³. Para el primero, en el mercado existían estratos fragmentados a nivel horizontal. A cada segmento podían acceder determinados grupos laborales, pero sin que cupiese la posibilidad de movilidad entre los segmentos. El elemento que provocaba la presencia o no en un segmento era el origen social; obviamente, dependiendo del origen social, se tenía acceso a determinadas oportunidades, como puede ser la educación. Por lo tanto, para Cairnes y su teoría de los grupos laborales no competitivos existían varios mercados, caracterizados por su estanqueidad, y en los que no cabía la posibilidad de que un grupo de un determinado estrato del mercado laboral pudiese promocionarse en otro distinto. La única competencia posible podía darse entre los trabajadores dentro de un mismo segmento (Cairnes, 1874, en Dimou, 2006). Por su parte, Mill recogía un parecer similar a Cairnes, atribuyendo las diferencias salariales a circunstancias relacionadas con el origen o posición social; así, citándole, los peores empleos están “casi invariablemente peor remunerados debido a que son realizados por personas que no tienen ninguna opción” (Mill, 1909, en Villa, 1990:30). Asimismo, y como nos relata Paola Villa, Marshall (neoclásico) también hablaba de la existencia de parcelación en el mercado de trabajo con base en la posición social de los trabajadores (y en el nivel de sus

³³ Incluso Adam Smith (1910, en Leontaridi, 1998: 66) reconoció ciertas restricciones institucionales en el mercado laboral. Es decir, que además de las desigualdades que surgen de los mismos trabajos, existían otros elementos institucionales que impedían la movilidad laboral dentro de una misma empresa o entre empresas, y consecuentemente las presiones competitivas tendentes a la igualación de los salarios no producían su efecto. Smith reconocía que existe un sistema de libertad natural pero que requiere de un andamiaje político y legislativo para su desarrollo, a la que denomina como *mano visible* del Estado.

cualificaciones, Miedes, 2008: 44), pero con una diferencia notable en relación con los dos autores anteriores. Para Marshall la diferencia estribaba en que sí que cabía la posibilidad de ascenso o movilidad vertical (Villa, 1990: 31).

A finales del siglo XIX y principios del XX destaca la aparición de la economía institucional y su análisis de las relaciones laborales. Autores como Thorstein Veblen, John Rogers Commons³⁴, Selig Perlman o Wesley Mitchell (algunos de ellos de la Escuela de Wisconsin). Es el «viejo institucionalismo» estadounidense (Kaufman, 1988), cuyas ideas-fuerza se centran en “las instituciones, los hábitos, las reglas y su evolución” (Hodgson, 2001: 6). Subrayan y señalan la importancia de las instituciones sociales, además de superar el individualismo a partir de la observación de los sujetos colectivos (v.gr. los sindicatos). Para este enfoque, “los hechos económicos son hechos sociales [de manera que] la economía [y] el mercado no se pueden separar de la sociedad (...) el mercado es una institución insertada en la organización social (...)” (Köhler y Martín Artiles, 2005:113).

Con el soporte de las premisas de la economía institucional de la Escuela de Wisconsin, a mediados del siglo XX se retoma la segmentación de los mercados de trabajo. Clark Kerr, en su artículo “La balcanización de los mercados de trabajo” [1955](1985) se refiere a los mercados institucionales, y remarca la existencia de dos tipos de mercado: los estructurados y los no estructurados. En el mercado estructurado se distingue un mercado interno y un mercado externo. El mercado interno estaría asociado con “una planta de una fábrica o bien con un grupo de oficios”, mientras que el externo quedaría compuesto por trabajadores disponibles para un nuevo puesto de trabajo, “situados dentro de alguna frontera significativa geográfica y ocupacional y por el puerto o puertos de entrada que les están (al menos en potencia) abiertos” (Kerr, [1955]1985: 39-59). Por otro lado, y como tercer estrato, se hallarían los mercados no estructurados, en los que no hay institución de por medio y donde sólo existe el salario como vínculo entre trabajador/a y empleador/a. Por ende, la postura de Kerr al respecto es que cabe hablar de estratificación de los mercados de trabajo.

³⁴ Kaufman (1988: 351) recoge la impresión de Boulding (1956) sobre Commons diciendo sobre él que es el intelectual que puso en marcha “el New Deal, la legislación laboral, la seguridad social y el movimiento hacia el Estado del Bienestar”.

6.3. TEORÍA DEL DUALISMO LABORAL. MERCADOS INTERNOS Y MERCADOS EXTERNOS

Dentro de la economía institucional y de sus enfoques dedicados al análisis del trabajo figura la teoría del dualismo laboral. El impulso de mayor calado de este enfoque proviene de la obra de Doeringer y Piore, *Mercados internos de trabajo y Análisis laboral* (1985). Para ambos, la centralidad del debate está en la existencia de dos mercados de trabajo. Un mercado interno, “dentro del cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos”, y un mercado externo “donde las decisiones de precios, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas”³⁵ (Doeringer y Piore, 1985: 44)³⁶. Cada uno de estos mercados viene regido por factores distintos y se originan por diferentes motivos, y en el que existe un substrato sociológico (y también psicológico), dado que hay una relación entre la posición en el mercado de trabajo y la posición social del trabajador/a (Fernández Huerga, 2012: 47).

En el mercado interno hay tres factores de gran relevancia, como son la especificidad o no de las cualificaciones o de la formación, el proceso formativo en el trabajo, y la costumbre.

En lo referente a la especificidad de las cualificaciones, la teoría del mercado dual dice que cuanto más específica es la formación o la cualificación requerida para el desempeño de las funciones de un puesto de trabajo determinado, más difícil será obtener mano de obra para ocuparlo. En este sentido, la formación que lleva aparejada es más costosa que si sólo se exige una formación general o básica; y esta formación es costosa tanto para el/la empleador/a, si es que tiene que dedicarse a formar al personal, como para el/la trabajador/a, pues deberá hacer una inversión previa en formación específica si quiere tener opciones de trabajar en ese mercado. Si la formación es onerosa, no lo es menos el coste del reclutamiento o selección del personal; hay menos trabajadores/as especializados/as para cubrir ese puesto de trabajo que está vacante y el/la empleador/a,

³⁵ Se puede observar que el enfoque de estos autores es muy similar a la teoría de la balcanización de los mercados de trabajo de Kerr en líneas pretéritas.

³⁶ Fernández Huerga (2012) recoge la aportación de Bluestone (1970): “The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor” y en el que se contempla la concepción tripartita del mercado de trabajo: núcleo, periferia y economía irregular, y que está estrechamente relacionado con la estratificación en varios mercados. También puede verse en Hudson (2007: 288).

en la medida de lo posible, debe asegurarse de que contrata a un/a trabajador/a con una formación y/o cualificación específica o especializada. Si bien se está citando a las cualificaciones como clave de bóveda, lo cierto es que la exigencia de éstas también depende de otros factores, como son los mismos puestos de trabajo de esa empresa o la tecnología que emplea. Es decir, habrá que observar cada puesto de trabajo y ver qué cualificaciones específicas se desarrollan o se requieren en éste. No todos los puestos de trabajo tienen el mismo grado de especialización. Cuantas más funciones especializadas, más dificultades habrá para ocupar dichos puestos de trabajo. Algo similar ocurre con la tecnología. La tecnología que se emplee en un determinado proceso de trabajo y en el que existen determinados puestos en los que hay que desempeñar unas funciones concretas también es un factor añadido. Inicialmente, cuanto más tecnología exista en ese proceso de trabajo, las cualificaciones exigidas serán más específicas o especializadas.

En cuanto a la formación en el trabajo, éste es otro factor configurador de un mercado interno. En este mercado sobresale la importancia de la formación que se efectúa en la misma empresa u organización, que viene a suplir la formación adquirida por las vías formales de educación. Ahora bien, no siempre ocurre así, pues también depende de los puestos de trabajo. En algunas ocasiones, como resalta Lester Thurow (1978) con su «teoría de cola» o *job-competition* se hace uso de una criba previa por el hecho de disponer de un determinado nivel educativo. Los títulos académicos certifican un nivel educativo³⁷ y la supuesta tenencia de habilidades y competencias para el desempeño de las funciones de un puesto de trabajo, pero para los/as empleadores/as no es más que un modo de seleccionar y cribar a individuos que puedan responder a la vacante en su empresa (Thurow, 1978: 115-116; Aronson, 2007: 9-26). Aunque puede afirmarse que el proceso de formación en el trabajo puede diferir según el puesto, hay algunas características definitorias de esta formación. Por regla general, esta formación reúne la peculiaridad de su informalidad, en el sentido de que la formación se adquiere a través de la experiencia que va adquiriendo el/la trabajador/a paulatinamente en su día a día en la empresa y en el puesto de trabajo; a menudo comienza como aprendiz en el que está bajo las órdenes y vigilancia de un/a supervisor/a, que es el que observa si está desempeñando las funciones de la forma adecuada. En función de ese desempeño y del progreso de ese/a

³⁷ Aquí también podría hacerse mención al credencialismo fuerte de Collins (1988), y donde los títulos certifican un nivel de estudios, con los que se pueden acceder a determinados puestos de trabajo (Muñoz, 2013).

trabajador/a, el/la supervisor/a podrá ir introduciéndole en nuevas funciones y delegar mayores actuaciones, dotándole de mayor autonomía. Doeringer y Piore resaltan que la formación en el puesto de trabajo no está exenta de costes; pese a ello, también tiene ventajas para el/la empleador/a pues puede ajustar el aprendizaje al trabajador/a en proceso de formación y, además, puede instruírsele sólo en aquellos procesos que se consideren oportunos, es decir, únicamente en los propios del puesto de trabajo.

Para finalizar, en esa configuración de los mercados internos aparece la costumbre. En algunas organizaciones la costumbre goza de una fuerte raigambre. Se identifica con todo aquello que se encuentra “regulado” informalmente (o en sentido contrario, que no está regulado formalmente), es decir, normas no escritas que son práctica habitual en el centro de trabajo. Esta costumbre es bidireccional, en el sentido de que el/la empleador/a y el/la trabajador/a la asumen y marca sus pautas de actuación: marcan “lo que está bien y lo que está mal”. Además, el/la trabajador/a queda sometido a un doble control en el cumplimiento de estas normas, tanto del empleador/a como del resto de compañeros/as de trabajo.

En este mercado interno existen unas características para sus trabajadores/as, como “elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidad de ascenso y un proceso establecido y justo en la administración de las normas laborales” (Doeringer y Piore, 1985: 242). Por otra parte, se halla el mercado externo o secundario, donde las condiciones son opuestas al anterior, con bajos salarios, malas condiciones laborales, mayor rotación y escasas posibilidades de movilidad ascendente, además de observarse, a menudo, “una supervisión arbitraria y caprichosa” (Doeringer y Piore, 1985: 242)

Esta teoría dual del mercado de trabajo fue modificada/ampliada *a posteriori* por Piore (1972) y estableció tres grupos o segmentos (ver cuadro 2): segmento primario superior, segmento primario inferior y segmento secundario³⁸. Además, introducía otro aspecto: la cuestión de la movilidad entre segmentos. Las posibilidades de movilidad descendente desde el segmento primario inferior hacia el segmento secundario son más elevadas en comparación con la movilidad ascendente del segmento primario inferior al segmento

³⁸ En la obra “Notes for a theory of labor market stratification” (1972) ya establece esa distinción en tres segmentos. Reconoce que en el segmento primario pueden observarse un segmento superior y otro inferior (1972: 2).

primario superior. Mientras, las posibilidades de movilidad ascendente desde el secundario al primario inferior son reducidas. Vemos la tipología de los segmentos del mercado de trabajo de la teoría dual en la ilustración 3.

Ilustración 3: Los segmentos del mercado de trabajo según el modelo de Doeringer y Piore y principales características de los mismos

Segmento del mercado de trabajo		Características o condiciones
Segmento primario	Segmento primario superior	Salarios y estatus más elevados, mayores posibilidades de promoción o ascenso. Estabilidad y seguridad económica. Se relacionan con trabajos de <i> cuello blanco</i> . Mayor formación del trabajador; mayores dotes de autonomía y de creatividad. Subcultura: clase media.
	Segmento primario inferior	Salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidad de promoción, estabilidad en el empleo. Son puestos de trabajo más monótonos y rutinarios. Asociados a los trabajadores de <i> cuello azul</i> . Subcultura: clase trabajadora.
Segmento secundario		Salarios más bajos, peores condiciones de trabajo, inestabilidad en el empleo, elevada rotación involuntaria. Subcultura: clase baja.

Fuente: Elaboración propia a partir de Banyuls *et al.* (2005: 103) y Fernández Massi (2012: 3-4).

6.4. TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DESDE LA POSTURA DE LOS RADICALES MARXISTAS O ECONOMÍA POLÍTICA RADICAL

Hecha explícita la teoría del dualismo laboral, paralelamente, y con bastantes coincidencias en sus explicaciones, figuró otra corriente dentro de las teorías de la segmentación: la de los radicales marxistas. En esta corriente despunta la obra *Trabajo segmentado, trabajadores divididos* (Gordon, Edwards y Reich, 1986). La matriz central de la segmentación del mercado está situada en los procesos de trabajo. Dentro de este análisis atienden a las ondas propias del capitalismo, diferenciando entre las fases de exploración o explotación inicial, de consolidación y homogeneización, y de decadencia o segmentación (un enfoque histórico del capitalismo). En cada una de ellas existen unos

métodos y unas formas diferentes de dirigir el trabajo³⁹. Esta exposición guarda una estrecha vinculación con la teoría del control patronal de Harry Braverman (1978) que sostiene que el/la empleador/a no sólo necesita de la fuerza de trabajo sino también de un control sobre su proceso de trabajo. Braverman enfatiza en el control efectuado a través del taylorismo y la organización científica del trabajo. Para Edwards, sin embargo, existe una tipología o clasificación del control, diferenciando entre control directo, control técnico y control burocrático. Y cada tipo de control aparece asociado a cada una de las fases anteriormente citadas del capitalismo. El control simple es un control que suele ejercer el mismo empresario/a, y que tiene lugar, por regla general, en las pequeñas empresas. Es un control directo y personalizado. Se corresponde a la etapa o fase de exploración del capitalismo. Un segundo control es el técnico, muy asociado a la introducción de maquinaria y de la cadena de montaje, con lo cual, el empleador/patrono puede controlar los ritmos y producción de los/as trabajadores/as. El tercer control es el burocrático, que busca que los intereses de los/as trabajadores/as queden imbuidos dentro de los intereses de la empresa, y que se extiende a partir de la II Guerra Mundial. Este tipo de control se ejerce a través de la creación de instituciones artificiales dentro de las relaciones sociales, como pueden ser las categorías profesionales, los sistemas de promoción dentro de la empresa, etc. Con ello se consigue la contención del conflicto entre trabajadores/as y empresarios/as, especialmente de los primeros contra los segundos. Consecuencia de este tipo de control se procede a una segmentación de los/as trabajadores/as, en el sentido de que se rompe la unidad de intereses de los/as trabajadores/as (“divide y vencerás”). Pese a todo, estos tres tipos de control, no significa que no cohabiten simultáneamente. Y basándose en estas tipologías se decide relacionar cada una de ellas con la segmentación del mercado de trabajo. De esta forma, por un lado se observa un segmento primario, que a su vez, está dividido en segmento primario independiente y segmento primario subordinado, y por otro, un segmento secundario. Si bien Edwards no menciona más que tres tipos de control, otros autores sí afirman la presencia de otros tipos adicionales como puede ser el normativo o cultural, con el que se “busca influir sobre la conciencia del trabajador a través de la incentivación de los trabajadores a través de la identificación con la empresa” (Prieto, 1991: 2001, en Banyuls

³⁹En este control y dirección del trabajo subyace la idea del conflicto de intereses entre capital y trabajo, no en vano estamos hablando de autores con influencias marxistas. Así, el patrono trata de extraer el máximo de la fuerza de trabajo de sus empleados, situación que no es compartida por a los/as trabajadores/as, al no tener ninguna motivación que les haga esforzarse más allá de lo que consideren necesario.

et al. 2005: 89). En la actualidad existen formas de gestión más novedosas (Osterman, 1994) que difuminan el control patronal, como en los “círculos de calidad [donde] persiste la jerarquía disciplinaria y se refuerza el control gerencial” (Katz: 2000: 16), el *toyotismo* o los métodos *just-in-time* que vienen a ser una continuación del taylorismo científico.

Ilustración 4: Los segmentos del mercado de trabajo según el modelo de radicales marxistas y características principales de estos

Segmento del mercado de trabajo		Características de los puestos de trabajo
Segmento primario	Segmento primario independiente	Puestos de trabajo: directivos, técnicos o puestos de tipo profesional. Se exige cualificación formal para ocupar el puesto de trabajo. El control es burocrático puesto que han “interiorizado” las normas de la empresa. Clase social: clase media (<i>middle layers</i>)
	Segmento primario subordinado	Puestos de trabajo propios de cuello azul, o puestos de trabajo de cuello blanco pero sin necesidad de cualificación elevada. Puestos de trabajo semicualificados. Realizan tareas monótonas y repetitivas. El control se efectúa con base en la supervisión específica y en normas formales. Clase social: proletariado tradicional (<i>traditional proletarial</i>)
Segmento secundario		Puestos de trabajo que no requieren de cualificación. El sistema de control empleado es el directo. Clase social: trabajadores pobres (<i>working poor</i>)

Fuente: Elaboración propia a partir de Fernández Huerga (2012: 53-63) y Fernández Massi (2012:10).

En cuanto a las características de los puestos de trabajo no difiere en exceso de la aportación de Doeringer y Piore. En el segmento primario estarían los empleos de calidad, con salarios elevados, estabilidad y posibilidades de promoción, mientras que en el secundario estarían los puestos de trabajo con características opuestas a las citadas. Es decir, inestabilidad, temporalidad, bajos salarios, poca capacidad de promoción, etc...

Otro de los aportes de la teoría radical es la asociación entre segmentos y clases sociales. Realizaron estudios acerca de la discriminación por motivos raciales y/o étnicos, algo que ampliaron a otras características como la educación, llegando a la conclusión de que son factores que (también, adicionalmente a la estratificación de los puestos de trabajo) inciden en la segmentación del mercado de trabajo.

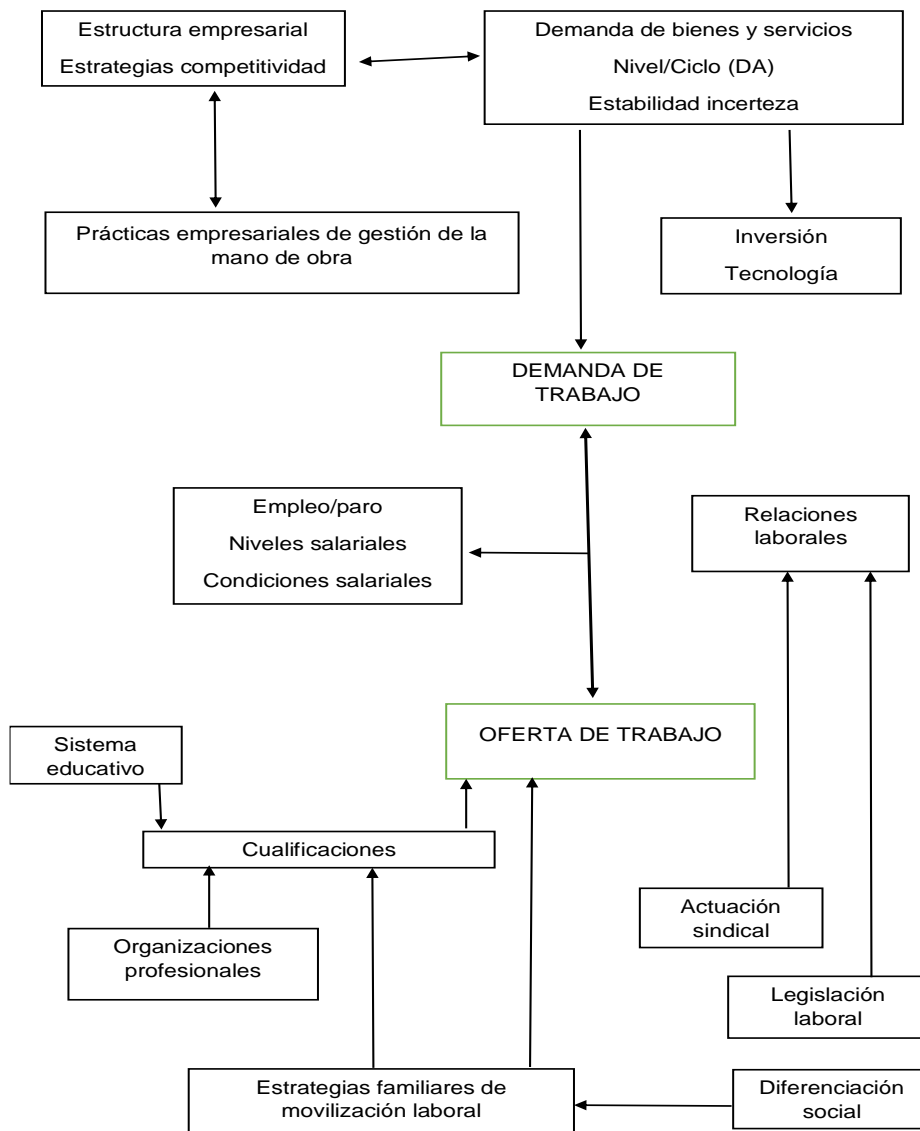
6.5. NUEVO ENFOQUE DE LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO

A finales de los 70 y en la década de los 80 del siglo XX aparecieron otros/as autores/as que aportaron nuevos ingredientes a la explicación de la segmentación de los mercados de trabajo: consideran que son factores multicausales los que ofrecen una explicación a la segmentación de estos mercados, al tiempo que aprecian la existencia de varios mercados o una *multiestratificación* o *multisegmentación* en el mercado laboral (Cachón, 2009; Doerflinger, Pulignano y Lukak, 2019: 4). Entre estos destacan Jill Rubery, Christine Craig, Werner Sengerberger, Paola Villa, Albert Recio, Frank Wilkinson o Françoise Michon (algunos pertenecientes a la Escuela de Cambridge). Así, Villa establece que el escenario económico y tecnológico hay que observarlo no sólo porque condicione la estructura del mercado de trabajo sino porque, al mismo tiempo, es el marco donde tienen lugar la relación entre trabajadores/as y empresas, y en el que figuran las organizaciones sindicales. Este escenario se define como un campo de posibilidades, y que, sujeto a éste, hay que analizar el mercado de trabajo desde una panorámica más amplia (Villa, 1990: 296). De este modo aduce que otras variables explicativas se encontrarían, por ejemplo, en la reproducción social del trabajo y el papel que desempeña la familia; o la pertenencia a determinadas clases sociales, que son un elemento que condiciona el acceso a los mercados de trabajo (sistemas de reproducción social). Se le agregarían factores por el lado de la demanda y de la oferta de trabajo. Desde la vertiente de la demanda de trabajo (las empresas u organizaciones), no sólo debe observarse su nivel tecnológico o sus estrategias (vía diferenciación o vía costes), sino también las propias políticas de selección y contratación de mano de obra (Leontaridi, 1998: 64). Mientras, desde la vertiente de la oferta de trabajo, debe recordarse que los/as trabajadores/as acuden al mercado laboral con un conjunto de características, como puede ser su experiencia, sus cualificaciones laborales, su edad, su sexo, etc. Es decir, no hay homogeneidad y/o uniformidad en la oferta de trabajo (como tampoco la hay en la demanda de trabajo). La confluencia de estas características, tanto desde el lado de la demanda como de la oferta de trabajo, da lugar a que existan unas determinadas oportunidades de empleo. Al mismo tiempo, ayuda a reforzar la creencia de que no sólo existe un mercado de trabajo, sino que hay multitud de mercados de trabajo, pues ni todos los/as trabajadores/as pueden optar a cualquier puesto de trabajo, ni todas las

organizaciones van a contratar a cualquier trabajador/a que acuda al mercado en busca de un puesto⁴⁰.

Esta visión multicausal del mercado de trabajo se puede observar en la ilustración recogida a continuación (ilustración 5).

Ilustración 5: El mercado de trabajo desde un punto de vista estructural



Fuente: Banyuls *et al.* (2005:108)

⁴⁰ Sobre la amplitud de factores intervinientes en el mercado o mercados de trabajo se recomienda la lectura de la obra de Paola Villa (1990), Capítulo 9. Págs. 295-317.

Jill Rubery y Damian Grimshaw también han realizado algunas aportaciones a la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo. Sostienen que el soporte de su teoría parte de realizar un análisis más *dinámico* que el que venía efectuándose por parte del mercado dual de Doeringer y Piore y de la Economía Política Radical. Les acusaban de tener una visión excesivamente estática de la realidad. A lo que se añade el hecho de que las teorías de los radicales marxistas habían sido desarrolladas únicamente dentro de las fronteras de los Estados Unidos de América.

Son de la opinión, al igual que Villa (1990), que la organización del empleo responde a factores multicausales, como “las leyes, el sistema de negociación colectiva, el sistema educativo y formativo, la organización doméstica y de las familias, y las relaciones de género” (Rubery y Grimshaw, 2003:1)

Entre otras cuestiones que esbozan se halla la manera en la que se conforman los segmentos del mercado de trabajo, en los que desempeña una labor importante no sólo la competencia inter-empresarial, sino también la necesidad de cooperación inter-empresarial para hacer frente a la presión de la clase trabajadora. A lo anterior se añade otra nota sustancial relacionada con la externalización de las actividades. Gracias a esta externalización algunas empresas u organizaciones se liberan de la presión ejercida por la fuerza de trabajo en los mercados internos. Se libran de ésta al trasladar el trabajo a otras entidades productivas en las que se ofrecen unas peores condiciones laborales para el trabajador/a. Por lo tanto, con este traslado el trabajador/a se encuentra confinado en otro segmento distinto (e inferior) al que estaba inicialmente. Y, además, esto último lleva aparejada otra consecuencia: que el control al que se ve sometido el/la trabajador/a no es únicamente el de la empresa en la que trabaja sino también el de la empresa cliente (Rubery, 2006: 9-10). Añaden que pueden distinguirse distintas políticas adoptadas por las empresas en relación a la selección de la mano de obra, salarios y/o seguridad en el trabajo, dependiendo de las condiciones internas y externas en las que se hallan las organizaciones (Grimshaw, *et al.*, 2001: 15:27; Kalleberg, 2003). Desde hace décadas los procesos productivos se han ido externalizando en diferentes sectores, y, más recientemente, dicha externalización tiene lugar tanto para las competencias estratégicas centrales como para aquellas consideradas como no esenciales, extendiéndose de una manera más acusada en todo tipo de industrias (Díaz-Mora y Triguero-Cano, 2012).

Otra contribución de estos autores es tratar de explicar la segmentación tanto desde el lado de la oferta como desde el de la demanda, haciendo uso para ello de la cuestión de género. Consideran que el género es una variable a apreciar en la teoría de la segmentación, pues se observa que la explicación de beneficiarse de mejores condiciones laborales cuando se tienen mayores habilidades (o formación) no se cumple para el caso de las mujeres (Craig, Garnsey y Rubery, 1985). Es decir, la teoría de la segmentación “clásica” explicaba quién ocupaba los puestos de trabajo con peores condiciones pero sin adentrarse en cómo se creaban estos (Rubery, 2006: 13).

Por último, incluyen el papel de las autoridades públicas (instituciones), como facilitadoras de las prácticas empresariales, especialmente por no establecer mecanismos que se enfrenten a la asimetría capital/trabajo, algo que sitúa la balanza en favor de las organizaciones empresariales. Sobre este aspecto, tanto los representantes de los/as trabajadores/as como de los empresarios/as, interactuando entre sí a través de la negociación colectiva (o con la concertación social) influyen a la hora de configurar las características de los puestos de trabajo que se creen, en aspectos tales como las jornadas, los horarios, los salarios u otros, y al mismo tiempo, el Estado también interviene como actor a incluir en la concertación social entre ambas partes. Incluso, éste actúa tanto como generador de empleo y empleador o con su actividad de generadora de normas en materia laboral (López *et al.*, 1998: 47)

Para cerrar este recorrido añadiremos que algunas circunstancias actuales de la economía, con la globalización, la flexibilización y la desregulación, el crecimiento del sector servicios (no tanto del sector terciario avanzado) y el desarrollo del trabajo precario no han hecho sino que ahondar en la segmentación e, incluso, en la ampliación del sector secundario. Como señala García Nogueroles (2010: 76-79),

“las oportunidades de empleo se encuentran principalmente en el sector servicios, de forma que será en estas actividades en las que los individuos podrán encontrar su puesto de trabajo. Estas oportunidades (...) van a estar determinadas por las necesidades existentes de determinados servicios a las empresas y a las personas donde la cualificación profesional que se precisa no es muy elevada (...).”

6.6. FACTORES DETERMINANTES DE LA SEGMENTACIÓN Y LOS RESULTADOS DEL MERCADO LABORAL

Con el marco más general definido hasta ahora en este capítulo, en el que se apunta a una amplia gama de factores explicativos de la segmentación y la configuración concreta de los mercados de trabajo, a continuación vamos a detenernos en una catalogación de los mismos. Lo haremos desde la doble vertiente de la demanda de trabajo (primero) y de la oferta del trabajo (después). Es lo que incorporamos en los dos subepígrafes (4.5.1 y 4.5.2) recogidos a continuación, en los que se desarrollarán con cierto detalle los contenidos recogidos en el gráfico 1.

6.6.1. *Los determinantes estructurales de la demanda de trabajo*

El presente subepígrafe está basado en “El análisis de la realidad laboral desde la Economía” (Cano y Banyuls, capítulo 10), incluido en *Elementos básicos de economía: un enfoque institucional* (Gallego y Nácher, 1996), así como en la obra *Economía laboral i polítiques de ocupació*, de Banyuls *et al.* (2005). En este caso, realizaremos un recorrido sobre un conjunto de elementos incidentes en la demanda de trabajo, concretamente la demanda de bienes y servicios, la estructura empresarial y las estrategias empresariales de competitividad, a las opciones tecnológicas adoptadas, las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra y la acción reguladora del Estado, de un lado, y de los actores sociales, de otro. En lo que sigue, en el actual subepígrafe, nos ocuparemos de todos estos elementos de manera secuencial.

En primer lugar, destacamos como determinante estructural de la demanda de trabajo la demanda de bienes y servicios. Así, en coherencia con el planteamiento keynesiano, las oportunidades laborales estarán condicionadas según exista mayor o menor volumen de demanda de bienes y servicios. Esto, por otra parte, tendrá que ver con el ciclo económico en el que nos encontramos. En el caso de un ciclo económico expansivo habrá más demanda de bienes y servicios, con lo que los/as empleadores/as requerirán de mayor mano de obra para su producción, aumentando así las oportunidades laborales en el mercado de trabajo. El mismo planteamiento es aplicable en el caso contrario, en una fase crítica de la economía: la demanda de bienes y servicios será menor, lo que conllevará que los/as empleadores/as no requieran de (tanta) mano de obra y decidirán prescindir de

ella. No obstante, el ciclo económico puede afectar intensamente a algunas ramas de los diferentes sectores productivos, y no hacerlo en otros. Dentro de este primer elemento estructural, la demanda de bienes y servicios, hay que prestar la atención oportuna a factores distintos al ciclo económico, como la estabilidad o la incerteza (o poca estabilidad) de la demanda de bienes y servicios. Si los/as empleadores/as consideran que se está ante una demanda creciente con perspectivas de estabilidad, será más probable que se produzcan contrataciones, al tiempo que mejorarán sus condiciones en su vertiente cualitativa. Sin embargo, si hay incertidumbres sobre la demanda de bienes y servicios, los/as empleadores/as no optarán por la vía de garantizar mejores condiciones desde un punto de vista cualitativo, aunque sí lo puedan hacer desde un punto de vista cuantitativo, es decir, pueden decidir contratar más personal pero con peores condiciones laborales (incluso pueden optar por externalizar las actividades). No obstante, la certeza de una demanda de bienes y servicios estable no impide que se creen puestos de trabajo en el sector secundario.

En segundo lugar, hablaríamos de la estructura empresarial y de las estrategias empresariales de competitividad. En este sentido, la estructura empresarial asentada en un determinado territorio afecta al mercado de trabajo. Si estamos ante empresas de gran tamaño y con unas cotas elevadas de producción y poder, sin estar sometidas al socaire de otras empresas, las oportunidades laborales en el mercado de trabajo tendrán mejores condiciones que si estamos ante miríadas de pequeñas empresas, donde la competencia entre ellas sea elevada (Kalleberg, Wallace y Althausen, 1981: 654; López *et al.* 1998: 51). A todo esto se le agrega la subcontratación de las grandes empresas a otras de menor tamaño, rasgo característico en algunos sectores en los últimos tiempos, en cuyo caso estaremos propiciando la ampliación del mercado de trabajo secundario, desplazando a los/as trabajadores/as de un segmento a otro. Del mismo modo que ocurre con la estructura empresarial, podemos citar a las estrategias empresariales de competitividad. Cuando las empresas u organizaciones están especializadas en productos de mayor valor añadido, intensivas en capital (Kalleberg, Wallace y Althausen, 1981: 654), se presupone que su oferta de trabajo será más estable, y creará puestos de trabajo con menos incertidumbres y con unas mejores condiciones laborales. De modo opuesto, si las empresas compiten vía precios y sin valor añadido por las tecnologías implementadas, éstas tendrán que competir con otras empresas que sigan la misma estrategia competitiva (vía precios), que a la par, conducirá a que se ofrezcan puestos de trabajo con peores

condiciones de trabajo. En definitiva, “las necesidades tecnológicas y competitivas de las empresas, [dado que éstas] toman las decisiones sobre contratación y formación de los/as trabajadores/as” (Álvarez Aledo, 1994: 111), irrumpen como elemento a agregar como configurador del mercado o mercados de trabajo.

La inversión en tecnología la situaríamos en tercer lugar de entre los determinantes de la demanda de trabajo, que, a su vez, está relacionada con las estrategias de competitividad que establezca la empresa. Las entidades empresariales pueden decidir implementar tecnología más o menos intensiva en mano de obra. Cuando hablamos de tecnología intensiva en mano de obra, implica que se requerirá mayor personal para el desarrollo de las actividades productivas de la empresa u organización. Y en sentido contrario, cuando la tecnología utilizada es menos intensiva en mano de obra invertirán en tecnología, pero sin exigir tanta mano de obra. El uso de una u otra tecnología también está condicionada por la demanda de bienes y servicios y por la estabilidad subyacente. En el caso de que exista tal estabilidad de la demanda de bienes y servicios de la empresa y empleen tecnología sofisticada e intensiva en capital, existirá inversión en mano de obra que ocupará puestos de trabajo con características propias de los mercados primarios, que poseen mejores condiciones laborales. En cambio, cuanto menos sofisticada e intensiva en capital decida incorporar la empresa, lo que se crearán son puestos de trabajo propios del sector secundario, con peores condiciones laborales. Así pues, la inversión realizada y las estrategias de competitividad adoptadas por el tejido empresarial, interrelacionadas entre sí, propiciarán la creación de puestos de trabajo, sea dentro del mercado laboral primario, sea dentro del secundario.

Cuando se compite por la vía de la reducción de precios y costes, la demanda de bienes y servicios se vuelve más errática o con mayores incertidumbres, lo que conlleva que se tomen mayores precauciones a la hora de invertir en tecnología. En este caso, al competir vía precios, el eslabón más débil es el/la trabajador/a, pues los ajustes de la empresa se realizarán vía reducción de salarios, peores condiciones laborales o despidos. Por el contrario, si se compite vía calidad, innovación y valor añadido la inversión en tecnología será mayor, se producirán bienes y servicios de mayor valor añadido, lo que traerá consigo que, en términos laborales, los puestos de trabajo sean también de mayor calidad. Es decir, que se apostará por crear puestos de trabajo con mejores condiciones de trabajo, propios del segmento primario. Desde los años 80/90 y según Álvarez Aledo (1994), está presente

una estrategia de competencia con perspectivas a corto plazo y cuyos pilares se centran en sectores intensivos en mano de obra.

En cuarto lugar, sobre los determinantes estructurales de la demanda de trabajo, citaríamos a las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra. En este sentido, se trata de las estrategias que adoptan las empresas para organizar el trabajo, así como para reclutar mano de obra o para deshacerse de la misma si no hay suficiente demanda efectiva de bienes y servicios. Estas prácticas de gestión de la mano de obra son resultado de la acción simultánea del conjunto de condicionantes a los que nos acabamos de referir (los cuales definen un campo de decisión empresarial muy concreto), de un lado, y de la cultura empresarial, de otro. Y esto último sin perder de vista que el objetivo de las prácticas empresariales de gestión laboral es alcanzar un resultado satisfactorio en la doble dirección de: a) un grado suficiente de flexibilidad productiva (en el sentido de adaptar el volumen y composición de la producción a la situación del mercado), y por consiguiente laboral, y b) una solución satisfactoria en términos de control de la mano de obra, garantizando que cada persona incorporada al proceso productivo desarrolla las tareas encomendadas en términos satisfactorios de cantidad y calidad del trabajo desarrollado.

Centrándonos en el objetivo de la flexibilidad, resulta necesario distinguir componentes la misma (Kelleberg, 2003), y Arancibia Fernández (2011) destaca cuatro grandes tipos: de la organización productiva, de la organización del trabajo, de la gestión productiva, y del mercado laboral. Aquí prestaremos la atención a la flexibilidad del mercado de trabajo, dentro de la cual destacan dos tipos: la interna y la externa. La flexibilidad interna viene subdividida en flexibilidad salarial, flexibilidad en los horarios de trabajo, flexibilidad en la jornada de trabajo y flexibilidad funcional. La flexibilidad salarial se refiere a las variaciones que pueden efectuarse en los salarios de los/as trabajadores/as. Por regla general, ésta se produce porque se reduce la parte fija del salario y se aumentan aquellas partes que dependen de otras variables, como puede ser la productividad. Por tanto, el/la trabajador/a, en aras de aumentar su productividad, trabajará más tiempo para obtener un mayor salario. Otra flexibilidad es en los horarios de trabajo. En este caso, el/la empleador/a determina las horas de trabajo que deben efectuar los/as trabajadores/as, de manera que cuando prevea una mayor demanda en determinadas horas del día, se lo comunicará a sus empleados/as y ajustará sus horarios en función de dicha demanda. Otra flexibilidad es en la jornada de trabajo, y esto se debe parcialmente a las posibilidades

que ofrece la legislación laboral. Así, hay diferentes modalidades de jornada como puede ser el establecimiento a turnos (turnos de día, de tarde y/o de noche), jornadas más extensas o jornadas más reducidas. Una manifestación de esta jornada más reducida es la jornada a tiempo parcial. Otras manifestaciones de esta flexibilidad las encontramos en las jornadas variables y en las atípicas, por ejemplo, en festivos o en horarios nocturnos. Para finalizar con la flexibilidad interna, nos fijamos en la flexibilidad funcional, donde el/la empleador/a tiene a su disposición a trabajadores/as dotados/as de polivalencia para, así, desempeñar multitud de tareas dentro de la misma empresa u organización. Como afirma Boyer (1988, en Hakim, 1990) los países europeos han respondido a la crisis económica con el desarrollo de estrategias de flexibilidad interna y de distribución del trabajo, con el fin de evitar caídas en las tasas de crecimiento, y subrayando los factores locales/territoriales que puedan subyacer. Por último, la flexibilidad externa o numérica, que se traduce en que el/la empleador/a tiene la capacidad de aumentar o disminuir la mano de obra de la que hace uso. En este sentido, nuevamente la legislación laboral le permite al empleador/a utilizar una u otra modalidad en función de sus intereses. Así, y dentro de esta flexibilidad, se encuentra la posibilidad de prescindir de la fuerza de mano de obra del trabajador/a, esto es, recurrir al despido, que en el caso español es libre aunque no gratuito, o bien al cumplimiento de la causalidad de los contratos firmados.

Finalizamos con el papel determinante que juega el Estado para regular las relaciones laborales. Esto lo puede hacer a través de la regulación laboral directa existente en cada momento, y que versará sobre contratación, salario, despido, categoría profesional u otros. A su vez, la intervención del Estado se puede dirigir a dar un cierto contenido a la negociación colectiva, la cual complementará la acción reguladora del Estado en materia laboral. A través de ambas vías se definirá el marco a partir del cual los/as empleadores/as decidirán aplicar una u otra forma de gestión de la fuerza de trabajo. Habrá ocasiones en las que la regulación legal sea más “rígida” y/o que la negociación colectiva juegue un papel más destacado, lo que propiciará una mayor seguridad a los/as trabajadores/as; y en otros casos, la regulación será más flexible (acompañada de una negociación colectiva pobre), lo que permitirá a los/as empleadores/as que su gestión de la mano de obra difiera del caso pretérito, con menor seguridad para los/as trabajadores/as y mayor margen de maniobra para los/as empleadores/as. Evidentemente, junto al Estado juegan un rol destacable los sindicatos, pues en el caso de la regulación laboral pueden hacer presión para que ésta sea más o menos laxa. Lo mismo sucede para el caso de la negociación

colectiva, donde el papel sindical tiene un rol destacado. Por otra parte, el papel de la afiliación sindical es un determinante más a la hora de explicar el funcionamiento del mercado o mercados de trabajo, puesto que existe una correlación (positiva) entre mayor afiliación sindical en la organización y mejores condiciones laborales. Ahora bien, las políticas de austeridad en Europa han debilitado la capacidad de las organizaciones sindicales a la hora de influir en las condiciones laborales, al tiempo que se han puesto obstáculos para el desarrollo de actuaciones conducentes a la negociación colectiva, especialmente en aquellos países donde ha intervenido la *Troika* (Grimshaw *et al.*, 2017: 44; Brandl y Lehr, 2018).

6.6.2. Los determinantes estructurales de la oferta de trabajo

En el caso de los determinantes estructurales de la oferta de trabajo haremos especial mención a las estrategias personales de movilización laboral, a la diferenciación en el poder social de negociación, y a la adquisición y reconocimiento de las cualificaciones, algo que es coherente con los contenidos del gráfico 1. Del mismo modo que en el subepígrafe anterior, éste se basará en el capítulo “El análisis de la realidad laboral desde la Economía” (Cano y Banyuls, capítulo 10), incluido en *Elementos básicos de economía: un enfoque institucional* (Gallego y Nácher, 1996) y en la obra *Economía laboral i polítiques de ocupació* (Banyuls *et al.*, 2005).

En primer lugar, nos referiremos a las estrategias personales de movilización laboral, teniendo en cuenta que la unidad de análisis no es el individuo sino la familia, y que dentro de éstas deberán adoptarse algunas decisiones que marquen el rumbo de las actividades de sus miembros. Así, deberán elegir quién o quiénes se encargan de las tareas productivas o mercantiles y quién o quiénes lo hacen de las tareas reproductivas. Lo que es cierto es que alguien deberá hacerse cargo de las tareas mercantiles, con cuyos frutos se obtendrá un salario o salarios (dependiendo del número de miembros de la familia que trabajen) y así poder tener poder de compra de bienes y servicios, necesarios para el mantenimiento de la vida. Cuantos mayores sean los ingresos salariales, más facilidades para mercantilizar las necesidades de las familias, y, por tanto, se requerirá menor tiempo para las actividades consideradas como reproductivas. Por su parte, el hecho de que algún miembro o miembros se dediquen a las tareas reproductivas, llevará consigo que no puedan emplear todo su tiempo para el desarrollo de tareas mercantiles y recurran con

más frecuencia a jornadas a tiempo parcial o jornadas atípicas. O incluso que decidan no emplear su tiempo en el trabajo mercantil y se dediquen en exclusiva al trabajo reproductivo (entre ellas las tareas domésticas y de cuidados).

En segundo lugar, otro de los determinantes estructurales de la oferta de trabajo es el poder social de negociación de las personas trabajadoras. Y es que no todas están en el mismo punto de partida para aceptar unas condiciones laborales u otras. Hay, por tanto, diferencias entre grupos a la hora de tener un poder social de negociación más amplio o más restringido. Es el caso de los jóvenes, mujeres o inmigrantes, que tienen un poder social de negociación menor que otros grupos; es decir, que hay diferentes capacidades de negociación en el mercado de trabajo. En el caso de clases más elevadas, tienen un poder social de negociación más amplio, pudiendo rechazar aquellas ofertas que no crean que están de acuerdo a su posición. Este poder social de negociación se articula en torno a dos ejes: la diferenciación de las personas en el seno familiar y la diferenciación de las personas y las familias en la sociedad. En otras palabras, la posición social y laboral alcanzada dependerá de aspectos tales como sus recursos económicos, relacionales y culturales (capital económico, relacional, social, cultural...) a los que se tiene acceso, determinantes fundamentales del poder social de negociación.

Y para finalizar, en tercer lugar, hablaríamos de la adquisición y el reconocimiento social de las cualificaciones. Las vías para la adquisición de cualificaciones son diversas, y en las primeras etapas de la vida (en la socialización primaria) lo determinante es el aprendizaje en el seno de la familia. El proceso se completa con la adquisición de cualificaciones adicionales a través del sistema educativo o la adquisición a través de la experiencia laboral. Posiblemente, a la que se dota de mayor importancia es a la adquisición a través del sistema educativo. El sistema educativo formará en habilidades y competencias para su desarrollo futuro en el mercado de trabajo y se supone que atenderá a las necesidades del tejido productivo (desde el punto de vista de algunas corrientes de la Economía⁴¹). No obstante, no es ésta su única función, sino que transmite a los/as alumnos/as una visión y unas actitudes para participar en la vida social, aunque

⁴¹ Una crítica al respecto la encontramos en Bowles y Gintis (1975): “The Problem with Human Capital Theory. A Marxian Critique”, *American Economic Review*, vol. 65, nº 2, págs. 74-82. Estos autores formularon la teoría de la correspondencia, que afirma que la educación no aumenta las competencias de las personas sino que desarrolla unas características de interés para el empresariado, y que ésta no es un vehículo para la corrección de las desigualdades económicas, sino que tiene una función de reproducción de las desigualdades sociales.

sin dejar de suministrar a las empresas del entorno local personas con habilidades y competencias definidas. Otra vía para la adquisición de habilidades y competencias es aquella que se logra por la experiencia en el puesto de trabajo, es decir, el aprendizaje que se alcanza en las organizaciones (vía experiencia laboral, principalmente, pero también con el concurso de actividades de formación en la propia empresa, menos frecuentemente). En este caso, el poder de las empresas a la hora de determinar en qué se forma es mucho mayor, puesto que sólo formarán a sus trabajadores/as en las habilidades que se requieran para el puesto de trabajo específico.

6.7. SEGMENTACIÓN LABORAL Y TRABAJO DE CUIDADOS REMUNERADO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

A lo largo de este capítulo hemos centrado nuestra atención en el enfoque de la segmentación del mercado laboral porque, desde nuestro punto de vista, es el que nos proporciona las mejores herramientas de análisis del trabajo de cuidados remunerado en el ámbito doméstico. Con este marco de análisis, podemos avanzar que nuestro objeto de estudio se ubica dentro del sector secundario del mercado de trabajo, esto es, aquella parcela del mercado laboral en la que quedan relegados el conjunto de empleos con peores condiciones de empleo y de trabajo, y al que se ven abocados grupos de población con escaso poder de negociación. En este sentido, el catálogo de factores determinantes de las condiciones laborales presentado en el apartado anterior (apartado 4.5), coherente con los enfoques de la segmentación laboral de los que nos hemos ocupado en el presente capítulo, constituirán una guía fundamental para la exploración realizada en la investigación y, en definitiva, para más allá de identificar las negativas condiciones de empleo y trabajo de las trabajadoras de cuidados remuneradas, identificar los factores responsables de la situación y sentar las bases para la adopción de las medidas necesarias a adoptar con vistas a reducir la elevada precariedad laboral en el sector.

7. MIGRACIONES INTERNACIONALES PARA LA COBERTURA DE CUIDADOS

Como consecuencia de la relevancia que adquiere el cuidado mercantilizado realizado por mujeres de nacionalidad extranjera, (esto es, una externalización del cuidado a mujeres migrantes), creemos oportuno ofrecer una comedida explicación sobre las migraciones internacionales, con sus diferentes marcos interpretativos, y de las trayectorias laborales seguidas por estas trabajadoras. Con este fin, el capítulo se estructura del siguiente modo. En una primera instancia se presentarán las diferentes teorías explicativas de las causas que inducen a las personas a migrar, para pasar a renglón seguido al tratamiento de esta temática desde una perspectiva de género. Concluye este capítulo con referencias a las trayectorias laborales de las personas migrantes.

7.1. MIGRACIONES INTERNACIONALES. DIFERENTES MARCOS EXPLICATIVOS

Desde hace décadas ha crecido de forma sobresaliente la migración desde países periféricos o del Sur – caso de los latinoamericanos – hacia países centrales o del Norte – entre ellos el Estado español –, con un rol destacable y activo de las mujeres en estos desplazamientos (Castles y Miller, 2003; Parella, 2003:107; Solé y Cachón, 2006: 16; Federici, 2013: 119). Las migraciones, constantes en la historia, han sido objeto de diferentes marcos explicativos. Presentamos en primer lugar explicaciones de corte neoclásico, a continuación la teoría de las redes migratorias de Massey *et al.*, y finalmente diversas aportaciones englobadas en un paradigma histórico-estructural.

El punto de partida estaría fijado en “Las leyes de las Migraciones” de Ravenstein, publicadas en los años 1885 y 1889, que sienta las bases para su explicación, y expone un conjunto de factores que expulsan y atraen a la población desde unos lugares hacia

otros (*pull-push*) (Arango, 1985). A pesar de la limitada capacidad explicativa de este planteamiento⁴², lo tomaremos como punto de partida. Aun siendo varias las leyes descritas, la primera de ellas considera que la causa de estos flujos es de naturaleza económica. Se trata de un planteamiento de corte neoclásico para explicar las migraciones, cuyo cuerpo central es la maximización y racionalidad económica de los migrantes a la hora de tomar la decisión de desplazarse hacia otros destinos. Así, existen unas causas de expulsión en sus países de origen, especialmente de tipo económico y por falta de oportunidades en éste, al tiempo que se concentran unos factores de atracción, como la existencia de una demanda de fuerza de trabajo en los países de destino. Por ende, supone un esfuerzo comparativo entre lo que tienen en su país de origen y lo que existe en el de llegada y, a partir de esta comparación, adoptan la decisión de migrar: un análisis coste-beneficio. La explicación neoclásica ha gozado, entre otros, de los aportes de Harris y Todaro⁴³ (1970) o de la teoría del capital humano (Becker, 1983). Los primeros traían a colación los “*expected earnings*”, esto es, que la migración portecía mayores probabilidades de mejoras salariales aun sin existir garantías de consecución en los objetivos inicialmente planteados. Mientras, la teoría del capital humano agregaba las características sociodemográficas individuales, entre las que destaca “la dotación de capital humano, las habilidades, la edad, el estado civil, sexo, ocupación y situación del mercado de trabajo” (Kurokova, 2011: 6). De tal forma que, a mayor capital humano, más probabilidades de migración y éxito en la empresa del migrante.

Continuando dentro del planteamiento neoclásico, aunque con críticas a algunos de sus fundamentos, en los años 80 y 90 del siglo pasado emergió la Nueva Economía de las Migraciones (o Nueva Economía de la Migración Laboral), que cambió la unidad de análisis del individuo a la familia. Ya no es la persona de forma aislada quien toma la decisión de migrar, sino que la resolución se adopta en la esfera familiar⁴⁴. Dentro de ésta se decidirá quién es el miembro que debe migrar, con el fin de maximizar beneficios y minimizar riesgos, convirtiéndose en una estrategia familiar (Stark y Bloom, 1985; Porumbescu, 2015). Lo cierto es que tanto si se analiza desde el punto de vista del sujeto

⁴² Como subrayan Boyer y Hatton (1997: 702), las leyes de Ravenstein “son esencialmente inferencias descriptivas a partir de los datos censales; tienen que ver con el quién, el cuándo y el dónde de las migraciones, no con el por qué”.

⁴³ El modelo Harris-Todaro hace referencia inicialmente a los movimientos migratorios desde entornos rurales a entornos urbanos.

⁴⁴ Nótese la cercanía con la “Nueva Economía de la Familia” (NEF), donde también se parte de esta idea. No en vano, comparten raíces en la economía neoclásica o marginalista.

aislado como desde la familia, se peca de excesiva racionalidad económica. Además, en esta última, habría que atender a la existencia (o no) de simetría en las relaciones entre sus miembros (Gregorio, 2011: 46), dadas las desigualdades por razón de género en las familias, y determinar si hay elementos estructurales que conminan a que sea la mujer quien decida migrar.

Siguiendo la estela de las teorías clásicas, hace acto de aparición la teoría de las redes migratorias. Massey *et al.* (1998: 448) trazan su contenido aludiendo a la panoplia de relaciones que se generan entre los inmigrantes, sea en su país de origen o en el de acogida⁴⁵, definición proveniente de las cadenas migratorias de McDonald y McDonald (1964, en Pedone, 2010: 106). A partir de estas redes tiene lugar un proceso de intercambio de información, apoyo económico, alojamiento, manutención o búsqueda de empleo, que facilitan la probabilidad de migrar. Por tanto, la red tiene un efecto inicial que atrae al migrante, y, *a posteriori*, tiene la utilidad de cubrir las necesidades básicas del recién llegado/a (García Abad, 2003: 347), permitiendo la reducción de los costes de integración⁴⁶.

En el polo opuesto surgieron otras tentativas interpretativas que trataron de superar la mirada racionalista y estática de las arriba citadas. Sobresalen las congregadas dentro del paradigma histórico-estructural, entre las que se encuentran la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, la teoría de la dependencia y la teoría del Sistema-Mundo (King, 2012: 16), todas ellas desarrolladas en los años 60 y 70 del pasado siglo. Uno de los elementos centrales de este paradigma consiste en poner el foco en el “ejército de reserva de mano de obra” que supone la población inmigrante para el país de destino, al que aluden Castles y Kosack (1974). Para estos autores, y tomando como ejemplo la Europa Occidental, la inmigración constituía un ejército de reserva de mano de obra de gran utilidad para el capitalismo, al servir como instrumento para (a) presionar los salarios a la baja, (b) dividir a los trabajadores autóctonos e inmigrantes, y (c) socavar la conciencia

⁴⁵ Massey *et al.* (1998: 448) definen a las redes migratorias como “los conjuntos de relaciones interpersonales que conectan (o vinculan) a los inmigrantes, a emigrantes retornados o a candidatos a la emigración con parientes, amigos o compatriotas, sea en el país de origen o en el de destino”.

⁴⁶ Creemos oportuna la introducción de un fragmento de un artículo de Martínez Veiga (2000), el cual recoge la opinión de Mabogunje (1970), que “insistía en las interrelaciones entre origen y destino a través de los flujos de información, contactos personales y redes sociales, y también trataba de analizar cómo estas relaciones mutuas influían en el destino de los flujos migratorios. Básicamente un sistema migratorio se podría definir como dos o más lugares (normalmente naciones-estado) unidos por flujos y contraflujos de gente”. Es decir, en los años 70 ya se hablaba de estas redes sociales propiciadoras o facilitadoras de los movimientos transnacionales.

de clase (trabajadora). Los inmigrantes eran empleados por el sistema capitalista en sectores muy concretos, en puestos no cualificados y con escasas posibilidades de promoción laboral. Por tanto, quedaban relegados a empleos con peores condiciones laborales, de tal manera que entre nativos e inmigrantes se producía una estratificación. Además, los autóctonos se percibían en un escalón superior a los inmigrantes, circunstancia aprovechada por los empleadores (propietarios de los medios de producción), para socavar la conciencia de clase.

A lo anterior se unen las necesidades de ciertos perfiles de mano de obra en los países centrales (los receptores de flujos migratorios). En este sentido, la teoría del mercado dual de trabajo y su relación con las migraciones tiene como máximo exponente a Michael Piore (1979), quien destaca que los factores por los que tiene lugar este movimiento de población a nivel internacional no son tanto causas de expulsión sino de atracción, esto es, factores vinculados a la demanda de trabajo de estos/as trabajadores/as (García Abad, 2003: 337). Piore considera que hay varios elementos subyacentes, tales como la inflación estructural, los problemas motivacionales, el dualismo económico y la demografía de la oferta de mano de obra (Massey *et al.* 1993, 440-444). Al mismo tiempo, Piore plantea la dualidad económica sobre la base de la distinción entre capital y trabajo. El capital es un factor de producción fijo, mientras que el trabajo es variable, y, por tanto, los/as trabajadores/as asumen el coste del desempleo (Massey, 1990).

Al respecto del dualismo económico o de la explicación del mercado dual de trabajo hay otros autores dentro de este paradigma (sin centrarse en la explicación de los movimientos migratorios sino en la del mercado laboral), como Doeringer (y Piore, 1985), los radicales marxistas (Gordon, Edwards y Reich, 1986), o aquellos que enriquecieron las teorías de la segmentación a partir de finales de los 70 y principios de los 80, algunos pertenecientes a la Escuela de Cambridge (Wilkinson, Rubery o Craig) u otros europeos (Sengerberger, Michon, Villa o Recio) y que, sin dejar de emplear los estratos que hay en el mercado laboral, inciden en la existencia de diversos elementos estructurales que afectan a la configuración del mercado de trabajo (explicación multicausal de los mercados de trabajo), además de detectar diferentes substratos dentro del segmento secundario; en definitiva, una *multiestratificación* o *multisegmentación* del mercado de trabajo. A grandes rasgos, la teoría de la segmentación tiene como soporte principal de su tesis que el mercado laboral presenta dos estratos claramente diferenciados, primario y secundario con unas características definitorias para cada uno de estos, y que pueden observarse en

en la ilustración 6. Al respecto, se ha profundizado sobre esta corriente en el capítulo anterior de esta tesis doctoral.

Ilustración 6: Tipología de los segmentos del mercado de trabajo según el modelo de Doeringer y Piore y principales características

Segmento del mercado de trabajo		Características o condiciones
Segmento primario	Segmento primario superior	Salarios y estatus más elevados, mayores posibilidades de promoción o ascenso. Estabilidad y seguridad económica. Se relacionan con trabajos de <i>cuello blanco</i> . Mayor formación del trabajador. Mayores dotes de autonomía y de creatividad. Subcultura: clase media.
	Segmento primario inferior	Salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidad de promoción, estabilidad en el empleo. Son puestos de trabajo más monótonos y rutinarios. Asociados a los trabajadores de <i>cuello azul</i> . Subcultura: clase trabajadora.
Segmento secundario		Salarios más bajos, peores condiciones de trabajo, inestabilidad en el empleo, elevada rotación involuntaria. Subcultura: clase baja.

Fuente: Elaboración propia a partir de Banyuls *et al.*, 2005: 103 y Fernández Massi, 2012: 3-4.

Es en el segmento secundario, caracterizado por englobar los empleos con peores condiciones de trabajo, donde recalán los inmigrantes, junto a jóvenes y mujeres⁴⁷, y en general grupos con escaso de poder social de negociación (Villa, 1990). La causa radica en que la población nativa, al menos aquella parte de la misma dotada de mayor poder de negociación, no está dispuesta a trabajar en esos puestos de trabajo bajo esas condiciones tan negativas y que además tienen una menor valoración social. Esto es algo que se refuerza porque los inmigrantes sí que acaban aceptando estas condiciones laborales. Acceden porque, pese a poseer unas precarias condiciones laborales, son mejores que las que consiguen en sus países de origen. Por otro lado, al empleador/a le interesa esta segmentación porque abona salarios más bajos y es un modo de presionar al mercado laboral. Junto a lo dicho, otra característica de los segmentos inferiores de los mercados

⁴⁷ Para más información acerca de las teorías de la segmentación se aconseja la lectura de la tesis de Fernández Huerga (2012).

segmentados es la ausencia, o al menos las severas dificultades, de movilidad ascendente en sus trayectorias laborales, como consecuencia de un conjunto de ingredientes estructurales que lo dificultan o impiden (Leontaridi, 1998).

Otras de las teorías explicativas es la de la dependencia, donde se destaca el vínculo existente entre migración y (sub)desarrollo. Así, hay una relación entre los flujos poblacionales y la desigualdad que genera el capitalismo, ambos a escala mundial, resultando un círculo vicioso: la migración provoca más subdesarrollo que, a su vez, genera más migración (Haas, 2010: 235). De esta manera, se profundiza en las desigualdades y la pobreza, además de producirse una deslocalización del capital humano (“*brain drain*”) y, a la postre, diferencias interterritoriales a escala nación y global.

Para concluir, la teoría del sistema-mundo (Wallerstein, 1979; Petras, 1981), define al sistema mundial como aquél en el que existe una división del trabajo en clave geográfica y en el que unos grupos explotan a otros. Tres niveles: centro, semiperiferia y periferia, lo que se traduce en una jerarquización de tareas y en el que el centro actúa como punto de pivote de generación y atracción de capitales (de todo tipo), y que, al unísono, parasita a las dos otras grandes áreas.

Vemos, por tanto, la importancia de los movimientos transnacionales de población, dado que estos flujos entre países (sea intracontinental o intercontinental), se efectúan para el desarrollo de trabajos que permitan la supervivencia de las personas migrantes y sus familias, y que, en buena medida, recalcan en determinadas ocupaciones muy concretas, muchas de ellas relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados. De ahí que estos flujos migratorios estén íntimamente relacionados con este tipo de trabajo.

7.2. MIGRACIONES Y GÉNERO

Si con la exposición efectuada hasta ahora se han abordado las migraciones como *asexuadas* (Castles y Miller, 2003; King y Zontini, 2000: 37; Kofman, 2014), la visión debe afinarse desde un enfoque de género, incluyendo a la mujer como protagonista en las corrientes transnacionales de población. Hasta el momento, las teorías explicativas

restaban importancia a la migración de las mujeres⁴⁸. El volumen especial de la revista *International Migration Review*, “Women in Migration” publicado en 1984, es un jalón importante que aborda el papel de la mujer en las migraciones. En este volumen, Mirjana Morokvasic (1984) recoge multitud de ejemplos donde la mujer interviene en estos flujos poblacionales, en unos casos empujadas por motivos económicos, pero en muchos otros por factores ajenos a la economía⁴⁹.

Pierrette Hondganeu-Sotelo (1999: 556) diferencia entre un tratamiento analítico en función del sexo o en función del género; en el primero se da pie a la clásica división de roles hombre/mujer, mientras que en el segundo hay un sustrato conformado por aspectos sociales, económicos y culturales (una estructura) que afecta de desigual manera a unos y otras, entramado que está por encima del individuo (Pessar y Mahler, 2003: 813). Esta misma opinión es la que recoge Fiona Williams (2003: 387) al cuestionar la agencia de la mujer, esto es, “dudar” sobre la capacidad de actuación de ésta en relación a los contextos en los que se inserta (Belbedresi, 2018: 6), dadas unas fuerzas que constriñen la acción de la migrante: existe una estructura que la condiciona y que limita ostensiblemente su campo de posibilidades. No se trata, por tanto, de visualizar las diferencias hombre/mujer sino las desigualdades sociales como consecuencia de la pertenencia a uno u otro sexo. En esta senda, Pessar y Mahler (2003) crearon un marco para el examen de género en las migraciones internacionales, etiquetado con el nombre de *gendered geographies of power*. Tres constructos clave lo componen: *geographic scales*, *social locations* y *power geometries*, siendo útiles para comprender los diferentes ingredientes que interactúan en las desigualdades por razón del género; así, los ejes espaciales, relacionales y contextuales deben ser tenidos en cuenta (Donato *et al.*, 2006: 10). Gracias al abordaje de estas desigualdades – tanto las referentes a hombre/mujer como las existentes entre mujeres (empleadora/empleada) – se permite alcanzar el análisis de las “intersecciones de raza, clase, nación, sexualidad y género en las experiencias de la migración” (Parreñas, 2009: 4-7).

Otra aportación de calado es la realizada por Saskia Sassen (1993, 2003). Si Piore observó la segmentación en las economías industrializadas, Sassen lo reubica dentro del fenómeno

⁴⁸ Como nota significativa puede recogerse la crítica que efectúa Morokvasic a Thadani y Todaro, que declaraban que la diferencia entre migración masculina y femenina no era significativa ni teórica ni empíricamente (Morokvasic, 1984: 897).

⁴⁹ Acerca del género y las migraciones, recomendamos Kofman (2014: 119-137), que recoge el recorrido de esta temática desde finales de los setenta hasta la actualidad.

de la globalización y de las «ciudades globales». Así, en un mundo tal, a los/as empleadores/as les interesa reclutar mano de obra de los países periféricos porque ocuparán los puestos de trabajo propios del estrato secundario de los países centrales, hablando así de una división internacional del trabajo. De este modo, el Tercer Mundo se convierte en *despensa/granero* de mano de obra barata (Federici, 2013: 113), contando entre sus filas con mujeres dispuestas a la aceptación de ocupaciones rechazadas por parte de la población autóctona en los países centrales.

Así pues, la migración femenina presenta rasgos que le confieren una singularidad propia y diferenciada de la masculina. Entre estos, la incorporación de forma mayoritaria a empleos relacionados con el empleo doméstico y los cuidados, y, en ocasiones, en la prostitución, (Parella, 2005; Oso, 2008), empleos precarios y, con frecuencia, dentro de los márgenes de la informalidad.

Tras mostrar brevemente los diferentes trazos explicativos acerca de las migraciones y su *generización*, en la actualidad se presentan intentos de conciliación entre estructura y agencia o acción humana (Parella, 2003; Oso y Parella, 2009, 2012), a la vez que superar las visiones micro y macro, y centrarse en niveles meso o teorías de alcance medio (Martínez Veiga, 2000; Cachón, 2009; Castles, 2014).

7.3. TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES

Otro aspecto que hay que traer a colación y que forma parte del objetivo de este trabajo, es la trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes, en este caso de las mujeres latinoamericanas⁵⁰. De entre los trabajos pioneros para el estudio de las trayectorias laborales se halla el efectuado por Spillerman (1977), referencia para otros posteriores.

Existen diferentes definiciones al respecto. Una de ellas es la efectuada por Miguélez (coord.) *et al.* (2011: 20), que las entienden como “el conjunto de circunstancias, con base en el trabajo, que trazan un itinerario que puede ser considerado de avance, retroceso o estancamiento”. En este sentido, los autores emplean una serie de indicadores para abarcar este itinerario: (a) inserción en el mercado de trabajo, (b) seguridad contractual, (c) movilidad laboral, (d) trayectoria profesional y (e) salario (Miguélez (coord.) *et al.*:

⁵⁰ Nos centramos en las mujeres latinoamericanas por su elevada presencia en los trabajos remunerados en el ámbito doméstico en España, como se verá más adelante en el siguiente capítulo.

2011: 20-21). Por ende, se hace referencia a ese periodo que dista entre el inicio de la carrera laboral de un/a trabajador/a y el último instante de “actividad” (en el sentido de estar en búsqueda activa de empleo si no estuviese trabajando), pudiendo observar en qué empleos ha estado, las entradas y salidas del mercado laboral o cambios sectoriales, lo que a su vez permite conocer la movilidad laboral, sea ascendente, descendente, horizontal/lateral o no-movilidad. Ahora bien, difiere el concepto de movilidad laboral con el de movilidad social, dado que el primero hace referencia al recorrido histórico de la persona en el ámbito del trabajo, y el segundo representa los cambios en la escala social (Alcaide, 2013: 60). De tal forma que observando el itinerario laboral puede conocerse si hay movilidad (o no) y de qué tipo. Así, es apropiado el concepto de movilidad intrageneracional, y en nuestro caso optamos por la definición de Solé y Parella (2009: 8), que lo entiende como “el estudio del proceso que tiene lugar a lo largo de la carrera laboral de los individuos”.

Al respecto, y para el territorio español, existen diferentes estudios que han dedicado su análisis a las trayectorias de los y las inmigrantes, sea a través de metodologías cuantitativas, cualitativas, o con el empleo de ambas (Colectivo IOE, 2001, 2003, Solé y Parella, 2009, Cachón, 2009, Colectivo IOE y Fernández, 2010, Martín-Artiles, López-Roldán y Molina, 2011, QUIT, 2011, Arnal, Finkel y Parra, 2013, Aysa-Lastra y Cachón 2013, Carrasco-Carpio y García-Serrano, 2015, García-Moreno, 2015 o Moreno-Colom y López-Roldán, 2018).

Pero interesa, además de identificar las trayectorias laborales y si éstas comportan algún cambio laboral y social, indagar también acerca de los factores explicativos de los resultados alcanzados a este nivel. A este respecto, existen diversas aproximaciones teóricas, de las que damos cuenta brevemente a continuación. Las más fructíferas, desde nuestro punto de vista, y por ello son las que utilizaremos en esta tesis, son las que remiten a la importante incidencia de factores estructurales que condicionan el itinerario laboral y social seguido por las personas.

Entre las diversas corrientes teóricas, el enfoque económico convencional/ortodoxo, encabezado por la teoría del capital humano, considera que los cambios de segmentos vienen condicionados por elementos propios del individuo (como la edad, la clase, la etnia, la formación, etc.), quien efectuará esfuerzos maximizadores, entendiendo que una mayor inversión en capital humano reportará recompensas futuras en el mercado laboral,

y, por consiguiente, una movilidad laboral en sentido ascendente. Por contra, el enfoque estructural afirma que el cambio de un segmento a otro viene condicionado no tanto por los elementos individuales de la persona sino por “factores organizativos e institucionales” (García Blanco y Gutiérrez, 1996: 277). Lorenzo Cachón (1995) es de esta misma postura y alude a las constricciones institucionales (ej. situación de regular o irregular), a las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, o a las estrategias sociales, colectivas e individuales (Cachón, 2002: 63). Miguélez (coord.) *et al.* (2011: 29-32) hacen referencia tanto a las características de la persona como a la estructura productiva y, en conjunto, a dichos factores de tipo organizativo e institucional. Así, existen diferencias entre un mercado laboral con presencia de grandes empresas y posibilidad de representación sindical (factor institucional) que otro mercado con miríadas de pequeñas entidades productivas y sin esta representación. De la misma manera que tiene su influencia el predominio de sectores que exijan elevada cualificación y generen productos de elevado valor añadido, a diferencia de otros donde estas características no sean las predominantes.

De acuerdo con los enfoques de carácter estructural, sostenemos que el problema no estaría del lado de la oferta de trabajo (los/as trabajadores/as) sino en el de la demanda (los/as empleadores/as), y lo sostenemos a tenor de la formación con la que cuentan las mujeres migrantes. Por otra parte, tampoco hay que olvidar la relevancia de la dimensión territorial, al existir variaciones notables según el ámbito espacial y la estructura productiva presente en el territorio.

Tampoco puede obviarse la situación del mercado laboral, dado que éste no es estático. Así, tanto la economía en general como el mercado de trabajo en particular puede presentar a lo largo del tiempo signos diferentes: etapas de crecimiento económico y generación de empleo o su contrario. En momentos críticos de la economía, los itinerarios o carreras (como historia individual) o las trayectorias laborales (como historias en su conjunto) pueden verse alteradas, con mayor propensión a interrupciones (por ejemplo, con el desempleo), o modificaciones en el tipo de contrato (por ejemplo, contrato a tiempo completo/contrato a tiempo parcial), lo que conlleva la posibilidad de cambios en su trayectoria laboral, entre ellas, la penalización en su ascenso.

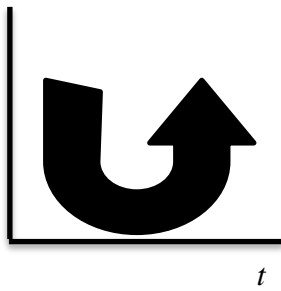
Por último, tras indagar acerca de los factores explicativos del itinerario laboral seguido por las mujeres inmigrantes, creemos necesario preguntarnos cuál es el perfil habitual de

estos itinerarios, esto es, cuál es el perfil de sus trayectorias laborales. A este respecto, planteamos dos patrones en relación con las trayectorias laborales, que presentamos en la ilustración 6. Desde nuestro punto de vista serán factores de carácter estructural los que determinen cuál de ellos acaba predominando en un determinado país y en una época concretos. Nosotros, más adelante, profundizaremos en el caso del Área Metropolitana de València en época reciente, en el trabajo de cuidados por parte de mujeres inmigrantes.

Efectivamente, en cuanto al nexo entre trayectoria-inmigración, el patrón que tradicionalmente sirve de guía para visualizar el recorrido laboral de las personas inmigrantes es el modelo *U-shaped* (Chiswick, Liang Lee y Miller, 2002). Este modelo considera que se produce un declive en el estatus ocupacional de la persona inmigrante desde el momento en que llega al país de destino. Posteriormente, y pasado el tiempo, ésta recuperará el estatus que tenía en el momento previo a la migración. Sin embargo, el patrón en forma de U no es el único posible, dado que cabe su sustitución por otro en forma de L, que indica que, llegados al país de destino, hay una continuidad en el mismo estatus ocupacional degradado, alargándose temporalmente (incluso, podríamos incluir otras variantes de estos dos modelos, sin circunscribirlos a estos dos). Al respecto, dentro de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se afirma que en el estrato secundario es característica la ausencia (o al menos, las severas dificultades) de movilidad en un sentido ascendente, contradiciendo al modelo en forma de U. Ambos modelos pueden observarse en la figura 7.

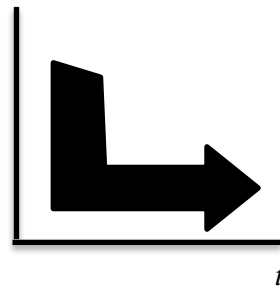
Ilustración 7: Modelos de patrón de movilidad ocupacional de población inmigrante

Estatus ocupacional



Modelo "U-Shaped"

Estatus ocupacional



Modelo "L-shaped"

Fuente: Modelo *U-Shaped* a partir de Chiswick, Liang Lee y Miller, 2002: 17; elaboración propia para el modelo *L-Shaped*.

8. CUIDADOS Y TERRITORIO: LOS CUIDADOS COMO YACIMIENTO DE EMPLEO

Se introducen en este capítulo los llamados “Nuevos Yacimientos de Empleo” (en adelante, NYE), un concepto que comienza a ser objeto de interés por parte de instituciones europeas en la década de los 90 del siglo pasado y que establece unas líneas de intervención (que formarían parte de una estrategia más amplia) dirigidas a contribuir a la superación de las dificultades que azotaban al continente europeo en materia de desempleo. La pauta viene marcada por el Libro Blanco *Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XX* (1993) (Libro Blanco *Delors*). Dentro de la estrategia definida en este informe, una de las acciones prioritarias es el fomento de nuevas actividades surgidas a partir de la aparición de nuevas necesidades en la población, que reciben la denominación de “Nuevos Yacimientos de Empleo”. Las actividades económicas circunscritas dentro de los márgenes de los NYE, además de la satisfacción de (nuevas) necesidades sociales, se caracterizan por presentarse en mercados incompletos y por su dimensión territorial. Unos rasgos que en gran medida son compartidos por las tareas y actividades dirigidas a cubrir las necesidades de cuidados, lo que explica la inclusión de este epígrafe. En el mismo obtendremos luz acerca de la importancia del territorio en la búsqueda de una solución socialmente satisfactoria a las necesidades de cuidados, así como de la importancia de prestar atención al modelo por el que se opta.

Con esta finalidad, estructuramos el capítulo como sigue. En primer lugar, presentamos el concepto de nuevos yacimientos de empleo (NYE) y cómo aparece en escena en los años noventa (epígrafe 6.1). A continuación, a lo largo de cuatro epígrafes analizamos con cierto detalle las cuatro características básicas de lo que se ha denominado NYE. Para acabar, se cierra el capítulo con unas breves consideraciones (epígrafe 6.6) relativas a la identificación del trabajo de cuidados como NYE.

8.1. LA PROPUESTA DE LOS NYE

La inclusión de los NYE en la agenda política europea hay que situarlo en una etapa crítica de su economía, allá por los años 90. Parte de la problemática venía siendo arrastrada desde la crisis de los años 70⁵¹ (Banyuls *et.al.*, 2002: 9). Sus orígenes “institucionalizados” hay que ubicarlos en el Libro Blanco *Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XX* (1993), en el que se refleja la inquietud en Europa por las elevadas tasas de desempleo y la necesidad de buscar nuevas vías para encontrar solución al problema del desempleo, pues las políticas económicas aplicadas hasta el momento no estaban dando los resultados esperados⁵². Esta incapacidad de generación de empleo en Europa se contrapone a la situación en otras grandes potencias mundiales: Estados Unidos y Japón, que sí ven aumentar sus tasas de ocupación (Aragón, 1994; Cuevas y Olmos, 2011: 107). Las prioridades que marca el Libro Blanco no sólo se dirigen hacia la búsqueda de nuevas vías para la creación de empleo, sino que incorporan aspectos como el aumento de la flexibilidad interna y externa, la mejora de la educación y la formación (formación a lo largo de toda la vida), la descentralización, la rebaja de los costes laborales de los trabajadores poco cualificados o la redefinición de las políticas de empleo, con especial incidencia en las políticas activas⁵³ (Comisión de las Comunidades Europeas 1993:17; Cachón, 1997a: 120-121). Incluso, la Comisión proyecta la creación de tres millones de puestos de trabajo en el ámbito de los NYE en la Comunidad europea hasta el año 2000⁵⁴ (Comisión de las Comunidades Europeas 1993: 21); no es la “cura milagrosa” para solucionar el problema del desempleo, pero supone

⁵¹ Así lo manifiesta unos años más tarde la misma Comisión europea en el documento *Acción a favor del empleo en Europa. Pacto de Confianza* publicado en 1996. En su introducción, las primeras palabras rezan lo siguiente: “Desde la década de 1970, el paro es endémico en Europa...” (Comisión Europea, 1996: 13).

⁵² Pese a que se marque como origen de los NYE al Libro Blanco de Delors, como bien citan Banyuls *et.al.* (2002: 10), los antecedentes se sitúan en los años 80, con las estrategias de desarrollo local.

⁵³ Sobre este aspecto, habría que considerar que la supuesta socialdemocracia del presidente Delors queda en entredicho según lo fijado en este Libro Blanco. Para algunos, como Aragón (1994), el Libro Blanco fue el “testamento de la socialdemocracia”.

⁵⁴ En el Libro Blanco Delors viene redactado de la siguiente forma: “...No obstante, y según cálculos concordantes, se puede adelantar la cifra de 3 millones de nuevos empleos en la Comunidad, que se repartirían en proporciones iguales entre los servicios de proximidad, la mejora de las condiciones de vida y la protección del medio ambiente.”. (Comisión de las Comunidades Europeas 1993: 21).

una inyección considerable, más si cabe por el hecho de incluir el ambicioso objetivo de crear 15 millones de puestos de trabajo para el año 2000⁵⁵.

Las bases que fijaba el Libro Blanco tuvieron su concreción dos años más tarde, con el *Informe Iniciativas locales de desarrollo y empleo* y con *Una Estrategia europea de Estímulo a las Iniciativas de desarrollo y de empleo*, elaborados ambos por la misma Comisión. Estos informes, que en principio marcan la plataforma ideal y deseable para sus autores, encuentran la senda del pragmatismo con varias iniciativas. El supuesto más paradigmático es el llevado a cabo a través del *Plan Aubry* de empleo juvenil⁵⁶ en Francia (1997) durante el mandato del gobierno de Lionel Jospin; algunas sugerencias insertas en el Libro Blanco tienen su expresión política en el Plan adoptado por el gobierno francés. De hecho, el *Plan Aubry* abre la puerta para crear nuevos servicios y, por ende, nuevos empleos, que satisfagan las nuevas necesidades o demandas sociales en un ámbito concreto: el local; de ahí que se hable de la oferta de servicios de proximidad (Cosín, 2011: 135). Este tipo de actuaciones políticas, como experiencias piloto, también se proyectan en otras regiones europeas, como en Bélgica, Dinamarca, Finlandia o España⁵⁷, de forma muy diáfana a través de instrumentos de financiación (los cheques-servicio)⁵⁸ para la generación de empleo.

Dentro de este marco, se apuesta por la búsqueda de nuevas vías para la creación de empleo con base en la existencia de nuevas necesidades de la población, tanto individuales como colectivas, que no estaban satisfechas. En palabras de Cachón (1999: 124), “para responder a estas nuevas (o relativamente nuevas) necesidades, están surgiendo nuevas (o relativamente nuevas) actividades generadoras de nuevos (o relativamente nuevos) empleos”. La hipótesis no se centra únicamente en nuevas necesidades con demanda efectiva, sino que se incluyen también a aquéllas que presentan un potencial para serlo – para convertirse en demanda efectiva – (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999: 17). Además, algunas de ellas no son tan novedosas: incluso, podría

⁵⁵En la página 48, el Libro Blanco dice así: “La Comisión recomienda que la Comunidad se fije el objetivo de crear, como mínimo, quince millones de puestos de trabajo, de tal manera que, para el año 2000, la actual tasa de desempleo se reduzca a la mitad”.

⁵⁶Iniciativa “Nouveaux Services-Emplois Jeunes”.

⁵⁷ Para el caso español, merece destacar el proyecto ESPARRU para Guipúzcoa.

⁵⁸ En el estado belga, se puso en funcionamiento los “*titre-service*” (cheques-servicio); en Finlandia, el programa experimental “*Services Vouchers in Child Day Care*” para el cuidado de niños y niñas. En España, fueron varias las iniciativas para la implantación de los cheques-servicio: en Guipúzcoa y dentro del marco del proyecto ESPARRU, o en Sant Feliu de Llobregat, objeto de estudio por la Fundació CIREM.

afirmarse que tienen un corte *tradicional*. En algunos casos se trata de actividades que ya habían venido realizándose dentro del ámbito familiar, como ocurre claramente en el ámbito de los cuidados: el cuidado de criaturas, de mayores y/o personas en situación de dependencia.

A partir de esta introducción se puede presentar una definición de los NYE. Jiménez, Barreiro y Sánchez las definen como:

“aquellas actividades económicas destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que se configuran hoy en mercados incompletos y que tienen un ámbito de producción/prestación territorialmente definido, al mismo tiempo que son intensivas en empleo” (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999: 48; Fundación CIREM y Fundación ENTORNO: 2000: 15)

Se trata de actividades que reúnen ciertas características simultáneamente, de las que nos ocupamos a continuación.

8.2. LA EXISTENCIA DE NECESIDADES SOCIALES NO CUBIERTAS SATISFACTORIAMENTE

Como primera característica definitoria de los NYE se señala que son una respuesta a la aparición de nuevas necesidades de la población, fruto de un cúmulo de varios factores que las propician. De ahí que deba dirigirse la mirada a las razones del surgimiento de las mismas. Son diversas las transformaciones socioeconómicas que tienen lugar en esta etapa. Pueden subrayarse los cambios demográficos (envejecimiento de la población, variación de los modelos o estructuras familiares, etc.), mejora en las condiciones de vida o transformaciones en el mercado de trabajo, destacando la incorporación de la mujer como parte de la población activa en éste. O variaciones relativas a los patrones de consumo y de ocio. En el caso de los gustos del consumidor/a, estos se han dirigido a la “diferenciación dentro de la homogeneidad” (Alonso y Conde, 1994, en Cachón, 1997a: 120), mientras que, en lo referente a los modelos de ocio, a tenor de una mayor disposición de tiempo libre, la ciudadanía demanda/solicita una oferta variada de actividades para cubrir dicho tiempo (Vilallonga, 2002). También irrumpe una mayor concienciación medioambiental que se imbrica, a su vez, con la sostenibilidad y con la búsqueda de una mayor calidad de vida (Cachón, 1999: 123).

En función de cada uno de los factores citados, y con la posible combinación de varios de ellos, surgen nuevas necesidades. Por ejemplo, el envejecimiento de la población unido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y al cambio en los modelos familiares, ocasionan la necesidad de que algunas actividades que hasta el momento se realizaban en el ámbito doméstico (trabajo reproductivo) no se puedan satisfacer como hasta entonces. Surge, pues, la necesidad de cubrir determinadas actividades, como el cuidado de personas mayores, de discapacitados/as o de criaturas. Se trata de actividades que tradicionalmente habían sido satisfechas de forma generalizada por la mujer en el ámbito doméstico, pero que ese conjunto de factores mencionados dificulta dicha cobertura. También pueden intuirse nuevas necesidades en el campo del ocio y del tiempo libre: la concienciación sobre el medio ambiente y la sostenibilidad, el mayor tiempo para el ocio y/o el crecimiento del nivel educativo de la población, incita la emersión de nuevas expectativas dentro del ámbito medioambiental y cultural. Incluso el envejecimiento poblacional no es ajeno al disfrute del tiempo libre; antes al contrario, al aumentar la esperanza de vida y existir más población en las franjas de edad superiores a los 65 años, con mejores condiciones de vida y de salud que antaño, da pie a que estos busquen actividades para estar ocupados (no en el sentido de empleados)⁵⁹. Otro ejemplo que puede ser ilustrativo es aquél en el que, dada la concentración de población en las ciudades, tendencia además que se prevé que vaya en aumento, se manifiesta la necesidad de viviendas y de espacios para disfrute de la población. A partir de aquí, se configuran actividades relacionadas con la mejora en las urbes, sea la rehabilitación de edificios, la mejora en la accesibilidad a distintos lugares de ésta a través del transporte colectivo, o la generación de espacios para el ocio, como pueden ser zonas “verdes” o el desarrollo de actividades culturales.

Estos son algunos ejemplos de nuevas necesidades. Según la lógica presentada en el *Libro Blanco* de éstas aparecerán nuevas actividades que, a su vez, generarán nuevos puestos de trabajo (Cachón, 1999). Banyuls *et al.* (2002: 13) matizan esta secuencia al establecer que ésta tendrá lugar siempre y cuando exista una demanda efectiva.

⁵⁹ Hoy en día se habla de “silver economy” o “economía de plata o plateada”, que comprenden a un conjunto de servicios destinados a la población mayor. No estamos hablando propiamente del cuidado de personas mayores sino de servicios de diferente índole dirigidos a estos, tales como la salud, la nutrición, el ocio u otras. Existe un informe de la Comisión Europea, *Smart Silver Economy*, donde se recoge esta “nueva” economía, y que, desde nuestro parecer, estaría dentro de los llamados NYE. Para más información sobre esta iniciativa de la Comisión Europea puede visitarse el siguiente enlace <http://www.smartsilvereconomy.eu>. En la ciudad de València, capital del AMV (territorio objeto de estudio), se está haciendo hincapié en este sentido. Véase Pitxer *et al.* (2019).

La Comisión europea, a partir de *Una Estrategia europea de Estímulo a las Iniciativas de desarrollo y de empleo* (1995), concretó las actividades categorizadas como NYE. Distinguió cuatro grandes áreas, y dentro de éstas, diecisiete ámbitos de actividad (ver tabla 15). Con todo, no guardaba el propósito de ser una lista cerrada. Podía verse ampliada en función de la detección de nuevas necesidades que pudiesen transformarse en actividades a cubrir. Especialmente porque una de las virtudes de los NYE es que su aplicabilidad dependerá de las circunstancias de cada territorio (Vilallonga, 2002).

Tabla 15: Nuevos Yacimientos de Empleo

Servicios de la vida diaria	Servicios de mejora del marco de vida
<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios a domicilio. • El cuidado de los niños. • Las nuevas tecnologías de la Información y de la Comunicación • La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción 	<ul style="list-style-type: none"> • La mejora de la vivienda. • La seguridad. • Los transportes colectivos locales. • La revalorización de los espacios públicos urbanos. • Los comercios de proximidad.
Servicios culturales y de ocio	Servicios de medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> • El turismo. • El sector audiovisual. • La valorización del patrimonio cultural. • El desarrollo cultural local 	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de los residuos. • La gestión del agua. • La protección y mantenimiento de las zonas naturales. • La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

Fuente: Molpeleres, L. e Instituto de la Mujer (2013: 8-9).

Dada la apertura del listado, posteriormente se incluyeron nuevos ámbitos como la mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos, la prevención de riesgos laborales, ambos dentro de los servicios de la vida diaria, la gestión del agua en los servicios medioambientales, y el deporte en los servicios culturales y de ocio (Vilallonga, 2000; Fundación CIREM y Fundación ENTORNO, 2000: 14-18; Molpeleres e Instituto de la Mujer, 2013: 10).

8.3. MERCADOS INCOMPLETOS E IMPERFECTOS

Una segunda característica de los NYE es que se configuran en mercados incompletos o insatisfechos. Así, hay algunas necesidades que no son resueltas ni por el mercado ni por la Administración Pública, y en algunas de ellas la causa viene dada por la crisis y cuestionamiento del Estado del bienestar (v.gr. servicios sociales). Esta idea entronca con

el interrogante sobre si estas necesidades van a traducirse en una demanda suficiente para ser cubierta a través de la conformación de una oferta de actividades en el mercado. Es decir, puede que existan necesidades sociales (individuales o colectivas) pero que la población no esté en disposición de hacer frente al pago de las mismas, pues algunas de éstas pueden ser cubiertas por el trabajo realizado dentro de la esfera reproductiva, o bien se decida satisfacerlas dentro del ámbito de la economía informal. En cualquier caso, hay que efectuar el balance examinando la cuestión tanto desde el lado de la oferta como desde el lado de la demanda para observar si se genera o no un mercado para esas actividades. Desde el de la oferta, puede ocurrir que no sea rentable ofrecer esas actividades/servicios si no existe seguridad de demanda de los mismos. Como dirían Martín y Palma (1999: 35), se está frente a “una oferta caracterizada por ser fragmentaria, de baja calidad y con sustitutivos cercanos fuera del mercado”. Desde la vertiente de la demanda, puede que no se disponga de suficiente capacidad económica para la adquisición de esos servicios, o incluso, que existan reticencias/resistencias para su adquisición en el mercado de bienes y servicios. Los mismos autores resumen los mercados de los NYE como:

“(…) mercados con alta interdependencia entre la oferta y la demanda, sometidos a una fuerte competencia de mercados paralelos e incluso de mercados irregulares, lo que supone la existencia de abundantes sustitutivos tanto en la esfera del mercado como en la del no-mercado” (Martín y Palma, 1999: 36).

Además, puede ocurrir que se carezca de mano de obra cualificada para la oferta de estos servicios pese a la existencia de demanda, con lo que se difumina la posibilidad de ofrecerlos en el mercado, recordando en cualquier caso la importancia de la dimensión territorial, en el sentido de que estos se proporcionan en un entorno cercano: son servicios de proximidad.

Analizando estas barreras que impiden o dificultan la generación de un mercado (de ahí que se hable de mercados incompletos), puede impulsarse el mercado de los NYE a través de la intervención pública, siendo la Administración el acicate para su generación. Un estímulo que puede ser palanca de cambio es la concesión de ayudas públicas a los prestadores/proveedores de estos servicios o actividades, a la par que puede venir acompañado de la privatización de servicios que hasta el momento venían siendo ofrecidos o satisfechos por la Administración (Banyuls *et al.* 2002: 14). Pero este estímulo desde el lado de la oferta también debe ir de la mano de facilidades a la demanda, para lo

que se requiere, básicamente, la garantía del poder de compra. Asimismo, esta promoción de expansión de la demanda puede introducirse mediante la concienciación o educación ciudadana acerca de los efectos positivos de estos servicios (Martín y Palma, 1999: 36; Banyuls *et al.*, 2002: 13).

Con todo, puede hacerse un cotejo de la situación y determinar quiénes van a ser los oferentes o cómo se articula la oferta de estos servicios: la Administración Pública, el mercado, o si continuarán siendo satisfechas dentro del ámbito no mercantil. Si se ofertan en el mercado, ya sea por empresa mercantil o por entidad del Tercer Sector, la demanda deberá tener suficiente poder de compra o capacidad adquisitiva. Otro escenario es aquel en el que las actividades sean prestadas por la Administración; no obstante, dentro de esta opción, puede contemplarse la concesión. El titular de los servicios sigue siendo la Administración correspondiente, pero la prestación la realizan entidades que operan en el mercado (una privatización en la prestación del servicio, que continúa siendo de provisión pública)⁶⁰. Otra decisión que puede adoptar la Administración es la concesión de algún tipo de ayuda o subvención a las organizaciones que actúan en el mercado con el fin de apoyar y apuntalar la oferta de esos servicios⁶¹.

En el primer escenario, si no existe suficiente poder adquisitivo para la generación de demanda, se tenderá a la opción de rebajar los precios. En este caso, una vía para conseguirlo es a través de la reducción de los costes salariales para los/as empleadores/as; si bien pueden reducirse los costes salariales indirectos (v.gr. cotizaciones a la Seguridad Social), los/as empleadores/as, para considerar como rentable la oferta de esos servicios, harán caer el peso de la reducción sobre los costes salariales directos. Es decir, que repercutirá en el salario de los/as trabajadores/as. Huelga decir que en el segundo escenario, esto es, cuando se realiza la concesión del servicio (titularidad pública del servicio pero prestación privada), la problemática será similar. En consecuencia, debería tratarse la cuestión de la generación de puestos de trabajo en el mercado de los NYE en su vertiente cualitativa y no sólo en la cuantitativa. Esto es, puede que se genere empleo gracias a las nuevas actividades, pero habrá que examinar qué tipo de empleo y las condiciones laborales que las caracterizan. Banyuls y Pitxer (2002: 5) ya lo señalan, al

⁶⁰ Como veremos más tarde en la parte empírica de este documento, esto sucede en el servicio de ayuda a domicilio en algunos municipios del AMV, como por ejemplo, la ciudad de València.

⁶¹ Esto tiene lugar en el País Valenciano para el caso de centros de día y residencias, cuando se conceden servicios propios de la Ley de la Dependencia.

incidir en la precariedad subyacente en el desarrollo de las actividades incardinadas dentro de los NYE.

8.4. UNOS PROCESOS PRODUCTIVOS POR LO GENERAL INTENSIVOS EN TRABAJO

La tercera particularidad de los NYE es la intensidad en el uso de la fuerza de trabajo. Algunas de las actividades incluidas dentro de los NYE pueden presentarse como más intensivas en empleo, mientras que otras no tanto. Su magnitud dependerá de cada actividad. Es importante ver “qué parte del valor añadido de esa actividad se explica por la incorporación de trabajo personal directo” (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999: 48). El problema que suele venir parejo a esta intensidad en mano de obra es su baja productividad⁶².

La cuestión de la intensidad en trabajo de los NYE es su mayor virtud y su mayor defecto (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999: 49). Es una virtud por el potencial efecto positivo en términos de generación de empleo, pero tiene la parte negativa de que la elevada intensidad en trabajo de estos procesos productivos puede acompañarse de salarios bajos y de condiciones de empleo y de trabajo negativas. Además, se traducirá en un precio de los productos que no está al alcance de toda la población, puesto que sólo aquellos que dispongan de rentas altas podrán pagar esos servicios y actividades. Para rentas más bajas, el precio del servicio estará por encima de sus posibilidades de compra. Dada esta situación, la población (personas o familias) con rentas inferiores al precio al que se ofrece el servicio optará por satisfacer sus necesidades mediante otras vías ajenas al ámbito mercantil, como puede ocurrir en el ámbito familiar (trabajo reproductivo). A su vez, esto

⁶² Sin embargo, hay que ser cauteloso con la valoración de la productividad en los NYE, en especial, si se hace a partir de un enfoque económico clásico. Si la productividad del factor trabajo es la relación entre producción obtenida y el trabajo incorporado a la actividad, no sólo debería fijarse en este último, sino en la combinación de ambos, al igual que también debiera estimarse el modo en que se está haciendo uso de ese trabajo, el capital, la incorporación de tecnologías, que también influyen, en definitiva, en la productividad. Por otra parte, es relevante el interés que despierta para la configuración de mercados de NYE la oferta realizada por las organizaciones de la Economía Social, pues las actividades de éstas “hacen uso de recursos endógenos de la zona, por su naturaleza económico-social son apropiadas para el lanzamiento de las actividades de NYE y funcionan de forma socialmente responsable” (Puentes y Velasco, 2009: 108), y en los que el interés no es sólo la obtención de beneficios sino el desarrollo sostenible de la comunidad en un entorno localizado. Este aspecto guarda relación con la actual responsabilidad social territorial.

conduce a que, para ser rentable al consumidor/a, el oferente del servicio deba bajar los precios, lo que acabará repercutiendo en el salario de los/as trabajadores/as.

Pese a todo, los NYE no es que pretendan hacer emerger la actividad que venía realizándose en estos ámbitos no mercantiles. Al menos, no como venía efectuándose en estos. Lo que sí se busca es que estos se normalicen y formalicen (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999: 50), cumpliendo con unas garantías mínimas de calidad. Para conferir de garantías de calidad a estos trabajos, la Comisión europea mantiene que es aconsejable “estructurar profesionalmente estos ámbitos, mejorando la formación y los títulos para consolidar los nuevos oficios” (Comisión Europea, 1995: 29-32, en Cachón, 1997a: 124).

A día de hoy, y pasadas más de dos décadas desde el *Libro Blanco Delors*, los NYE pueden haber perdido su adjetivación pareja. O si no la han perdido, sí se asocian con otros conceptos muy cercanos: nuevas oportunidades de empleo, iniciativas locales, ocupaciones nuevas y emergentes, empleos para la nueva economía... En cualquier caso, la virtud de la definición hasta aquí ofrecida y del listado de actividades es su susceptibilidad al cambio, y, por tanto, sujeta a modificaciones que se amolden a la aparición de nuevas necesidades. O como señala Lebrun (1995: 28, en Martín y Palma, 2002: 23), el “término nuevo se refiere a las posibilidades de satisfacción de nuevas necesidades (...) y, por tanto, a las posibilidades de creación de nuevos empleos”.

En definitiva, se aprecia una actualización de los NYE, tal y como han realizado diferentes estudios. El trabajo realizado por CIDEC (2004)⁶³ para el País Vasco, OBECAN para la comunidad canaria, investigaciones para la comarca de Alama de Granada (Buendía, Expósito y Sánchez, 2012) o para la ciudad autónoma de Melilla⁶⁴ (Cuevas y Olmos, 2011) son algunos ejemplos. O con un carácter más general, el trabajo de Molpelceres y el Instituto de la Mujer (2013), centrado en el sexo femenino. En este último se reformula el término yacimiento de empleo, definiéndolo como aquellas “actividades sostenibles desde el punto de vista social y ambiental, generadoras de

⁶³ CIDEC son las siglas de Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEC es una iniciativa promovida por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, financiada por el Fondo Social Europeo (FSE) y que publica cuadernos de trabajo en tres ámbitos esencialmente: empleo, formación y cualificaciones laborales.

⁶⁴ El trabajo que se desarrolla para la ciudad autónoma de Melilla es el resultado del proyecto de investigación “*Nuevos yacimientos de empleo: evaluación de la formación e inserción sociolaboral de personas en riesgos de exclusión social*”, cuya directora es la Dra. Leonor Buendía. Ésta desarrolló el trabajo citado para la comarca de Alama en Granada.

empleo, que cubren necesidades sociales insatisfechas, sean estas necesidades nuevas o ya consolidadas” (Molpelceres e Instituto de la Mujer, 2013: 23). Ofrecen un listado de actividades propias de esta categoría, tales como los servicios TIC, la energía sostenible, el sector audiovisual, la investigación, la agricultura y ganadería ecológica, el sector alimentario...

8.5. UN ÁMBITO DE PRODUCCIÓN/PRESTACIÓN TERRITORIALMENTE DEFINIDO

El cuarto rasgo distintivo de los NYE es que su ámbito de producción/prestación está territorialmente definido, de ahí que destaque su entronque con el desarrollo local. La importancia otorgada al desarrollo local en el territorio europeo es incluso previa al surgimiento de los NYE⁶⁵. En consecuencia, se movilizan las iniciativas locales para hacer frente a los procesos de ajuste económico de la época, con el fin de “generar mecanismos propios de reacción frente a las macro-transformaciones por las que atravesaba el capitalismo” (Muiños y Cortegiano, 1998: 2). Son momentos en los que se reconocen los malos resultados macroeconómicos y articulan actuaciones en el ámbito más micro y local.

En el caso que nos ocupa, es la dimensión territorial un factor inherente a los NYE, pues el espacio en el que van a desarrollarse está demarcado geográficamente, aunque no por ello tiene que coincidir con criterios de delimitación político-administrativa. De esta forma, puede actuarse en espacios territoriales que coincidan con un distrito de un municipio de gran tamaño, con municipios de pequeño y/o mediano tamaño, o también en ámbitos territoriales supramunicipales, como es el caso de las comarcas. Asimismo, la actuación puede superar estos criterios político-administrativos, como sucede en el caso de los mercados locales de trabajo.

Gracias a desarrollarse en un ámbito espacial delimitado se encuentran ventajas para fomentar la creación de empleo. La cercanía de las autoridades locales es una de estas ventajas, pues permite un conocimiento más cercano tanto de la potencial oferta como de la demanda. Se pueden potenciar de forma más localizada programas de activación de

⁶⁵ El antecedente a las propuestas de la Comisión Europea fue elaborado por la OCDE en 1984, con el documento *Iniciativas locales para la creación de empleo. Programa ILE*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

empleo al conocer de primera mano las circunstancias del espacio en el que se desenvuelve. Presentan mayores facilidades para detectar nichos de empleo o para poner en funcionamiento proyectos piloto, al tiempo que tienen mayor conexión y conocimiento de los agentes sociales y económicos y del tejido asociativo del lugar, lo que permitirá promover las iniciativas locales entre estos.

En esta línea se crearon las Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo (ILDE), con dos documentos esenciales para su comprensión. El primero fue *Una Estrategia Europea de Estímulo a las Iniciativas Locales de Desarrollo y de Empleo*, en el que se desarrollan los NYE y se hace un estudio exhaustivo de las diecisiete actividades, mostrando algunas experiencias destacables, y el siguiente fue el *Segundo Informe sobre las Iniciativas locales de Desarrollo y Empleo. La era del empleo a medida*. En este último, se da por sentada la importancia de las iniciativas locales para la creación de empleo, además de presuponer que por ellas pasa el futuro del trabajo (Comisión Europea, 1998: 5). Pero no obvian la necesidad de formular unas etapas que, necesariamente, deben recorrerse. De este modo, la Comisión, en este segundo documento establece una secuencia temporal a seguir.

Tabla 16: Fases para la implantación de las Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo

Etapas previas	Aculturización de la zona
	Autonomía de los agentes locales
	Clima de confianza y de cooperación
Definición de una estrategia y de una asociación adoptada a ella	
Explotación de los Nuevos Yacimientos de Empleo	Prospección de la demanda
	Descripción de la oferta (selección de los candidatos)
	Construcción de los proyectos
ILDE (Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo)	
Puestos de trabajo y actividades duraderos	Montaje de los proyectos (financiación, formación)
	Seguimiento de los proyectos y de los promotores

Fuente: Comisión Europea (1998: 13).

Si las Iniciativas Locales de Empleo fueron el estandarte a partir del cual se hace frente a los problemas del desempleo, otras acciones fueron activadas, como las Iniciativas Locales de Desarrollo Empresarial o las Iniciativas de Desarrollo Local.

Como dinamizador de estas políticas de fomento del empleo a partir de los NYE las autoridades públicas deben actuar contando con los agentes del territorio. Una figura relevante para esta labor de dinamización son las Agencias de Desarrollo Local y sus agentes. La nomenclatura a emplear para designar a estas figuras puede variar.

Un modo de articular las políticas de empleo es la de los Pactos territoriales y/o locales (Gallego y Pitxer, 2009): estos autores hacen mención de “la capacidad de las políticas públicas en los ámbitos socio-económico y laboral para estimular el desarrollo territorial”, para lo cual se necesita la cooperación entre diversos actores.

8.6. EL TRABAJO DE CUIDADOS COMO NYE

Tras la exposición realizada, cabe concluir que existe una relación entre los NYE y el trabajo de cuidados, más concretamente, que dicho trabajo de cuidados es uno de los NYE. Estamos ante una actividad que cumple con las características propias de los NYE, desde la existencia de necesidades sociales ni total ni convenientemente satisfechas, así como los desequilibrios entre oferta y demanda de este servicio o trabajo (con mercados incompletos o insatisfechos), pasando por el uso intensivo de mano de obra en el mismo, hasta por su dimensión territorial. Y esto es algo de particular importancia por sus implicaciones.

En primer lugar, la falta de una satisfacción adecuada de las necesidades sociales, en este caso las de cuidado a las personas en situación de dependencia, obliga a plantear posibles escenarios con los que afrontar este déficit, así como a tomar constancia de que no existe una única solución. En el caso concreto de las necesidades de cuidados, hemos visto que se puede recurrir a una combinación de distintas formas de cobertura de las necesidades, y que la opción finalmente adoptada no siempre ni en todos los lugares es socialmente satisfactoria, en tanto que no siempre se cubren las necesidades de toda la población con una mínima calidad en el servicio prestado.

Por otro lado, la búsqueda de fórmulas de cobertura de las necesidades no convenientemente satisfechas, en nuestro caso las de cuidado, conduce a completar la solución tradicional en el ámbito familiar (reproductivo, no mercantil) con otras vías que se traducen en la creación de empleo. El problema radica en que muy frecuentemente, la fórmula por la que se opta se traduce en la generación de empleos muy precarios (Banyuls y Pitxer, 2002; Banyuls *et al.*, 2002), muy frecuentemente en el ámbito de la informalidad.

Esto es algo que será objeto de atención en el marco de la investigación en torno al trabajo de cuidados remunerado en el ámbito del hogar que alimenta esta tesis.

En tercer lugar, como en la mayoría de las actividades recogidas en los NYE, también en la prestación de cuidados, estamos ante unos procesos productivos intensivos en trabajo, que requieren ciertas habilidades pero que muy raramente son objeto de reconocimiento y valoración social. Y este es un rasgo que se presentará de manera más acusada en ciertos contextos, como por ejemplo en las actividades de cuidado remuneradas en el ámbito familiar en la que la familia empleadora contacta directamente con la trabajadora. Cabrá buscar la lógica de esta dinámica y de los resultados obtenidos.

Por último, y en cuarto lugar, no debemos olvidar que estamos hablando de un trabajo que necesariamente debe ejecutarse dentro de unos contornos geográficos muy delimitados, un servicio de proximidad, donde lo local desempeña un papel harto relevante, no sólo por el hecho de que sea el espacio donde se tiene ejecutar y donde desempeñarán sus funciones sus trabajadoras, sino también porque es donde se pueden detectar con mayor precisión las necesidades de cuidados (IMSERSO, 2005: 106). Así pues, la situación a este respecto no será homogénea en todos los territorios, al tiempo que las estrategias de intervención deberán dotarse de cierta territorialidad. Por otro lado, desde esta perspectiva, es en ámbitos territoriales concretos (esto es, un espacio de proximidad, allí donde la población busca una solución a su necesidad de cuidados, y también donde las trabajadoras de cuidados buscan un empleo con el que obtener ingresos y una cierta posición social) donde resulta conveniente intentar desarrollar una investigación para desentrañar la lógica de la actividad de cuidados y los trabajos en esta rama de actividad. Evidentemente, el análisis de caso territorial permitirá identificar la acción de fuerzas comunes a esta actividad productiva y laboral, fuerzas que se ejercen independientemente del territorio analizado, pero también la existencia de particularidades territoriales que matizan la acción de estas fuerzas. De este modo, los resultados alcanzados en un estudio de caso territorial, correctamente analizados, permitirán extraer conclusiones que van más allá del territorio sujeto a análisis. Algo que ha presidido el diseño de la investigación de esta tesis doctoral, con el recurso al análisis del caso del Área Metropolitana de València.

A lo anterior cabe añadir que, si bien las propuestas de políticas públicas no son el objeto principal de esta tesis doctoral, cuando se plantee la elaboración de una estrategia de intervención pública dirigida tanto a mejorar la cobertura de las necesidades de cuidado

(en cantidad y calidad) como a ganar en calidad del empleo en esta rama de actividad, los poderes públicos locales y regionales, en tanto que actores públicos más cercanos al territorio, necesariamente deberán ser parte activa de la solución. Algo que deberá acompañarse de la coordinación con niveles superiores de gobierno y con otros actores implicados y afectados por estas intervenciones.

PARTE II: CUIDADOS Y TRABAJO DE CUIDADOS EN EL CASO ESPAÑOL

Tras el bloque anterior de carácter teórico-conceptual, ahora nos adentramos en el análisis de la situación general de los cuidados en el territorio español, un análisis que consta de un único capítulo. Es una suerte de preámbulo al estudio de caso del Área Metropolitana de València que presentaremos en el siguiente bloque de la tesis.

9. CUIDADOS Y TRABAJO DE CUIDADOS EN EL CASO ESPAÑOL: UNA VISIÓN GENERAL

Este capítulo está conformado por tres partes diferenciadas. En un primer momento nos encontraremos con las principales causas originadoras de lo que ha venido a denominarse como “crisis de los cuidados”, una crisis deudora de factores económicos, sociales, demográficos y culturales. A continuación se prestará la atención debida al protagonismo relativo de los diferentes ámbitos de cobertura de los cuidados. En este caso, se abordarán los diferentes vértices provisoros de cuidados, esto es, al “diamante de cuidados”. Por ello, se prestará atención al papel desempeñado por el Estado, concretamente a la principal ley reguladora de la atención a la dependencia, la LAPAD, explicando someramente su contenido y algunas críticas a la misma. Una ley que posee la capacidad de conformar el marco general de los actores provisoros de cuidados. Le seguirá el ámbito provisor del mercado, teniendo en consideración que, si bien existen diferentes opciones de mercantilización de los cuidados a personas mayores y/o en situación de dependencia, nos centraremos más detenidamente en los cuidados provistos por cuidadoras domésticas remuneradas donde no existe organización o empresa de por medio. Le seguirá el vector relativo al Tercer Sector, dedicado desde tiempos lejanos a estos menesteres, pero con cambios recientes. Para finalizar con este capítulo haremos mención a la Gran Recesión, una crisis económica que ha tenido efectos perversos sobre el mercado laboral y sobre las condiciones materiales de la población española, y que, a su vez, ha afectado de manera contundente sobre el sector de los cuidados.

9.1. LAS NECESIDADES DE CUIDADOS EN ESPAÑA

Son diversos los factores por los que nos hallamos ante unas necesidades crecientes de cuidados en España. Así, la sociedad española está cada vez más envejecida, siendo la población mayor de 65 años de un 18,2% en la actualidad. El Instituto Nacional de

Estadística estimó en 2014 que este porcentaje irá en aumento en los próximos años, llegando al 24,9% en el año 2029 y al 38,7% en el año 2064⁶⁶. Por tanto, con una población más envejecida, es mayor el número de personas que necesitan (y necesitarán) del soporte de otra u otras personas para cubrir sus necesidades de cuidados. Además, las tasas de esperanza de vida aumentan, a lo que se le suma unas bajas tasas de natalidad, con la consiguiente estructura de la pirámide poblacional regresiva o “en forma de hongo”. Junto a esto, hay que añadir la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, especialmente a partir de los años 80 y 90, así como los cambios en sus expectativas personales/profesionales. Pensemos que éstas han sido tradicionalmente las encargadas de las tareas de cuidados en el ámbito del hogar. Sumemos a los factores que inciden en la creciente necesidad de cuidados otros como las modificaciones en las estructuras familiares y en los modelos de hogar⁶⁷ o la falta de corresponsabilidad por parte de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados (Pla-Julián y Giménez-Moreno, 2012: 323). También la creciente urbanización⁶⁸ y la consolidación de las áreas que superan los límites municipales (v.gr. áreas metropolitanas o las áreas funcionales urbanas), a lo que se le agrega el fomento de la autonomía personal en la que subyace la idea del individualismo y el pensamiento acerca de la no necesidad de ayuda de otras personas y que ha minado las relaciones de vecindad y cercanía (Comas d’Argemir, 2019). Todo esto va unido a unas políticas públicas ineficientes que no han conseguido modificar el carácter *familista* de nuestro Estado del Bienestar propio de la vía *mediterránea*. Una vía *mediterránea* caracterizada por unos servicios públicos escasamente desarrollados en relación con los servicios sociales y un papel de la familia fuertemente asentado (Muñoz y Pitxer, 2016a, 2016b). Este modelo *familista* supone, por un lado, un ahorro para las arcas públicas del Estado, y por otro, una sobrecarga física y emocional para las personas cuidadoras, repercutiendo asimismo en su acceso al mercado de trabajo y en sus condiciones y trayectorias laborales cuando están empleados/as. Del mismo modo, este *familismo* es deudor de factores culturales, como subraya en algunos

⁶⁶ Disponible en <http://www.ine.es/prensa/np870.pdf>

⁶⁷ Según el INE, en el año 2016, los hogares de 1 persona eran 4.611.129; para el año 2031 se espera que ésta aumente a 5.522.762. Disponible en http://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176954&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

⁶⁸ Sobre cuidados, urbanismo y ciudad destacamos la cita de Comas d’Argemir (2017) acerca de la ciudad, donde “la lógica del urbanismo dominante se confronta con la lógica de la cotidianeidad presente en los usos de la ciudad”, y en la que adquieren especial protagonismo las mujeres. Asimismo, “los trabajos de cuidados suponen un uso diversificado de la ciudad, pues están atravesados por numerosos trayectos y la movilidad es un factor fundamental” (2017: 74-75).

de sus trabajos Pfau-Effinger (2005) al tiempo que también se subraya que los cuidados varían en función de ingredientes de índole cultural y territorial (Comas d'Argemir, 2014). Así, todos estos factores dan lugar a lo que se ha venido a denominar como crisis de los cuidados⁶⁹ (Pérez Orozco, 2006; Benería, 2010; Martínez Buján, 2014: 277; Gálvez, 2016: 13).

Esta crisis exige una respuesta por parte de diferentes actores e instituciones, sea la familia, el Estado, el mercado o la sociedad civil. La reacción de cada uno de estos actores no es independiente ni ajena a la respuesta dada por el resto, siendo el Estado quien alcanza un papel más destacado en la definición del marco en el que operan el resto de actores. Si bien nos ocuparemos de todas estas respuestas a lo largo de este capítulo, comentamos ahora muy brevemente el paso importante dado por el Estado en el caso español que ahora nos ocupa. Así, por parte de la Administración Pública central destacamos la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley de la Dependencia o LAPAD), norma que viene a cubrir este nuevo riesgo social (*new social risk*), los cuidados, y que como dice la misma es “uno de los principales retos de la política social (Exposición de Motivos, 1, LAPAD). Sin embargo, hoy día (casi quince años después) no se han conseguido los objetivos inicialmente planteados, al menos en algunas Comunidades Autónomas, como la valenciana, en parte por falta de voluntad política, en parte por la crisis económica de 2007/2008, y las políticas de austeridad que se aplicaron a partir del 2010, algo que coincidió con la puesta en marcha de la Ley. Al mismo tiempo, no hay que olvidar que en un estado descentralizado como el nuestro, se encuentran fuertes disparidades territoriales, hecho que se refleja claramente en los resultados que ofrecen las estadísticas oficiales del IMSERSO⁷⁰.

⁶⁹ Esta crisis de los cuidados supone una oportunidad para introducir la perspectiva de la sostenibilidad de la vida como categoría central sobre la que graviten las diferentes esferas de actividad: productiva y reproductiva (Pérez Orozco, 2006: 10; 2011: 32). De ahí que se considere que es un buen momento para preguntarse cómo satisfacer las necesidades humanas y sobre qué vida queremos vivir, sin que la respuesta remita a un campo de posibilidades que quede restringido al ámbito del mercado (Carrasco, 2006; Pérez Orozco, 2011: 32; Rodríguez Enríquez, 2015: 32). De hecho, para gran parte de las familias, las de clase baja, el mercado no forma parte de su campo de opciones.

⁷⁰ En relación a estas disparidades territoriales merece destacar la aportación de Raquel Martínez Buján (2014), quien construye y distingue seis modelos regionales en relación con la organización social de los cuidados.

9.2. PROTAGONISMO RELATIVO DE LOS ÁMBITOS DE COBERTURA DE CUIDADOS

En este apartado abordaremos los diferentes ámbitos de cobertura de los cuidados en España, atendiendo a algunos de los vectores protagonistas en la prestación o provisión de los cuidados a personas mayores y/o en situación de dependencia. Esto hay que enmarcarlo dentro del régimen de Estado del Bienestar español, el cual muestra unas fases claramente diferenciadas (Rodríguez Cabrero, 2011a: 20-25): una fase de expansión (1975-1985), otra de consolidación (1986-1995), a la que le sigue la de europeización (1996-2005), y que concluye con la calificada como de recalibración (de 2006 en adelante). Es en la fase de europeización cuando tienen lugar avances significativos en materia de derechos civiles y sociales, especialmente en el final de ésta, con gobiernos del Partido Socialista. Así, se aprueban leyes como la relativa a la protección contra la violencia de género, la de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, o la misma Ley de la Dependencia (León y Pavolini, 2014: 359). No obstante, los efectos más negativos acontecerán en la fase de recalibración a partir de la crisis del 2007 (Gran Recesión), ciclo en el que, como consecuencia de las políticas de austeridad:

“se ha abortado una importante iniciativa pública de apuntalamiento de la transformación socio-cultural de la imagen de la mujer, de su rol en los servicios de cuidado personal y de su inserción en el mercado de trabajo” (Guillén, González-Begega y Luque, 2015: 10).

En relación con el Estado del Bienestar español, propio de la vía *mediterránea*, debe recalarse la importancia de la institución de la familia como agente provisor de cuidados. Aunque la referencia a la familia como principal protagonista en la prestación de cuidados no ofrece una imagen fidedigna de la realidad, en tanto en cuanto oculta un aspecto crucial: quién asume el grueso de la carga de cuidados. No podemos pasar por alto que es la mujer en el seno del hogar quien se encarga de esta provisión, entre otros, a las personas mayores o personas en situación de dependencia (sin olvidar el cuidado de criaturas). Y es que tradicionalmente la mujer ha venido desempeñando el papel de dispensar de bienes y servicios en el hogar dentro del marco del trabajo reproductivo. No obstante, puede decirse que de manera paulatina se ha avanzado en la mercantilización de las tareas del hogar y del cuidado, en especial a partir de la incorporación más sólida de un número

creciente de mujeres al mercado laboral. Por otra parte, y como añadidura, a medida que se ha producido un aumento de población foránea en el continente europeo, ésta ha sido empleada en algunos nichos laborales, como es caso del trabajo doméstico y de cuidados, subrayándose así la relación entre la variable migratoria femenina y cuidados (Colectivo IOE y Fernández, 2010; Martínez Buján 2011, 2014).

9.2.1. El papel del Estado: la Ley de la Dependencia y diversos niveles de gobierno

De entre los vértices que puede proveer de cuidados a las personas mayores y/o en situación de dependencia (presentados en el marco teórico conceptual de esta tesis doctoral) encontramos al Estado o Administraciones Públicas. Este, como hemos indicado más arriba, tiene la capacidad para conformar y redefinir el marco general en el que operarán los actores situados en el resto de vértices. En este sentido, el estado español destaca especialmente por la aprobación de la Ley 39/2006, conocida como la Ley de la Dependencia (LAPAD), norma que se encuadra dentro del cuarto pilar del Estado del Bienestar: los servicios sociales. Es el momento de efectuar algunas observaciones sobre la misma.

En España, antes de la aprobación de la LAPAD en el año 2006, las personas en situación de dependencia se veían protegidas por la acción de los servicios sociales, una vez incorporados como pilar del Estado del Bienestar a partir de la instauración y consolidación de la democracia. Y es que, en efecto, el despliegue de un sistema público de servicios sociales se vio entorpecido por un largo régimen dictatorial en España (Sancho, 2006). No obstante, y pese al impulso de este pilar del Estado del Bienestar en la década de los 80 y 90, la provisión de los cuidados no ha sido cubierta plenamente por el Estado, sino que el creciente protagonismo del sector público se vio acompañado de un proceso paulatino de mercantilización en las tareas de cuidados. Este proceso se situó en paralelo con el desarrollo de los servicios prestados por las mismas entidades locales y el Tercer Sector, sin dejar en el olvido que la atención en el núcleo familiar seguía (y sigue) siendo el principal elemento de provisión de cuidados. Observamos, pues, ese “diamante de cuidados”, esos cuatro vértices desde los que se pueden proveer los cuidados. Con todo, las diferentes modalidades presentadas o las distintas esferas de prestación de cuidados son complementarias y en ocasiones sus campos de actuación se ven solapados. De esta manera, vemos que es perfectamente compatible el cuidado de una persona mayor

o en situación de dependencia en el ámbito doméstico por la familia con algún servicio complementario, sea concedido por la Administración Pública (sea local u autonómica), u ofrecido por el mercado. Además, hay situaciones que se quedan en un ámbito intermedio entre las distintas esferas. Es el caso de la provisión de los servicios ofertados por la LAPAD (servicios que veremos a continuación, junto con las prestaciones) que muy a menudo acaban siendo prestados por empresas y organizaciones que actúan en el ámbito mercantil, pero a través de conciertos o convenios con las autoridades públicas (local y autonómica).

La LAPAD, fruto de la concertación social entre los actores sociales y el Gobierno, es “el resultado de una senda acumulativa de factores socioeconómicos e institucionales y de la participación de distintos actores sociales” (Marbán, 2011: 377). Puede decirse que fue un intento de superar el esquema de provisión tradicional, con la familia como principal sostén y la mujer como máxima protagonista (Fantova, 2015: 54), aunque bien es cierto que ya desde su aprobación tuvo críticas por su familismo implícito (Recio, 2006; Otxoa, 2008). Familismo implícito al ofrecer la posibilidad de que se efectúen los cuidados en el hogar retribuyendo al cuidador/a (prestación económica para cuidados en el entorno familiar), y convirtiéndose en “una «especie de salario del ama de casa» que sin duda atraparà a muchas mujeres mayores con graves problemas familiares y situación precaria en el mercado laboral” (Recio, 2006: 111). Situación que ya se apuntaba y que pudo comprobarse años más tarde con la información ofrecida por el IMSERSO, donde predominan las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar (Muñoz, 2015), así como otras críticas (de los Cobos, 2016; Minguela y Camacho, 2019), especialmente desde posturas feministas (Peterson, 2009⁷¹; CABISE, 2014⁷²).

⁷¹ Peterson (2009) recoge el parecer de la Asamblea Feminista (2006), crítica con la Ley de la Dependencia, como puede observarse en el siguiente fragmento: “Desde el feminismo se ha criticado el pago de un salario al ama de casa o mujer cuidadora, en la medida que supone reforzar el confinamiento de las mujeres al ámbito privado, al tiempo que se ha defendido como necesario y justo, el reconocimiento del trabajo de cuidados. En este sentido nos parece positivo que se reconozcan todos los beneficios sociales y económicos de los que goza cualquier trabajador/a, como el derecho a una pensión y prestaciones para cuidar en condiciones dignas. Pero creemos que debería ser una medida transitoria para mujeres que actualmente por edad y situación de cuidados que prestan, no han podido optar en igualdad de condiciones a toda una serie de oportunidades profesionales. Sin embargo, el contemplar esta ayuda a la persona cuidadora como una modalidad más de acceso al sistema, esta vez con rango de ley, supone seguir potenciando el rol de cuidadora de las mujeres, volviendo a cargar sobre nosotras una responsabilidad que es y debe ser asumida por el conjunto de la sociedad” (Peterson, 2009: 46-47).

⁷² “(...) estas conclusiones presentan una visión cosificada de la realidad de las mujeres, están descontextualizadas, en cuanto que no inciden en un cambio de modelo de trabajo y distribución sexual de tareas, ni siquiera un cambio de modelo de protección social, sino que constituyen pequeñas mejoras o apoyos manteniendo la situación actual de las familias y concretamente de las mujeres. Las medidas establecidas en la norma refuerzan los roles asignados por cuestión de género propios del sistema patriarcal.

Esta ley oferta un catálogo de servicios y prestaciones económicas a las personas en situación de dependencia, recogido en la tabla 17, del que se pueden ver beneficiadas aquellas que hayan sido reconocidas como tales (personas en situación de dependencia) por las autoridades competentes.

Tabla 17: Catálogo de servicios y prestaciones económicas contenidos en la Ley de la Dependencia

Prestaciones	Tipos
Servicios	Servicio de prevención de situaciones de dependencia y promoción de la autonomía personal
	Servicio de teleasistencia
	Servicio de ayuda a domicilio
	Servicios de centros de día y de noche
	Servicios de atención residencial
Prestaciones económicas	Prestación económica vinculada al servicio
	Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales
	Prestación económica de asistencia personal

Fuente: Elaboración propia a partir de la LAPAD.

Sin embargo, pese al catálogo común de servicios y prestaciones, y a la definición de unos principios compartidos de actuación, hay disparidades autonómicas. En este sentido, el despliegue del Estado del bienestar no puede desligarse del proceso descentralizador de los 80 y 90 a favor de las comunidades autónomas, ni de la consiguiente falta de homogeneidad en el territorio español en lo relativo a la concreción de la prestación de servicios (Gallego, Gomà y Subirats, 2005: 104; Gallego y Subirats, 2011: 100; del Pino, 2013; León, Ranci y Rostgaard, 2014: 14). Estas diferencias, incluso, van más allá del plano autonómico, al observarse contrastes dentro de cada región en función del enclave —urbano, semiurbano o rural—, lo que apunta la relevancia de la dimensión territorial⁷³.

Se potencian unas estructuras sociales que siguen siendo desiguales y no eliminan los sesgos de géneros, porque la visibilización, aunque tenga un fuerte poder simbólico, si no va acompañada de medidas concretas encaminadas a poner fin a las desigualdades existentes por cuestión de género, no tendrá ninguna capacidad de transformación” (CABISE, 2014: 5).

⁷³ De ahí la importancia, nuevamente, de concretar en el trabajo de campo la comunidad autónoma y el territorio objeto de estudio: el Área Metropolitana de València (en el País Valenciano), en nuestro caso.

Pese a estas diferencias territoriales, es importante resaltar qué propone la Ley. Ésta reconoce la necesidad de dar respuesta desde los poderes públicos a las demandas del colectivo, y se reafirma en su propósito de promocionar y dotar de recursos al sistema con un grado significativo de provisión pública en la cobertura de las necesidades de las personas dependientes. Sin embargo, dentro de los principios inspiradores recogidos en la Ley, se abre la puerta a la vía mercantil, a través de empresas con ánimo de lucro o de organizaciones del Tercer Sector. Es más, como finalidad del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se fija que éste quedará configurado como una red de uso público formada por centros y servicios públicos y privados. Reconoce, pues, que los servicios del catálogo se prestarán a través de la red de servicios sociales, si bien dicha red la conforman tanto centros de titularidad pública como centros privados debidamente autorizados. Por tanto, la pregunta que debe formularse es si existen suficientes centros de titularidad pública o si, en su defecto, hay una voluntad real de promover su creación. Y ni una cosa ni la otra son ciertas, pues se desvía al sector mercantil la prestación de estos servicios, sea a través de convenios o de conciertos⁷⁴.

Por otro lado, no hay que descuidar a las prestaciones económicas, cauce por el que el Estado acaba delegando en las familias la responsabilidad y las decisiones sobre el cuidado. Esta opción tiene su base en el asentamiento de un ideario más individualista, favorable a la libre elección del cuidado (Ungerson, 1999; Ranci y Pavolini, 2015: 11). Así, la concesión de una cuantía económica a la persona en situación de dependencia promueve que sea ésta (o, en la mayoría de ocasiones, su familia) quien decida finalmente el modo por el que se le provee la atención que estime conveniente. De entre estas prestaciones, destacaremos las dos más empleadas. Una es la prestación económica vinculada al servicio, sea residencial, de centro de día, o del SAD (incomprensiblemente, la Administración, en este caso el IMSERSO, no desglosa esta prestación económica vinculada al servicio). Otra es la prestación económica por cuidados en el entorno familiar, con la que se compensa a algún miembro de la familia para que se dedique al cuidado de la persona dependiente, una suerte de «salario del ama de casa» al que se refería Albert Recio (2006) o ese cuidado “semi-informal” que trataba Pfau-Effinger (2014), ya presentado en apartados previos. Ahora bien, puede ocurrir que la persona

⁷⁴ En este caso merece la pena resaltar el siguiente apunte acerca de los servicios extradomiciliarios. En el País Valenciano, para el año 2017, existían 261 residencias privadas y 65 públicas; en la provincia de València eran 152 privadas y 33 públicas. En cuanto a las plazas residenciales en el País Valenciano, el 80,3% se concentraba en residencias privadas y el 19,7% en residencias públicas (Envejecimiento en Red, 2018).

receptora de la prestación (o su familia) decida optar por emplear dicha prestación para mercantilizar el cuidado en el seno doméstico, a través de la contratación de una cuidadora doméstica, mayoritariamente inmigrantes, dentro de los márgenes de la informalidad (Fuentes *et al.*, 2011, Martínez Buján, 2014; Moreno-Colom *et al.*, 2016: 9). Incluso, esta prestación puede destinarse a cuestiones ajenas al cuidado propiamente dicho y se sitúe como un ingreso mínimo para la supervivencia de las familias (Martínez López, 2017). No obstante, las cuantías de las prestaciones económicas por cuidados familiares no son muy *generosas*, por lo que también es difícil que puedan mercantilizarse todas las horas necesarias de cuidados de la persona beneficiaria de la prestación. Podrá, eso sí, contratar algunas horas para que la persona contratada (la cuidadora) provea de esos cuidados. El recurso a estas prestaciones económicas, pese a la excepcionalidad que formalmente les confiere la Ley, es lo habitual en el País Valenciano: más del 50% de entre los servicios y prestaciones que se establecen en la ley son prestaciones de carácter económico, tal y como puede observarse en las estadísticas ofrecidas por el IMSERSO en el Portal de la Dependencia.

La coordinación entre los diferentes niveles de gobierno (gobierno multinivel) y con otros actores es otro de los aspectos que pueden destacarse de esta ley. La LAPAD es una ley estatal que fija las condiciones básicas para la atención a la dependencia. Su aplicación, en cambio, corresponde a las comunidades autónomas, al tener transferidas competencias en esta materia, y en este sentido, todos los Estatutos de Autonomía recogen los servicios sociales como competencia propia. A su vez, y a pesar del carácter recentralizador de la última reforma local del 2013, las Corporaciones Locales son las autoridades públicas de proximidad para el ciudadano, autoridades que se enfrentan en su quehacer diario con los problemas que aquejan a su población, en nuestro caso, los solicitantes de atención a la dependencia. De este modo, hay tres niveles de gobierno implicados en la atención a la dependencia: el estatal, el autonómico y el local.

Observando el articulado, la Ley apunta hacia una cooperación interadministrativa de todos los niveles de gobierno, siendo incluso iterativa su presencia en el texto y creando un órgano exclusivo para esta función cooperativa: el Consejo Interterritorial, rebautizado en 2012 como Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAAD.

De entre las principales competencias del nivel autonómico destaca la planificación, ordenación, coordinación y dirección de los servicios del catálogo. Por otro lado, las entidades locales también figuran en el texto legal, que recoge su participación en la

gestión de los servicios de atención, sobre la base de la normativa autonómica, aunque sin el mismo protagonismo que las comunidades autónomas.

Se recogen así los tres niveles de gobierno, instando a la cooperación entre ellos. Pero, además, la Ley añade la participación de la iniciativa privada y del Tercer Sector, al tiempo que crea órganos de consulta y asesoría, como el Comité Consultivo. Este último es un órgano asesor que garantiza la participación social e institucional, incluyendo los distintos niveles de gobierno, junto con representantes de organizaciones sindicales y empresariales, y de algunos colectivos de afectados.

Visto el marco establecido, se requieren dosis elevadas de coordinación para cubrir satisfactoriamente los servicios de atención a la dependencia, como bien anotan Barbieri y Gallego (2015: 94) o Rodríguez Cabrero (2016: 36). Y en este entramado de responsabilidades compartidas, se debe prestar un protagonismo destacado al nivel local, ámbito privilegiado de conexión entre las necesidades y la oferta de servicios.

Desafortunadamente, ni la coordinación ni la descentralización son facetas que se hayan resuelto convenientemente hasta el momento. Incluso se ha experimentado una involución, fruto de la incertidumbre generada por la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (27/2013), que deja sin resolver completamente sobre quién debe recaer la competencia en materia de servicios sociales. Al respecto, la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales (2015a) somete a dura crítica esta última Ley (la de la reforma local), tanto por los recortes sociales que subyacen en ella como por la renuncia a la proximidad en la prestación del servicio:

“[...] la Ley responde impidiendo que los municipios puedan ejercer las competencias que le resultan incómodas al Gobierno en manos de lo local por no coincidir con su modelo de Estado del bienestar (sanidad, educación y, sobre todo, servicios sociales), por el expeditivo método de declararlas unilateralmente ‘impropias’; pero, eso sí, reservándose la posibilidad de delegárselas cuando convenga (no cuando les convenga a los municipios, que no tienen derecho a decidir autónomamente, sino a las comunidades autónomas), con la alevosía, por añadidura, de ‘dictar’ en qué condiciones, con qué límites y características haya de prestar los servicios, concretamente los servicios sociales, el municipio en cuestión”.

Para finalizar este apartado, y yendo más allá del marco definido por la ley que acabamos de mostrar, hay que decir que la Gran Recesión afectó negativamente a la aplicación de la LAPAD, y es que el sistema de la dependencia no se ha mantenido ajeno ni a la intensificación de los problemas en el período de crisis, ni a la oleada de reformas y recortes presupuestarios llevados a cabo. En 2010 y 2011 el Gobierno socialista introdujo novedades de signo restrictivo, pero el punto de inflexión más significativo tuvo lugar con el Partido Popular en el poder, que endureció las condiciones (Muñoz, 2015). Se suspendió la incorporación de las personas valoradas con el grado I hasta el 1 de julio de 2015, se simplificó la baremación (se mantuvieron los grados y desaparecieron los niveles), y se redujeron las cuantías de las prestaciones que perciben las personas en situación de dependencia y otro tanto ocurrió con la intensidad de los servicios. Por último, se alteraron los convenios especiales de los cuidadores no profesionales (los cuidadores familiares) con la Seguridad Social, pasando de estar financiados por el Estado a tener un carácter voluntario para el/la cuidador/a, que es quien asume el abono (del Pino, 2013; Fernández, 2014; Tortosa, 2016, Fernández, Fernández y Meixide, 2019)⁷⁵. A todo esto se le añade el aplazamiento en los pagos de las deudas por parte de las Administraciones Públicas.

9.2.2. El papel del mercado: los cuidados domésticos remunerados y otras alternativas de mercado

Otro de los vértices provisorios de cuidados es el mercado. Nos referimos a la compra de los servicios de cuidado por parte de aquellas familias que presenten estas necesidades, que dispongan de los recursos económicos necesarios para afrontar el pago y que se decanten por esta alternativa. En este caso, existen dos opciones para la provisión de cuidados a personas en situación de dependencia. Por una parte, el recurso a entidades productivas (empresas). Por otra, el desempeño de cuidadoras que, si bien participan en el mercado, lo realizan sin institución mediante. Se trata de una relación laboral entre la persona cuidada (y/o su familia) y la persona cuidadora, y en la que la primera abona un salario a la segunda. Este trabajo de cuidados viene siendo cubierto de una forma acusada por mujeres de otras nacionalidades, y dentro de éstas, destacan aquellas de procedencia

⁷⁵ Recientemente, en los denominados “viernes sociales” del gobierno socialdemócrata de Pedro Sánchez (en la corta legislatura tras la moción de censura a Mariano Rajoy), se aprobó la recuperación por parte de la Administración de la cotización a la Seguridad Social de los cuidadores familiares.

latinoamericana. Estamos hablando de la conocida como “migrante en la familia” (Bettio, Simmonazi y Villa, 2006: 272; León, 2010; García Sainz (ed.), 2011; Da Roit y Weicht, 2013; Van Hooren, 2014; Muñoz, 2015; Muñoz y Pítxer, 2016a).

Si bien ambas opciones de mercantilización de la prestación de cuidados han adquirido cierta presencia en el Estado español, el objeto de atención de esta tesis doctoral se circunscribe al segundo de los casos, esto es, para las relaciones laborales directas que existen entre la persona cuidadora y la familia con necesidades de cuidados. Una externalización del cuidado que recae sobre población mayoritariamente extranjera, en especial, latinoamericanas.

Así, y dado que el desafío en materia de cuidados que se perfila en las sociedades occidentales es de magnitud considerable, y que éste no es atendido de manera suficiente por el Estado mediante un esfuerzo suficiente en la dotación de servicios públicos, las limitaciones y retos sobre los cuidados se están solucionando a base de la externalización/contratación de mujeres, tanto inmigrantes como autóctonas (con una contribución considerable de las primeras). Esto es, a través de una vía muy particular de la mercantilización de los cuidados. Las familias de clase media y alta contratan a mujeres, en su mayoría inmigrantes, para que desempeñen los trabajos domésticos y de cuidados, donde subyace una división sexual del trabajo y una división internacional del mismo. Tanto en el Estado español como fuera del mismo, un sinnúmero de investigaciones han analizado este fenómeno⁷⁶.

La opción de externalizar el cuidado tiene la ventaja de permitir, al menos de forma parcial, la conciliación de la vida familiar/personal y laboral de las personas (principalmente mujeres) pertenecientes a familias con personas en situación de dependencia, aunque las grandes beneficiadas sean las clases medias y altas. Y este

⁷⁶ Autoras como Bridgit Anderson (2000), Rachel Parreñas-Salazar (2000), Helma Lutz (2002), Arlie Hochschild (2008) han analizado el trabajo doméstico y de cuidados desempeñado por inmigrantes. Asimismo, en el ámbito español destacan el Colectivo IOE (1991, 1999, 2006), Laura Oso (1997), Sónia Parella (2003), Isabel Pla (coord.) (2004) Caixeta *et al.* (2004), Raquel Martínez Buján (2010), María José Aguilar (2010), Virginia Fuentes (2011), Cristina García Sáinz (ed.) (2011); Cristina García Sainz, Lourdes M. Santos y Nelcy Y. Valencia (2014), María Ángeles Durán (2012), Vicente Rodríguez (2012), Isabel Pla-Julián y Rosa Giménez (2012), Isabel Pla y Rosa María Poveda (2013), Jorge Arango, Magdalena Díez Gorfinkel y Djaouida Moualhi (2013), Delia Langa Rosado (2014), Julia Nogueira y Joseba Zalacain (2015), Elaine Acosta (2015), Paloma Moré (2015), Irene Lebrusán y Pierina Cáceres (2017) o María Offenhenden (2017).

proceso, en el caso español, ha resultado facilitado por la llegada de numerosa población inmigrante a nuestro país desde la segunda mitad de los años 90 hasta que comienza a intensificarse la crisis del 2007/2008. En definitiva, un elevado número de mujeres han entrado a España, especialmente desde países latinoamericanos, aunque sin desdeñar la llegada de población desde países del Este o del continente africano, para insertarse en el mercado laboral y comenzar una nueva vida. La principal vía de inserción de estas mujeres, especialmente las latinoamericanas (Martínez Buján, 2010), ha sido y sigue siendo el trabajo doméstico y de cuidados.

Bridgit Anderson (2000) nos expone la situación de las cuidadoras remuneradas, destacando la división sexual e internacional del trabajo, al tiempo que analiza las condiciones laborales gravosas que tienen que soportar estas trabajadoras, hablando del “*dirty work*” o “trabajo sucio”, ese trabajo que no quieren realizar las mujeres autóctonas, dejándolo en manos de mujeres migrantes. Siguiendo esta misma estela también puede traerse a colación las tesis de Sònia Parella (2003) o Paloma Moré (2015), donde destacan un imaginario servil, propio de otros tiempos, y en el que inciden las dimensiones de clase social (baja), migrante y mujer, algo que determina la posición alcanzada en el mercado de trabajo, concretamente en el trabajo doméstico y de cuidados. En esta misma línea se postula María José Aguilar (2010), para la cual estamos ante un sector:

“que presenta unas características y circunstancias precarias especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias, de abuso y explotación, por reproducir la posición de subordinación de género asignada históricamente a las mujeres”.

Del mismo modo, Martínez Buján (2010), hace hincapié en esas condiciones laborales gravosas que soportan estas trabajadoras dentro de un mercado de trabajo segmentado, situándolas en el segmento secundario. El Colectivo IOE (2006), para un estudio en la Comunidad autónoma madrileña, destaca que a partir de los años 80 emergen nuevas formas de empleo temporal, y que éstas han pasado de ser un elemento coyuntural a otro estructural dentro de un mercado de trabajo segmentado. Las trabajadoras de cuidados remunerados en el ámbito del hogar alternan posiciones en el mercado de trabajo, desde el desempleo hasta el empleo, especialmente en la economía informal, y esto último da cuenta de la inestabilidad en su posición en el mercado de trabajo, además de sus precarias condiciones de trabajo.

Resumiendo, y siguiendo a Pla-Julián y Giménez Moreno (2012), estamos ante un sector altamente precario, consecuencia de sus bajos salarios, de sus vacaciones no pagadas y de las irregularidades en los días de trabajo, a lo que con frecuencia se añaden multitud de horas a realizar, especialmente en el caso de las internas y las externas a jornada completa. También sobresale la inestabilidad en el empleo, puesto que el vínculo que le une a la persona cuidada desaparece cuando se produce el fallecimiento de aquella, además de, entre otras cuestiones, la falta de movilidad ascendente, su escaso poder social de negociación o la inexistencia de prestación contributiva cuando quedan en situación de desempleo. Con estas características podemos decir que estamos ante un sector basado en el «neoservilismo» (Fraisie, 2000, en Castelló 2008).

En este marco más general de elevados niveles de precariedad laboral en estos trabajos, otro elemento a destacar del trabajo doméstico y de cuidados remunerado es que una buena parte del mismo se encuentra dentro de los márgenes del empleo informal, esto es, cuando la relación entre empleadora y empleada no está sujeta a regulación laboral⁷⁷, a tenor de lo recogido por la OIT (2003: 3), siendo, por tanto, un trabajo no declarado. Según el sindicato CCOO-Pais Valencià, la informalidad en este sector de los cuidados es mayor en el País Valenciano que en el total de España. En el País Valenciano la cifra de empleadas del hogar que no están dadas de alta en la Seguridad Social, y que por tanto están dentro de la economía informal, asciende a cerca del 40%, según las informaciones declaradas por los informantes clave pertenecientes al sindicato CC.OO-Pais Valencià, conseguidas durante el desarrollo del trabajo de campo (en el caso que nos ocupa no se puede desglosar aquellas que están trabajando como empleadas de hogar y las que lo hacen como cuidadoras domésticas remuneradas).

Este elevado protagonismo de la informalidad en el trabajo de cuidados responde a múltiples factores, resultado de los cuales encontramos el incumplimiento de la normativa en vigor en los mencionados casos de informalidad. Y cuando esto no ocurre (esto es, cuando se cumple la legislación), el marco institucional es determinante fundamental de la calidad mayor o menor en el empleo. De ahí la importancia de analizar la normativa

⁷⁷ “Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.)” (OIT, 2003: 3)

laboral a la que están sujetas las trabajadoras de cuidados remunerados, que es de lo que nos ocupamos a continuación.

En el año 2011 la OIT aprobó el Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, un convenio que todavía está pendiente de ratificación por parte de España. Por su parte, la legislación española dio a luz el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Se introdujeron novedades importantes en relación con el antiguo texto aun cuando su objeto sigue siendo el mismo que antaño. Este Real Decreto recoge tres supuestos: (a) la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o alguna de sus partes, (b) el cuidado o atención de los miembros de la familia, y (c) otros trabajos como guardería, jardinería, chófer o similares. Así, es en el segundo supuesto donde se muestra de forma más diáfana la figura de la cuidadora. Pocos meses más tarde, se sancionó el Real Decreto-Ley 29/2012⁷⁸ que introdujo algunas modificaciones al texto previo. Sin embargo, un año más tarde se rebajaron las condiciones hasta el momento conseguidas, situación criticada por sindicatos y plataformas en defensa de las trabajadoras domésticas y de cuidados (Díaz Gorfinkel, 2016)⁷⁹. El contenido regulador principal se recoge en la tabla 18.

⁷⁸El Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, con entrada en vigor a partir del 1 de abril del 2013.

⁷⁹ En el año 2020, con la crisis del COVID-19 es cierto que se ha aprobado un subsidio extraordinario en beneficio de las empleadas de hogar, el cual supone una mejora para todas aquellas cuidadoras que no estén en el ámbito de la informalidad.

Este subsidio se halla regulado por la “Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19”. Puede consultarse en <https://www.boe.es/boe/dias/2020/05/04/pdfs/BOE-A-2020-4801.pdf> (última visita 15/02/2021).

Tabla 18: Contenido de las condiciones laborales de las empleadas de hogar

Contrato	Hablado o escrito pero con la obligación de que sea escrito cuando el trabajo supere las cuatro semanas. No obstante, cualquiera de las partes puede exigir la formalización por escrito en cualquier momento de la relación laboral.
Alta en Seguridad Social	Obligatoria desde la primera hora de trabajo. Los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. No obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral.
Salario	Salario Mínimo Interprofesional (SMI); puede ser objeto de mejora. Posibilidad de descontar hasta el 30% del salario cuando exista prestación en especie (manutención, alojamiento).
Pagas extraordinarias	Dos pagas extraordinarias al finalizar cada uno de los semestres del año. Cuantía: al menos el SMI.
Jornada laboral	Jornada máxima semanal de carácter ordinario: 40 horas, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes. Las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
Horas de descanso	Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente: mínimo de 12 horas. Para empleadas internas: el descanso puede reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de cuatro semanas. Descanso diario de empleadas internas: al menos 2 horas diarias para comidas principales. Este tiempo no computa como de trabajo.
Descanso semanal	36 horas consecutivas, por regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
Vacaciones	30 días, pudiéndose fraccionar en dos o más periodos.
Indemnización por finalización de la relación laboral	Despido improcedente: indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades. Desistimiento del empleador: indemnización de 12 días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
Permisos retribuidos	Los que establece el Estatuto de los Trabajadores (maternidad, nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad de familiar hasta 2º grado de consanguinidad).
Prestación por incapacidad	Enfermedad Común: el 60% de la base del 4º al 15º día y el 75% a partir del día 16. Del 4 al 8 lo paga el empleador, el resto la mutua. Accidente de Trabajo: el 75% de la base desde el 1º día que pagará la mutua.
Prestación por desempleo	La cotización como Empleada de Hogar no da derecho a la prestación por desempleo.

Fuente: Elaboración propia a partir del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Pese a verse mejorado el contenido en las condiciones laborales de estas trabajadoras a partir de la nueva regulación no debemos olvidar que estamos ante un régimen especial de la Seguridad Social, el cual es mucho menos garantista que el régimen general, así que existe, de partida, una desventaja para las actividades encuadradas en el sistema especial.

Pero no sólo hay que tener en cuenta la legislación laboral. De hecho, cuando intentamos analizar las actividades laborales (y, más en general, las actividades económicas) lo pertinente es tener presente que nos hallamos ante una realidad *multirregulada* (Bagnasco, 1985; Prieto, 1989). En cada actividad, una combinación específica de los mecanismos reguladores del mercado, el intercambio político (legislación), la organización (reglas definidas de acuerdo a la situación relativa de poder de los diversos actores implicados) y la reciprocidad, en grados variables, definirá el marco regulador.

En el caso de las actividades laborales remuneradas de cuidados en el ámbito doméstico, lo que predomina es el mercado y la negociación individual entre las partes. Concretamente, vemos que hay una mayor individualización de las relaciones laborales, puesto que lo habitual es una relación directa entre empleador/a y empleada de carácter mercantil y donde las organizaciones sindicales tienen un margen de maniobra mucho más limitado que en otros sectores, algo vinculado a las particularidades de esta relación (que analizaremos más adelante en el estudio de caso), lo que se traduce en algo tan básico como la inexistencia de convenio colectivo para las cuidadoras domésticas remuneradas (en este caso no hay contraparte por el lado del empresariado).

Lo mismo ocurre con la regulación por parte del Estado que también tiene escasa repercusión, y esto a pesar de ser una regulación laboral menos garantista que la del régimen general de la Seguridad Social. De hecho, el escaso protagonismo de estos mecanismos reguladores de carácter no mercantil explica que, como hemos apuntado más arriba en este último capítulo, nos hallemos ante un trabajo mayoritariamente englobado dentro de la economía informal⁸⁰ y con elevadas dosis de precariedad laboral, algo estrechamente relacionado con la segmentación del mercado de trabajo.

⁸⁰ Siguiendo a Pfau Effinger (2009), se trata de un trabajo no declarado dentro del tipo “poverty escape”. La autora distingue tres tipos de trabajo no declarado: “poverty escape”, “moonlighting” y “solidarity orientated”. Sobre el primero de ellos es un trabajo no declarado que lo define como aquél desempeñado por los/as trabajadores/es con el fin de evitar la pobreza y proporcionar así una fuente de ingresos.

Así pues, atendiendo al enfoque de la segmentación del mercado de trabajo del que nos hemos ocupado en el marco teórico-conceptual de esta tesis, cabe subrayar que el sector de los cuidados en su conjunto, y muy en particular el subsector de las cuidadoras domésticas remuneradas, se englobaría dentro del sector secundario del mercado de trabajo (Kerr, 1955; Doeringer y Piore, 1985; Gordon, Edwards y Reich, 1986). Con todo, dentro del conjunto del sector se aprecia la existencia de varios estratos o subsegmentos: cuidadoras informales, cuidadoras domésticas remuneradas, diferenciando entre nativas y foráneas, entre aquellas que tienen un contrato y quienes no, o en el caso de inmigrantes entre las “sin papeles” y las “con papeles”, las cuidadoras del servicio de ayuda a domicilio, con varios estratos también dentro de la misma (Muñoz y Pitxer, 2018), las gerocultoras de centros de día o de residencias de personas mayores.

Vemos, por tanto, que el marco regulador de las actividades laborales de cuidados remuneradas es menos garantista que la del promedio de actividades laborales en el Estado español. Una legislación más laxa, una reducida aplicación de la misma, una escasa incidencia sindical, el predominio del mercado y las relaciones laborales individualizadas definen un marco regulador más permisivo en lo relativo a unas condiciones laborales degradadas en términos relativos. Los cambios legales de los últimos años, si bien han intentado actuar en sentido contrario, no han sido suficientes para conseguir revertir la situación.

9.2.3. Protagonismo creciente del Tercer Sector

Para finalizar este recorrido por los vectores provisos de cuidados, haremos una breve mención al rol desempeñado por el Tercer Sector, uno de los vértices del “diamante de cuidados” (o del *social care*) presentado en el bloque dedicado al marco teórico-conceptual de esta investigación.

Hay muchas vaguedades sobre la definición del Tercer Sector. Acreditados expertos en esta materia recogen el término «Economía Social» y señalan “ambigüedades” a la hora de dotarlo de contenido (Monzón, 2006). Así y todo, de lo que no cabe duda es de que hay ocasiones en las que ni el Estado ni el mercado son capaces de dar respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad, y, en consecuencia, se buscan alternativas para satisfacerlas. Es ahí donde adquiere protagonismo el Tercer Sector, con reconocidas

funciones de utilidad económica, entre las que consta la oferta de servicios de bienestar social (Chaves y Monzón, 2003: 16).

Dentro del Tercer Sector se agrupan organizaciones diversas. Por regla general se clasifican a partir del colectivo destinatario o bien en función de las actividades que desarrollan, como sucede con las organizaciones categorizadas como Tercer Sector de Acción Social. En la materia aquí tratada, es acertado sacar a relucir la oferta de servicios de bienestar social que desde la esfera de este Tercer Sector van dirigidos a colectivos como las personas mayores o las personas con discapacidad. No obstante, éste es un campo de actuación en el que el Tercer Sector ha participado muy activamente desde mucho tiempo antes de la aprobación de la Ley de la Dependencia (Marbán, 2008).

En cualquier caso, y para superar las ambigüedades terminológicas, puede asumirse la delimitación recogida en la Ley del Tercer Sector de Acción Social (2015), que lo define como:

“Aquellas organizaciones de carácter privado surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social” (art. 2).

Con la intención de arrojar luz al respecto, y siguiendo el *VII Informe Foessa* (2014), puede identificarse una secuencia temporal desde la génesis hasta la actualidad en torno al Tercer Sector de Acción Social, con tres etapas diferenciadas: una primera (1978-1992), de eclosión del sector; una segunda (1993-2007), coincidente con la etapa de bonanza económica en el Estado español y en la que destaca su crecimiento, su profesionalización y su consolidación; y una tercera (de 2008 en adelante), de “recalibración” (FOESSA 2014: 375).

Debe destacarse que un buen número de asociaciones y fundaciones cumplen con los requisitos exigidos en la Ley, casi 30.000 entidades, según el *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012*. Una parte importante de ellas tiene como grupo de trabajo las personas en situación de dependencia: en 2015, 12,8% declaran trabajar con

este colectivo; un 7%, con personas mayores; y un 37,1%, con personas con discapacidad (Ruiz Villafranca, 2015: 31).

El resultado es un conjunto de entidades caracterizado por una fuerte fragmentación derivada de diferentes niveles de gobierno implicados y de la elevada dependencia económica del sector público, lo que perjudica la autonomía de las organizaciones que lo conforman (Rodríguez Cabrero, 2005: 83-84).

Ahora bien, desde la perspectiva de la prestación de servicios destaca la incidencia de la crisis del 2007/2008 sobre el Tercer Sector de Acción Social. De un lado, han crecido las necesidades a atender, tanto por su aumento como a causa de los recortes en gastos sociales; de otro, se ha reducido la financiación que reciben estas entidades a partir de 2010 (Ruiz Villafranca, 2015). Estas organizaciones han tenido que dedicar cada vez más esfuerzos a proveer servicios de atención que correspondían a la Administración, y al mismo tiempo, han debido competir con el sector mercantil (Homs, 2009: 18). Ante esta situación, algunas entidades han optado por adaptarse a los nuevos tiempos y avanzar hacia una gestión más profesionalizada, mientras que otras han seguido una línea más *amateur*, estando estas últimas en peor disposición para afrontar los desafíos que acarrea el contexto actual. Por tanto, el Tercer Sector también se ha visto afectado por la crisis económica iniciada a finales del 2007, como destacan diversos trabajos (Homs, 2009; FOESSA, 2014; Ruiz Villafranca, 2015; Marbán, 2016). Oriol Homs (2009: 22-26) señala cinco efectos directos de la crisis, a saber: a) el aumento de las necesidades sociales; b) una menor dotación presupuestaria a las entidades del Tercer Sector por parte de las Administraciones públicas; c) el descenso de la actividad económica en general (y consecuentemente, de la demanda de productos y servicios, que afecta, a su vez, al mercado de trabajo); d) una oferta del crédito financiero limitada; y e) la reducción de otras fuentes de ingresos, como pueden ser las aportaciones de los miembros de estas entidades. Ante este panorama, la respuesta ha consistido en un aumento considerable del número de atenciones directas, a pesar de la reducción tanto de los recursos económicos como del empleo en las entidades del sector (Ruiz Villafranca, 2015).

Todo lo recogido en este segundo epígrafe del capítulo hay que enmarcarlo en un determinado periodo histórico: la Gran Recesión. Una etapa que, como hemos visto a lo largo del apartado, afectó negativamente a la aplicación de la Ley de la Dependencia en España, pero que sus efectos van más allá, dado que todos los vectores que intervienen en la provisión de cuidados se han visto de un modo u otro afectados, con recalibraciones

en la importancia de sus pesos relativos. De ahí que nos detengamos a continuación en recoger una serie de consideraciones referidas a este periodo, que nos ayudarán a comprender la situación y evolución experimentada por el sector de los cuidados a la dependencia en el Estado español.

9.3. LA GRAN RECESIÓN EN EL CASO ESPAÑOL

El Estado español había vivido una etapa de crecimiento económico sobresaliente desde 1994 hasta 2007, pero sobre la base de un modelo frágil (Banyuls, 2014). Un modelo productivo en el que la construcción era la locomotora de la economía, y arrastraba a otros sectores de la industria y los servicios. Un modelo intensivo en mano de obra, pero con baja productividad y poco valor añadido, que permitió crear puestos de trabajo rápidamente, aunque sobre cimientos poco sólidos, y con crecimiento de los empleos temporales y no cualificados. Una tendencia propia de nuestro sistema económico, donde se producen una elevada destrucción de empleo en momentos críticos de la economía, como se ha visto en anteriores crisis (Zugasti, 2014: 2). La especialización productiva caracterizada por esa creación de puestos de trabajo intensivos en mano de obra y con poco valor añadido ha tenido su correspondencia en una “cultura de gestión empresarial orientada a regatear en los salarios y en las condiciones de empleo” (FOESSA, 2019). Además, el capitalismo ha desplazado su actuación desde la producción de la riqueza a la adquisición de la misma a través de diferentes mecanismos, como puede ser la financiarización, al que se le une el hipertrofismo del sector financiero-inmobiliario (Naredo, 2009: 118-119).

A esta etapa de bonanza le sigue un período de crisis, cuya incidencia es especialmente intensa a causa de las mencionadas debilidades de nuestro modelo productivo, dándose muestras de la “elevada sensibilidad [al ciclo económico] del mercado de trabajo español” (Rocha, 2012: 69), pues la destrucción de empleo ha sido más acusada que en otros países del entorno. Sin atender a las carencias de nuestro modelo productivo, las intervenciones públicas posteriores a 2010 siguieron el recetario convencional basado en un doble eje de actuación: políticas macroeconómicas de carácter estabilizador (dirigidas principalmente a reducir el déficit público y la deuda pública, así como a mantener controlados los niveles de inflación) de un lado; y reformas estructurales encaminadas a desregular y flexibilizar los distintos mercados, de otro. Un ejemplo particular de estas últimas reformas es la

reforma laboral del 2012 (Ley 3/2012), encaminada a la flexibilización y desregulación del mercado laboral, siguiendo las directrices marcadas por la Unión Europea y al pensamiento neoliberal, el cual considera que los excesivos niveles de desocupación guardan correlación con una excesiva regulación de los mercados de trabajo (Syndex, 2018)⁸¹.

El deterioro de la situación a nivel internacional, la desatención a las debilidades de nuestro modelo productivo y la orientación equivocada de las políticas contribuyeron a crear una situación económica y laboral muy complicada a partir del 2008 en España. Desde el inicio de la crisis, las consecuencias han sido dramáticas en muchos ámbitos:

- ✓ Aumento del desempleo. En el Estado español, en el II trimestre del 2007 la tasa de paro era de un 7,9%; para el año 2010 ésta había ascendido al 19,8%, creciendo hasta su máximo, en el 2013, con un 26%. A partir de este año, comenzó a disminuir esta tasa de desempleo, aunque sin llegar a los niveles previos a la crisis. En el II trimestre del año 2018, la tasa de paro ascendía al 15,8%, siendo superior esta tasa para las mujeres (17%) que para los hombres (13,7%), una brecha de género de algo más del 4%. En el IV trimestre del 2019⁸², la tasa de paro se situaba en el 13,7%, con diferencias entre hombres y mujeres: mientras que para el sexo masculino la tasa se situaba en 12,2%, para el sexo femenino era del 15,5%
- ✓ Parados de larga duración. Si nos fijamos únicamente en los parados que llevan dos o más años en desempleo, vemos que en el II trimestre del 2007 estos eran 129.000 personas. Mientras, en el mismo trimestre del año 2011, éste superaba el millón de desocupados con dos o más años buscando empleo. La situación no mejoró en los años posteriores: así, en el II trimestre del 2014, la cifra ascendía a 2.384.000 desocupados en búsqueda de empleo durante dos o más años (teniendo en cuenta que la población desocupada en general ascendía en este mismo trimestre del 2014 a 5.622.000 personas desocupadas). En el IV trimestre del 2019, el número de parados que llevaban dos o más años en desempleo ascendía a 954.000 personas, de las que 427.100 son hombres y 526.900 son mujeres.

⁸¹ Según el autor, la reforma “se ha materializado en modificaciones de la normativa laboral en torno a en cuatro grandes materias: contratación, despido, modificación de las condiciones de trabajo y negociación colectiva, que fomentan tanto la flexibilidad interna de las empresas, la flexibilidad externa (salida del empleo) así como la flexibilidad salarial”.

⁸² Escogemos el último trimestre del año 2019, dado que en esta tesis no se tiene en consideración la crisis originada por la pandemia derivada de la COVID-19.

- ✓ Crecimiento de las tasas de pobreza: En España, y en cuanto a la tasa de pobreza, se pasó del 19,8% en 2008 al 22,3% en el 2016, la más elevada en los últimos años (en el año 2017 la tasa es del 21,6%). Mientras, para el País Valenciano, esta tasa es más acusada: en el 2008 la cifra era del 23,6%; en el año 2014 se alcanza la tasa más alta, con un 26,2%; en el 2017 ésta era del 25,6%, cifra superior a las de los dos años anteriores, que fueron del 25,3% y del 24,4% respectivamente.
- ✓ Desigualdad, marginalidad y exclusión social. En este sentido, y en relación a la exclusión social, nos detenemos en los datos que arroja el último Informe FOESSA 2019, y en el que, aplicando un conjunto de 35 indicadores, da lugar a una serie de resultados significativos. Así, este informe diferencia entre exclusión severa, moderada, integración precaria e integración plena. Pues bien, la tendencia del grupo de exclusión severa ascendió a partir del 2009, con un 7,7% de población en esta situación a un 10,8% en 2013. Mejoró la situación en el 2018, reduciéndose los anteriores porcentajes en dos puntos (8,8%). Para el caso de los incluidos dentro del grupo de exclusión moderada, las cifras más elevadas las encontramos en el año 2013, con un 14,5%, y que se han visto minoradas en el último año analizado, el 2018, llegando al 9,6%. Por otra parte, el grupo de integración precaria presenta unos porcentajes bastante elevados, partiendo del 34,6% en 2007, ascendiendo en los años 2009 y 2013, con un 39,8% y 40,7% respectivamente, y descender en el año 2018 a un 33,2%. Si agregamos estas tres situaciones vemos que cerca de la mitad de la población se encuentra en algunos de estos tres grupos, precarios en cualquiera de los casos, especialmente acusado en el año 2013, donde sólo algo más del 30% estaba en situación de integración plena (y el restante en situaciones precarias).

La respuesta de los poderes públicos a estos problemas ha seguido dos etapas claramente diferenciadas. La primera, de 2008 a mayo de 2010, de corte keynesiano (“keynesianismo desganado” que diría Muñoz del Bustillo, 2016: 122); y la segunda, desde 2010 hasta el 2020 (con un nuevo gobierno de coalición PSOE-Unidas Podemos y el inicio de la pandemia poco después), de austeridad, con fuertes recortes en el gasto público (especialmente las partidas de carácter social) y aumento de la imposición indirecta. Unas políticas fiscales estabilizadoras acompañadas de reformas de carácter desregulador, flexibilizador y privatizador hasta el cambio de gobierno del 2018. En esta segunda etapa posterior al 2010 también puede haberse un deslinde, concretamente en 2012, con el

endurecimiento de las políticas de austeridad y con las reformas emprendidas por el Ejecutivo del Partido Popular. Y todo ello sin olvidar la relajación en estas cuestiones inherente a las últimas convocatorias electorales⁸³, así como el cambio de estrategia adaptada por el último y reciente gobierno de coalición, cuya instrumentación efectiva se ha visto truncada por el fuerte impacto económico y social de la crisis sanitaria a partir de marzo del 2020.

En conclusión, el impacto de la Gran Recesión sobre los trabajos de cuidados remunerados ha sido múltiple. Así, vemos en primera instancia los obstáculos para una correcta y eficaz aplicación de la LAPAD, ya mencionados con anterioridad. Por otro lado, también es menester observar que esta crisis iniciada a finales del 2007 no ha hecho sino que ahondar en las (crecientes) desigualdades en la población española. Un buen número de familias se encontraron en situación de desempleo y carecían de ingresos, lo que implicaba la imposibilidad (o al menos, las dificultades) de mercantilizar los cuidados, bien a través de cuidados institucionalizados (profesionalizados), bien a través de cuidados en el hogar a partir de la contratación de servicios a empresas prestadoras o a cuidadoras domésticas remuneradas. Por tanto, supone un obstáculo para recurrir a servicios sociales en el mercado. Además, una débil e infrafinanciada red de servicios sociales públicos no garantizaba la provisión de cuidados a las personas en situación de fragilidad y vulnerabilidad, lo que abocaba a las personas en situación de dependencia a ser atendidas por las familias. Asimismo, el creciente desempleo y las reformas laborales desreguladoras provocaron una disminución del poder de negociación de la población trabajadora en general, que a su vez, produjo que parte de ésta se dirigiese a otros sectores laborales con posibilidades de empleo, caso del sector de los cuidados. Por último, la mayor presión sobre el Tercer Sector de Acción Social, con un crecimiento de las solicitudes de atención, los recortes en su financiación o las dificultades para “competir” con el sector mercantil, provocaron dificultades adicionales para la provisión de cuidados al colectivo aquí tratado y al sector de los cuidados en general.

⁸³ Para una cronología de la crisis en Europa y en España recomendamos la lectura de Del Pino, E. y R. Fernández Llera (2019).

**PARTE III: CUIDADOS Y TRABAJO DE
CUIDADOS EN EL ÁREA
METROPOLITANA DE VALÈNCIA**

En este bloque presentamos el estudio de caso sobre los cuidados y el trabajo de cuidados en la esfera del hogar en el ámbito territorial del Área Metropolitana de València. Se trata de la parte empírica de la tesis doctoral. Se encuentra estructurado en varios capítulos. El primero de ellos (capítulo 10), “Los cuidados en un contexto de crisis económica”, trata de ofrecer una visión de conjunto, exploratoria del estado de la cuestión, al que le seguirá un segundo (capítulo 11) bajo el título “La aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano y su vínculo con el Estado del Bienestar”. Ambos capítulos se encuentran estrechamente relacionados entre sí, aunque, como decíamos en la parte introductoria de esta tesis doctoral, se optó por su deslinde, especialmente por las respuestas de las personas entrevistadas.

Prosigue el bloque empírico con dos capítulos más. El primero de ellos (capítulo 12) relativo a las condiciones laborales de las cuidadoras domésticas remuneradas, introduciéndonos en el análisis de las características del empleo y en las condiciones en las que se hallan estas trabajadoras: lugar de trabajo, jornada laboral, actividades desempeñadas, días libres, remuneración, contrato o no, vacaciones, formación, problemas de salud y situaciones atentatorias contra la dignidad de las trabajadoras. El segundo (capítulo 13), refiérese al proyecto migratorio y a las trayectorias laborales de las cuidadoras domésticas remuneradas procedentes de países latinoamericanos. Es un intento de observar y analizar tanto su periplo migratorio como sus carreras laborales desde el momento de llegada al Área Metropolitana de València hasta el momento de realización de las entrevistas.

Ya después viene el capítulo 14, referente al servicio de ayuda a domicilio en el Área Metropolitana de València. Se continúa, pues, con el análisis de los cuidados remunerados en el ámbito domiciliario, en este caso, existiendo organización o institución de por medio. En este capítulo se ofrece una visión general de este servicio de proximidad, abordando el procedimiento y los requisitos a cumplir por las personas solicitantes del mismo, la gratuidad o no del servicio, el perfil de las personas usuarias del SAD, la tramitación de la documentación relativa a la Ley de la Dependencia y las modalidades existentes en la prestación del servicio. Además, se optó por conocer la postura de las empresas prestatarias del servicio y, especialmente, de las trabajadoras que desempeñan este trabajo de cuidados: las auxiliares de ayuda a domicilio.

Para finalizar con el bloque empírico de esta tesis doctoral, nos introducimos en el capítulo 15, “La segmentación del mercado de trabajo en el sector de los cuidados: estudio

de caso de las cuidadoras domésticas remuneradas y las auxiliares de ayuda a domicilio”.
Un capítulo que descansa sobre toda la información recabada durante la fase de investigación.

10. LOS CUIDADOS EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA⁸⁴

10.1. INTRODUCCIÓN

La definición de dependencia viene recogida en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley de la Dependencia, LAPAD), entendiéndolo como tal:

“El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal” (Art. 2.3 LAPAD).

El estado de dependencia citado en el texto legal no es una situación que se fije en un momento temporal-vital concreto de las personas. Criaturas, jóvenes, adultos/as o ancianos/as pueden hallarse en algún momento en esta situación, sea desde el nacimiento, sea como consecuencia sobrevenida de un accidente o una enfermedad, o por el mismo envejecimiento, siendo en este último donde hay mayores probabilidades de necesidad de ayuda para el desarrollo o ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria (IMSERSO, 2005: 23). Y es que en cualquier momento de nuestras vidas requerimos de atenciones de cuidados (Nieves y Rico, 2016: 7; Comas d'Argemir, 2017: 61), siendo al mismo tiempo, personas cuidadoras y receptoras de cuidados (Rodríguez Modroño y Asenjo, 2016: 188).

⁸⁴ Una primera versión de este capítulo fue presentada en el II Congreso *Trabajo, Economía y Sociedad*, realizado por la Fundación 1º de Mayo los días 21 a 23 de octubre del 2014. Posteriormente fue publicado en la revista *Inguruak*. Véase Muñoz, Ó. y J. V. Pitxer (2016). Disponible en <http://inguruak.eus/index.php/inguruak/article/view/35/>.

Además, las previsiones a largo plazo elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2012) revelan un crecimiento de la población mayor de 65 años⁸⁵ y un descenso en el número de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años, con el consiguiente crecimiento de la tasa de dependencia.

Dada esta situación, se exige la realización de tareas para la atención y el cuidado de estas personas, con la existencia de diferentes modalidades y/o esferas de prestación. Estas actividades han sido tradicionalmente cubiertas en el seno de la unidad familiar por parte de las mujeres, derivado de la división sexual de roles en el hogar y en el trabajo. El modelo “*breadwinner/housewifekeeper*” de varón sustentador y mujer-esposa-ama de casa (y cuidadora) (Lewis, 1992; Sainsbury, 1994, 1996) posterior a la II Guerra Mundial es una clara muestra de esta parcelación. Pero el carácter evolutivo de la sociedad es una realidad y, hoy día, la mujer se ha incorporado al mercado laboral, lo que obliga a que esas actividades de cuidados, hasta el momento ejecutadas en la esfera privada, deban externalizarse/mercantilizarse o compatibilizarse con el empleo. No obstante, esa compatibilidad presenta sus dificultades y es frecuente hallar situaciones que responden a la etiqueta de Luis Moreno (2002) de “supermujeres⁸⁶” o a la doble presencia de Laura Balbo (1994), esto es, aquellas situaciones en las que las mujeres asumen una doble jornada o carga de trabajo: la propia del trabajo productivo y la del trabajo reproductivo (carga global del trabajo). Junto a la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y al crecimiento del número de personas mayores dependientes, hay un cambio en los modelos familiares o unidades de convivencia, convirtiendo a las tareas del cuidado en un elemento de debate que exige la búsqueda de soluciones.

De estos menesteres puede encargarse la familia, el Estado, el mercado o el Tercer Sector/sociedad civil, sin que sean excluyentes entre sí. Un esquema de provisión de servicios de cuidados que enlaza con el concepto de regímenes del bienestar elaborado por Esping-Andersen (1993), ampliamente estudiado, desarrollado y criticado en fechas posteriores⁸⁷ o con los *regimes care*.

⁸⁵ Abellán *et al.* (2019), a partir de las proyecciones del INE (2018-2068), establecen que “en el año 2068 podría haber más de 14 millones de personas mayores, un 29.4% del total de la población”.

⁸⁶ “Por ‘supermujer’ nos referimos a un tipo de mujer mediterránea que ha sido capaz de reconciliar su trabajo no remunerado en el hogar con sus cada vez mayores y más exigentes actividades profesionales en el mercado laboral formal” (Moreno, 2002: 46).

⁸⁷ Pueden señalarse otras clasificaciones posibles: según el ámbito donde se efectúen los cuidados (doméstico o extradoméstico), según sea una actividad remunerada o no remunerada, o según se califiquen como formales, informales o mixtos (intervención simultánea de cuidados formales y formales (Minguela y Camacho, 2015: 7).

En cualquier caso, es en el ámbito de la unidad familiar donde se adoptan las decisiones fundamentales para determinar el modelo de provisión de cuidados por el que se opta, unas decisiones sujetas al grado de implicación de los poderes públicos en la cobertura de este tipo de necesidades. Dos son las decisiones familiares relevantes a este respecto. De un lado, en qué medida dichas necesidades serán atendidas en el ámbito familiar, o si por el contrario se externalizarán. De otro, cómo se distribuye la capacidad de trabajo de los integrantes de la familia entre la atención al trabajo reproductivo (el de cuidados y otros) y la dedicación al trabajo productivo. Es lo que recibe el nombre de estrategias laborales de las familias (Carbonero, 1997), estrategias familiares de movilización laboral (Banyuls *et.al.*, 2005: 118) o ingeniería doméstica (Alberdi, 1993) y que condicionan la incorporación al mercado laboral, su abandono, o la modificación de los tiempos de trabajo mercantil de los distintos miembros de las unidades familiares⁸⁸. Estas decisiones o estrategias diferirán de unas familias a otras según factores diversos, sin olvidar que variarán a lo largo del tiempo, entre otras cuestiones atendiendo a la situación del ciclo económico y del mercado laboral.

La situación descrita en el capítulo anterior, referida al conjunto de España, es completada con el análisis más detallado de los cuidados y del trabajo de cuidados en el País Valenciano y en el Área Metropolitana de València. Esta tarea se desarrollará en el conjunto de capítulos agrupados en este bloque empírico de la tesis doctoral. Para el análisis se partirá del marco teórico-conceptual presentado más arriba en este documento y se recurrirá al análisis de diversas fuentes de información: estudios previos, fuentes estadísticas y, principalmente, el trabajo de campo realizado, dirigido a la obtención de información a través de una metodología cualitativa, descrito en el apartado correspondiente.

Los resultados del estudio en profundidad, recordamos, se encuentran estructurados en seis capítulos. El primero (el presente, capítulo 1), dedicado a ofrecer una visión general de las necesidades de cuidados y las vías utilizadas para su cobertura en el AMV. Le sigue un segundo capítulo que trataba de profundizar en el papel desempeñado por las Administraciones Públicas y el Tercer Sector, dada su ausencia (inicialmente) en las

⁸⁸ Sobre la familia, Inés Alberdi (2005: 17) dice que en ésta “se ha producido un cambio ideológico, en cuanto a los valores que en ella son prioritarios; una transformación económica, en cuanto el reparto de funciones y trabajos entre sus miembros; y un cambio demográfico, en cuanto que la composición de la misma se organiza en unidades u hogares que tienen otro tamaño y otra estructura”. También hace otra mención de interés, como son las dificultades que deben sortear las mujeres para compatibilizar cuidados familiares y trabajo remunerado (Alberdi, 2005: 18).

respuestas de las personas entrevistadas al investigador, así como obtener una valoración de la Ley de la Dependencia en relación a su aplicación en el AMV. Posteriormente se profundizará en los trabajos domésticos remunerados, en las condiciones en las que éste se desarrolla y los principales determinantes de las mismas, recogido en el capítulo tercero. Como consecuencia de que este trabajo doméstico remunerado en el hogar se ve desempeñado en buena medida por población inmigrante o población procedente de otros países, se analizarán algunos aspectos de interés relativos a las migraciones internacionales y a las trayectorias laborales de estas trabajadoras, centrándonos en las procedentes de países latinoamericanos. Siguiendo con el trabajo doméstico remunerado en el hogar, se continuará con la presentación del servicio de ayuda a domicilio en el AMV y los trabajos que del mismo se derivan. Finalizaremos este bloque o parte empírica con otro capítulo, dedicado éste a observar la conformación del mercado de trabajo de los cuidados domésticos remunerados en el hogar, partiendo de las premisas propias de la segmentación de los mercados de trabajo.

En este capítulo, con el recurso principal al trabajo de campo realizado (véase la metodología recogida en su apartado correspondiente) se presenta cuál es el peso relativo alcanzado en el AMV por las distintas aristas del diamante de cuidados, así como las tendencias de cambio existentes en este territorio. Empezaremos con el análisis del protagonismo relativo de las distintas modalidades de cuidados, al tiempo que indagaremos acerca de los factores más relevantes en el peso relativo alcanzado por cada una de estas modalidades. Continuaremos destacando que, independientemente de la modalidad, existe un sesgo de género a la vista de quién asume estos trabajos, lo que tiene consecuencias más generales en la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo y la ubicación de un buen número de ellas en el sector secundario del mismo. Lo anterior se completará con una reflexión acerca de los cambios recientes y en curso de los elementos anteriores. Por último, un apartado con las principales conclusiones del capítulo cerrará el mismo.

10.2. UNA APROXIMACIÓN A LOS TRABAJOS DE CUIDADOS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE VALÈNCIA

A continuación presentamos los principales resultados del trabajo de campo realizado. Si bien el estudio de caso se ha centrado en el Área Metropolitana de València, la situación

identificada y las conclusiones obtenidas creemos que son extrapolables a las áreas urbanas del conjunto del País Valenciano y del Estado español.

10.2.1. Modalidades de cuidados: protagonismo relativo y factores explicativos

A las personas entrevistadas se les consultó sobre el abanico de alternativas de provisión de cuidados, que incluye el recurso a la familia, al Estado, al mercado o al Tercer Sector/sociedad civil. Las respuestas marcaron claramente que el cuidado familiar es el predominante, muy por encima de las otras opciones, y con el Tercer Sector como el elemento con menor protagonismo. Esto último resulta coherente con lo indicado en el capítulo anterior. Ahora, con la información obtenida a partir de las entrevistas realizadas, por un lado, destacaremos cuáles son los factores explicativos determinantes de este protagonismo relativos de las distintas fuentes de cuidados a nivel global en el AMV; y por otro, le agregaremos algunos otros factores determinantes de la elección concreta realizada en cada caso particular.

Comenzando por los factores determinantes del recurso más o menos intenso que a nivel agregado se hace de cada una de las modalidades de cuidados, destacamos que la elección viene determinada o condicionada por factores económicos, culturales y geográficos. Todas las personas entrevistadas establecieron la capacidad económica como elemento decisivo a la hora de elegir uno u otro tipo, y así se recoge en diferentes fragmentos discursivos:

“Otro factor es que tengas suficiente capacidad económica para contratar a una persona... la [*familia*] que tiene posibilidades económicas se nota...el problema viene con las [*familias*] que no tienen, y con lo poco que tienen, se tienen que acomodar...” (E₄).

“[*La capacidad económica*] supone la capacidad de decidir... o sea, tú puedes elegir. Si tú tienes capacidad económica, tú puedes elegir dónde estar (...) hay mucha gente que no querría ir a la residencia (...) si aquí mucha gente tuviera capacidad económica, hay mucha gente que contrataría a alguien para que le echara una mano...y se tienen que conformar con una ayuda a domicilio...” (E₉).

R: “Los factores o motivos que actúan o influyen principalmente son los económicos...” (E₂).

En un mismo nivel de importancia, un segundo ingrediente destacado para la elección de la modalidad es de tipo cultural, acompañado de un tercero consistente en el poco esfuerzo destinado a la creación de una oferta de servicios públicos de atención a la dependencia. Algo coherente con el modelo de Estado del bienestar *mediterráneo*, que se caracteriza, entre otros, por un peso muy elevado de la institución familiar y una estructura de atención social pública escasa, con influencias mutuas entre éstas: al no existir unos servicios sociales públicos que atiendan esta demanda, es la familia quien debe encargarse de esta atención (Naldini y Guerrero, 2009). Como muchos autores han venido resaltando (Ferrera, 1996; Rhodes, 1996; Moreno, 2002, 2006, Moreno y Marí-Klose, 2013), parte de esta falta de desarrollo de políticas sociales y de una caracterización propia de los países de la vía *mediterránea* se debe a un Estado del Bienestar infradesarrollado consecuencia de una industrialización tardía, de las redes clientelares, de una caracterización político-institucional propia o de un mercado de trabajo con rasgos propios: elevadas tasas de temporalidad, precariedad laboral, fortaleza de sectores productivos con bajo valor añadido o “debilidad” tecnológica (y que son elementos estructurales que conforman un mercado de trabajo segmentado).

“(…) El factor cultural, a nosotros aquí, y más en la zona nuestra que somos mediterráneos totales...el factor cultural, la afectividad, los vínculos afectivos, y el traslado de mi madre a una residencia yo lo haré cuando ya no puedo más pero sino no, porque «¿cómo voy yo a dejar a mi madre que me ha criado, me ha dado tanto...?»” (E₈).

Además de este factor cultural, agregaríamos el aspecto urbanístico y los entornos en los que se desenvuelven las personas, mencionado en capítulos anteriores. Hay una creciente urbanización, con modelos residenciales que propician unas conductas de *aislamiento social*, y en donde subyace el fomento de la autonomía personal, el individualismo y la creencia de la no necesidad de terceras personas para nuestros cuidados, y que ha afectado de forma negativa a las relaciones de vecindad y cercanía (Comas d’Argemir, 2019).

“...luego está también este tema cultural de «no voy a abandonar a mi marido, dejarlo, porque no quiero que piense la gente de que mi marido se está quedando en un centro y...», que eso nos ha pasado. Esto pasa menos en la ciudad, porque en la ciudad prácticamente no conoces al vecino de al lado, pero la gente [que] vive en localidades más pequeñas, te conoce todo el pueblo. «Tu, fixa’t, Pepita, que ha deixat al seu home»” [Tú, fíjate, Pepita, que ha dejado a su marido] (E₅).

De la misma manera, figura en las declaraciones un aspecto de interés: la reciprocidad y la obligación moral. Al respecto, vemos que existe una obligación moral por parte de los familiares a la hora de proveer de cuidados a sus mayores (Moreno-Colom *et al.*, 2016: 13), obligación por otra parte que afecta de manera diferente a hombres y a mujeres (Comas d'Argemir, 2017), más acentuado para estas últimas.

“...Pero la mujer, tradicionalmente ha cuidado siempre, entonces, eso ya digamos, es como una obligación que nos cae...sobre todo, yo estoy muy acostumbrada a ver familias que tienen varios hermanos y es la hermana la que cuida a los padres” (E₃).

Junto a los factores anteriores, también se aprecia la influencia de lo que podríamos denominar factor generacional, en el sentido de que la verbalización de las personas jóvenes con familiares en situación de dependencia difiere de las generaciones anteriores, apostando los primeros por los cuidados formales, esto es, aquellos distintos al trabajo reproductivo en el seno familiar.

Para finalizar, cabe incluir como factor causal crucial la falta de recursos públicos, un factor estructural que se ha intensificado con las políticas de recortes desde la segunda mitad de 2010, lo que conduce necesariamente al cuidado en el ámbito doméstico o a que se deba acudir al mercado para cubrir esa necesidad⁸⁹.

La carencia de dichos recursos, que para todas las personas entrevistadas es palmaria, viene acompañada de la ubicación geográfica, pues las zonas rurales presentan menos posibilidades de elección. En cualquier caso, hay una gran carencia de servicios públicos de atención al colectivo. Como consecuencia de la falta de estos, son las familias quienes tratan de remediar este déficit mediante la creación de asociaciones de afectados/as y su provisión a través de las mismas. Y esto último engarza con una creciente presencia del Tercer Sector de Acción Social, especialmente en la época de crisis iniciada en 2007, tal y como recogíamos en un capítulo previo (Homs, 2009; FOESSA, 2014; Ruíz Vilafranca, 2015).

Siguiendo la línea argumentativa anunciada al principio de este epígrafe, descubrimos en las entrevistas algunas variables que pueden incidir en la elección individual realizada

⁸⁹ Se trata de un nuevo impulso a un proceso de más largo alcance iniciado con las políticas de corte neoliberal por las que se optó a partir de los años 80. Como señala Diane Sainsbury (1996: 198 y ss) se trata de un recorte al Estado del Bienestar que, más allá de la reducción en las partidas de gasto público social, consiste en una reestructuración del mismo dirigida a su *residualización*. Ésta implica “ampliar el rol del mercado en la provisión de bienestar, y restringe la provisión pública a una mínima red de seguridad en aquellos casos de fallo del mercado y no respuesta familiar” (1996: 198).

en cada caso particular, más allá de los determinantes económicos, culturales y/o geográficos que acabamos de presentar. Entre ellos, básicamente, la edad de la persona en situación de dependencia y el tipo y estado de la enfermedad o discapacidad de la persona dependiente. En cuanto a la edad, todas las personas entrevistadas manifestaron que cuando son menores declarados como personas en situación de dependencia, el cuidado se efectúa directamente por la familia en el ámbito doméstico:

“Cuando son personas dependientes menores no hay duda que el menor está en casa con la familia y con todos los cuidados...” (E₂).

Mientras, si el estado de dependencia deriva de accidente o enfermedad sobrevenida, se presentan más alternativas: i) cuidado en el hogar por parte del cónyuge o pareja (si lo hubiere), los ascendientes o descendientes de éste, pero en cualquier caso, remarcando que la mujer será la encargada de su desempeño (madres o hijas del dependiente, respectivamente); ii) cuidados en el ámbito doméstico por personal remunerado, refiriéndose a cuidadoras domésticas remuneradas; o iii) cuidados extradomésticos. En el supuesto de dependencia sobrevenida gravita como elemento destacable la edad de la persona afectada, pero sin romper el esquema básico que acabamos de describir. Como ejemplo ilustrativo, el caso de los accidentes de tráfico que impiden el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria:

“Para gente joven, menores de 30 [años] pongamos...siempre va a ser la madre del afectado la que deje de trabajar... A partir de los 30 [años] para arriba, va a ser la mujer del afectado o la madre del afectado quien se vaya a ocupar del cuidado. Es decir, las mujeres suelen dejar de trabajar, pero los maridos no suelen dejar de trabajar” (E₄).

P: “¿Cuál dirías que es la modalidad de provisión de cuidados más empleada?”

R: La del ámbito doméstico por familiares...Primero el apoyo familiar... “(E₉)

” ¿Qué es lo que querría yo si me ocurriera a mí? pues yo en un principio, no quiero salir de mi casa, yo quiero que me cuiden en mi casa, que me cuiden en mi casa, dentro de las posibilidades que tenga en mi casa...no sacarme de mi entorno, de mi entorno natural...” (E₈)

Esta afirmación de que la familia es la principal prestadora de cuidados es conforme a otros estudios (Ruiz-Robledillo y Moya-Albiol, 2012), al tiempo que en el último fragmento de entrevista presentado figura el *ageing in place* (Carretero *et al.*, 2006;

Costa-Font, Elvira y Mascarillo, 2009; Fernández-Carro, 2014; Lebrusán, 2018), esto es, la preferencia de la persona mayor de permanecer en el hogar en la etapa vital en la que se encuentra.

10.2.2. Sobre el quién en las tareas del cuidado: omnipresencia de la mujer

El cuidado es una tarea que históricamente ha quedado atribuida a las mujeres, entrando en juego la cuestión de género y dejando de manifiesto esa división dual de roles hombre-mujer. Todos los actores afirman que es la mujer quien desempeña las actividades propias del cuidado. Tareas que no sólo permanecen en el imaginario para el cuidado mediante el trabajo reproductivo en el seno familiar, sino que incluye el supuesto de externalización del cuidado.

“Mujeres, madres, el género femenino” (E₆).

“La mujer será la que ejercerá el papel de cuidadora principal” (E₇).

Efectivamente, esto también sucede cuando se recurre a la contratación de una persona para el desempeño de las tareas del cuidado en el ámbito doméstico. En este caso son las mujeres quienes copan mayoritariamente la oferta del sector en el mercado de trabajo, situación que viene alimentada por el hecho de que los demandantes marcan como preferencial el sexo femenino.

“El perfil son mujeres, sobre todo mujeres, hombres hay poquísimos...sobre todo, extranjeras. Ha habido una época que ha habido muchísimas latinoamericanas...”
(E₇)

Al unísono, los servicios públicos de atención a la dependencia, prácticamente ausentes en los discursos del trabajo de campo en su fase inicial, también son un sector feminizado. Sobre los servicios públicos haremos mención en el siguiente capítulo.

La constatación que acabamos de realizar, conocida ya a partir de trabajos previos, nos aboca a una triple línea de reflexión. En primer lugar, nos preguntamos por la causa de este fenómeno, es decir, la elevada feminización de los trabajos de cuidados en las diferentes modalidades de cuidados. En segundo lugar, la influencia que el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerado en el ámbito familiar entre hombres y mujeres tiene para la inserción laboral y la carrera profesional seguida por estas últimas.

En tercer lugar, la relación de todo lo expuesto con la segmentación del mercado de trabajo y la posición relativa de la mujer en los distintos segmentos.

a) Factores explicativos de la elevada feminización del trabajo de cuidados

El hecho de que sean las mujeres las encargadas del cuidado en las distintas modalidades de cobertura existentes viene determinado por los roles asignados socialmente a la mujer. A éstas se les han atribuido unas tareas como si fuesen innatas, cuando en realidad todo es fruto de una construcción o imaginario que se ha creado. Al sexo femenino se le impone, con base en las “normas de género” (Badgett y Folbre, 1999) y a partir del proceso de socialización, unos quehaceres y/o actitudes que se convierten en estereotipos y que acaban formando parte de su ser⁹⁰, entre los que se hallan los vinculados con el trabajo de cuidados.

“Normalmente, por mucho que nos queramos dar de modernos, en España todavía las labores de la casa recaen en mucho grado sobre la mujer, y aunque trabajen fuera de casa. Y si no sobre la mujer...vamos a poner que trabajen los dos, también se suele contratar a una mujer para que atienda. Que atienda a la casa y a la persona dependiente” (E₃).

b) Impacto sobre la vinculación al mercado laboral y la carrera profesional seguida por las mujeres pertenecientes a familias con necesidades a cubrir

La existencia de algún miembro de la familia en situación de dependencia tiene repercusiones sobre la situación laboral del resto de integrantes de la misma. Las decisiones que deben tomar estas personas a la hora de armonizar el empleo con las tareas del cuidado son variadas, y los efectos diferirán según la composición y el sexo de cada uno de los miembros de la familia, del poder adquisitivo para adquirir esos servicios en el mercado o de la existencia de una oferta pública suficiente que pueda satisfacerlos.

Cuando existen personas en situación de dependencia, la más perjudicada en la familia desde la perspectiva del mercado de trabajo acostumbra a ser la mujer. Al asumir ésta la mayor parte de la carga de atención a la o las personas en situación de dependencia, o bien se retira totalmente del mercado de trabajo o bien se ve abocada a asumir formas de empleo precarias, en especial a través de jornadas parciales o atípicas. Y aunque es algo

⁹⁰ En este sentido, ese proceso socializador aparece ejemplarmente recogido en la frase “no se nace mujer, se llega a serlo” (Beauviour, [1949]1969: 109).

generalizado, se trata de un fenómeno que tiene lugar con mucha mayor intensidad en las familias de escasos recursos, en las que no existe la posibilidad de mercantilizar estos trabajos de cuidados.

“Cambiar de empleo o de tipo de jornada, sobre todo lo veo con hijos dependientes (...) En los niños o sí o sí, generalmente, suele ser la mujer la que deja el trabajo, la que cambia el turno, la que sacrifica su vida laboral para dedicarse...” (E₂).

“(...) es muy normal pasar de una jornada completa a una parcial...” (E₃).

“Pues [*la mujer*] posiblemente o no trabaja o se pide reducción o se busca un trabajo para poder compatibilizar, como puede ser un *menjador* [comedor] escolar o algo de mañanas para disponer de más tiempo para cuidar” (E₈).

“Hay muchos cuidadores que o han renunciado a un trabajo, por ejemplo, hay muchas cuidadoras que han estado, por ejemplo, trabajadoras o empleadas del hogar, o empleos menos cualificados, que han tenido que dejar su trabajo porque el pagar un centro de día o el pagar a una persona que le cuidara a su enfermo era más caro que los que ellos estaban ganando (...) ahora se lo han dejado porque han caído en el paro, pero ya no pueden buscar porque están como cuidadores.” (E₇).

“...son despidos. Son despidos. O ella renuncia. Ellas abandonan... «no, es que he tenido que dejar el trabajo por mi madre». «Es que yo no puedo trabajar con mi hijo». Son ellas, siempre son ellas (E₈)”.

Incluso, al no poder contratar a una persona para el cuidado o no querer (o no poder) acceder a centros institucionalizados por la carencia de suficiente capacidad adquisitiva y de servicios públicos especializados, las mujeres, con cierta frecuencia, deciden abandonar el mercado laboral. De hecho, cuando se aprobó la Ley de la Dependencia hubo mujeres que “renunciaron a su puesto de trabajo para dedicarse al cuidado de la persona dependiente” (E₁), pues aceptaron la prestación económica por cuidados en el entorno familiar, algo que fue criticado por alguna persona entrevistada. Aquí podemos recordar lo expuesto en el marco teórico, en el que Albert Recio (2006) declaraba que esta prestación podía ser vista como un «salario para el ama de casa» (como un salario para la cuidadora informal).

“(…) eso de la «pagueta⁹¹» [paguilla] para el cuidado de la persona es lo que no debería de haber sido”. (E₈).

El abandono del puesto de trabajo y posterior salida del mercado laboral, pasando a considerarse como inactiva, es otra de las decisiones que se adoptan.

“La primera etapa del niño, como va tanto al médico, pues claro, ¿qué haces? no puedes estar en un trabajo cada dos por tres [pidiendo permisos]. O tienes a alguien al lado que te ayude (...) O si no tienes eso, ¿a ver cómo trabajas?... es muy difícil a trabajar...” (E₃).

“La mayoría tiene que dejar de trabajar...” (E₄).

“Porque [la mujer] está cuidando para que otros puedan trabajar...eso sí, eso es un sacrificio. Hay gente que no busca” (E₉).

Por su parte, los actores sociales traen a colación el contenido de los convenios colectivos y la normativa reguladora que facilita la conciliación laboral y familiar/personal. Sin embargo, y a pesar de este notable avance “al final concilia quien concilia, cómo concilia, y quien se lo puede permitir, si puedes permitirte reducir horas, si no puedes, a costa de qué, de que cómo me desengancho un tiempo del ámbito laboral...” (E₂), que viene siendo, mayoritariamente, el caso de las mujeres.

Las repercusiones para la mujer superan lo recogido hasta el momento, pues la reducción de jornada o la opción por una excedencia perjudica tanto al salario que percibe como a las posibilidades de promocionarse, dada la interrupción de su trayectoria laboral; una situación que profundiza en la brecha de género. A lo que cabe añadir una mayor probabilidad de caer en situaciones de precariedad y, de forma adicional, una pérdida de autonomía económico/financiera (o una dependencia económica en relación con la pareja o cónyuge si lo hubiere), y que, en definitiva, les puede conducir a situaciones de pobreza al carecer de capacidad decisoria (de la Fuente, 2017: 2) Y tiene repercusiones a más largo plazo, en tanto que unos menores salarios conllevan inferiores cotizaciones sociales y, a su vez, una reducción en las pensiones de jubilación futuras.

“(…) al final, si pide una reducción de jornada, también hay una repercusión económica, cobra menos... (...) o dejan su trabajo, entonces pierden el lazo con el mercado laboral, o si vuelven tienen que contratar a alguien que cuide de su pareja,

⁹¹ La persona entrevistada se refiere a la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

y en ocasiones, no vuelven con todas las horas, ni siquiera el acceso...porque claro, eso significa «salir corriendo» a veces irte a determinadas horas...por lo tanto, posiblemente pierdan la posibilidad de ascender...sí, es verdad, cambia... “(E₆).

“(...) Tengo menos posibilidades de promoción, el jefe cuenta menos conmigo...”
(E₂).

c) Mujer, cuidados y segmentación del mercado de trabajo

Lo hasta ahora expuesto es coherente con el enfoque de la segmentación de los mercados de trabajo y su visión multicausal explicativa. Según esta perspectiva, existe un mercado de trabajo secundario, caracterizado por la existencia de bajos salarios, peores condiciones laborales, inestabilidad en el empleo y una elevada rotación involuntaria (Doeringer y Piore, 1985; Gordon, Edwards y Reich, 1986; Recio, 1991, 1999; Banyuls *et al.*, 2005; Rubery, 2007; Fernández-Huerta, 2010). A estos puestos de trabajo son relegadas determinadas clases sociales, etnias, así como jóvenes y mujeres, todas ellas con un poder de negociación mucho más reducido. Por un lado, porque la mayor parte de estos trabajos de cuidados remunerados se ubican en el mercado de trabajo secundario, y por otro, porque aquellas mujeres con una sobrecarga de trabajo de cuidados en su familia y que no abandonan el mercado laboral se ven relegadas a empleos precarios, insertos estos en dicho segmento secundario.

10.2.3. Cambios en el peso de cada uno de los ámbitos de cuidados: menor provisión pública y revitalización del resto de opciones

En el marco de *residualización* del Estado de Bienestar que citaba Sainsbury (1996), el empeoramiento de la situación económica desde finales del 2007 activó un conjunto de factores que durante la última década han provocado un cambio intenso en el peso y distribución que las familias otorgan a cada uno de los ámbitos del cuidado y cómo se articulan estos entre sí. Conviene aclarar que la acción de estos factores no se ha visto anulada completamente por el cambio de tendencia en la evolución económica y laboral a partir del 2014. Son varios los cambios a este nivel, de acuerdo con la información recopilada en el trabajo de campo realizado.

De manera sintética, los cambios destacados tras la Gran Recesión son: a) recalibración del protagonismo relativo de las distintas opciones de cobertura de las necesidades de

cuidados, con reducido protagonismo de las opciones mercantiles y de las institucionales, siendo esto compensado con un mayor protagonismo del trabajo familiar no remunerado (*refamiliarización*) y el recuso creciente a la contribución del Tercer Sector de Acción Social; y b) el retorno de las personas de nacionalidad española a las tareas de cuidado remuneradas.

a) La recalibración de las opciones de cobertura de las necesidades de cuidados

Así, en las entrevistas se declara que se ha producido un retorno al hogar de los dependientes o una *refamiliarización* (o *desmercantilización*) de los cuidados y una desinstitucionalización, dado que las familias no podían hacer frente al pago de centros de día o residencias (Unzueta, Trinidad Vicente y Hernández, 2013: 58). E incluso, con el aumento de las tasas de paro y un mayor número de familias con alguno de sus miembros en situación de desempleo, la solución discurre por hacer uso de la pensión o la prestación de la persona en situación de dependencia y así cubrir los gastos de la unidad familiar. Esto se produce tanto en el caso de personas ancianas con necesidad de asistencia como en cualquier otra franja etaria o por causa de dependencia sobrevenida. Esta opinión es compartida por todos/as los/as informantes, y una muestra la encontramos en el siguiente fragmento:

“...hay gente que ha sacado a sus enfermos de sus residencias, porque están viviendo con el dinero de las pensiones (...) «yo no puedo meterlo en una residencia porque estamos viviendo de la pensión de mi madre»” (E₇).

Además de esta *refamiliarización*, otra opción ha sido la de prescindir de la persona contratada que desarrollaba sus tareas en la esfera doméstica o la reducción de su jornada laboral, todo y pese a que es una modalidad más módica para las familias, y cuya causa principal es la falta de capacidad económica para remunerar a la trabajadora.

“...o le ha bajado las horas [*a la persona contratada*]...normalmente le han bajado las horas...” (E₈).

“Sí se ha desinstitucionalizado, y (...) también que a lo mejor antes tenían un cuidador, que podría ser un inmigrante, contratado...o apalabrado, y que ahora lo han dejado y ya son ellos mismos [*la familia*] porque con ese dinero distribuyen para toda la familia” (E₆).

Otra alternativa es que, en aquellos supuestos en los que una persona de la familia se ha quedado en situación de desempleo, se decide que sea ésta quien desempeñe las tareas de cuidado, bien por disposición de tiempo libre para hacerlo, o porque se le abona a ella la remuneración que hasta el momento estaba recibiendo la persona contratada, un modo de observar esas estrategias adaptativas de las familias (Alberdi, 1993; Carbonero, 1997; Banyuls *et al.*, 2005) para compatibilizar trabajo productivo y reproductivo.

A todo lo anterior cabe añadir el recurso creciente a Asociaciones comprendidas dentro del Tercer Sector de Acción Social. Éste, sin haber incrementado los recursos, ha ampliado el número de personas atendidas en la actual época de crisis. Sobre el papel desempeñado por estas organizaciones nos encargaremos en el posterior capítulo.

b) La recomposición del grupo de mujeres que desarrollan el trabajo de cuidados remunerados en el ámbito del hogar

Otro cambio destacable en esta última década apunta a la recomposición que está teniendo lugar en el grupo de mujeres que alimentan la mano de obra al sector de los trabajos de cuidados mercantilizados en el ámbito del hogar. Si bien desde finales de los años 90 se produjo una creciente incorporación de mujeres procedentes de otros países al mercado laboral español, una parte de las cuales han acabado desarrollando su trabajo en las actividades que nos ocupan (trabajos de cuidados mercantilizados en el ámbito familiar o del hogar), en cuanto empiezan a notarse los impactos de la Gran Recesión esta situación empieza a cambiar en diversas direcciones. Al menor recurso a la mercantilización de las tareas de cuidados por parte de las familias se une la reducción del fenómeno migratorio descrito y la creciente búsqueda de empleo de mujeres autóctonas en estas actividades. Como resultado de estos procesos, en aquellos casos en los que se opta por la contratación de una trabajadora para el cuidado doméstico ya no sólo hay personas procedentes de otros países, mayoritariamente mujeres latinoamericanas (*latinoamericanización*, Martínez Buján, 2010) sino que se ha (re)incorporado a esta actividad de manera significativa la mujer autóctona o nativa, fenómeno que aquí denominamos (*re)nativización*.

“Ahora el trabajo que antes sólo hacían los inmigrantes ahora lo hacen también mujeres nacionales...ahora hay españolas (...) ahora hay casos de familiares de afectados que te dicen «oye, mira, si alguien necesita un cuidador, decídmelo, que mi prima, que mi hijo o que tal, necesita trabajo y no sé cuántos»" (E₅).

“Hombre, pues si me hubieras hecho esta pregunta hace unos años, te diría cualquier persona latinoamericana, pero ahora ya hay muchas mujeres españolas que cuidan” (E4).

“En cuanto a la nacionalidad hasta hace unos años, eran casi un 100% extranjeras, pero desde la crisis la cosa ha cambiado, ahora ya hay más presencia de mujeres nativas...y también de Europa del Este, pero en menor porcentaje” (E1).

“El perfil son mujeres, sobre todo mujeres, hombres hay poquísimos...sobre todo, extranjeras. Ha habido una época que ha habido muchísimas latinoamericanas...” (E7)

10.3. CONCLUSIONES

La visión ofrecida por los informantes clave en torno a las cuestiones analizadas en este capítulo nos conducen a destacan las siguientes cuestiones: a) el cuidado en el ámbito doméstico por los miembros de la familia es la fuente de provisión de cuidados más frecuente y con mayor peso relativo en términos globales, aunque ni puede generalizarse a todas las familias ni supone la total desaparición del recurso a otras alternativas de provisión de cuidados mencionados; b) los factores que mayor repercusión tienen a la hora de decidir qué modalidad de cuidado se escoge son, junto con el condicionante que supone la opción política dirigida a recortar el Estado del Bienestar en el sentido de *residualización* de éste, los de cariz económico o capacidad adquisitiva de las familias y los de tipo cultural, estos últimos ligados a las características propias de los países incluidos dentro de la vía *mediterránea*; c) es la mujer quien se encarga de la realización de las tareas del cuidado en las distintas modalidades existentes, más allá de la edad de ésta, aunque parece existir alguna diferencia intergeneracional en las verbalizaciones de la población más joven; esto es, parece que ésta sí aboga por unos cuidados profesionalizados; d) dado que son las mujeres quienes desempeñan estas tareas (también cuando hablamos de cuidados no remunerados en el seno familiar), son ellas quienes deben enfrentarse a la difícil misión de compatibilizar la vida laboral con la familiar/personal, y dentro de esta última, los cuidados de la persona en situación de dependencia; e) al final, las respuestas en este último ámbito repercuten de forma negativa en la situación y trayectoria laboral de las mujeres, que se ven abocadas a la precarización y, en definitiva, a verse encasilladas en el mercado de trabajo secundario; f) existe una

carencia de servicios públicos suficientes para satisfacer las necesidades de las personas en situación de dependencia, y ello a pesar de que exista legislación que lo promueva. Esta carencia repercute tanto en la persona necesitada de cuidados (por la falta de servicios que faciliten su autonomía y/o la protección ante situación de dependencia) como en su unidad familiar, y de forma sobresaliente sobre la mujer, que es la que se encarga de los cuidados en la esfera doméstica. La escasez de servicios públicos cuyo fin sea la atención a las personas en situación de dependencia no permite a la mujer desarrollar su vida laboral en las mismas condiciones que los hombres. A su vez, g) esa carencia de servicios públicos suficientes junto al abandono del recurso al mercado, consecuencia de la falta de capacidad económica suficiente derivada de la crisis de finales del 2007 y de las políticas de austeridad de 2010 y 2012, han facilitado el tránsito a la *refamiliarización* de los cuidados, a la desinstitucionalización y a la búsqueda de alternativas mercantiles más económicas, con bastante frecuencia en un contexto de informalidad algo que se ha acompañado de la *(re)nativización* o retorno de la mujer nativa a estas actividades de forma remunerada. Por último, h) esta *refamiliarización* se ha visto acompañada del apoyo en el Tercer Sector de Acción Social por parte de un número creciente de familias, donde su peso relativo ha crecido en la última época de crisis.

En suma, la falta de un desarrollo suficiente de derechos y de provisión pública en el ámbito de los cuidados, la intensificación de los recortes (en un sentido general) en los últimos años, y un mercado laboral cada vez más precarizado, han propiciado la desinstitucionalización en la cobertura de los cuidados, esto es, el desarrollo de las alternativas de provisión no públicas. Esto es algo que hemos podido constatar en el Área Metropolitana de València, inserta en una comunidad autónoma en la que las políticas y el gasto social no han sido una prioridad en las últimas décadas, con nefastas consecuencias sociales y laborales, en especial para las familias con menores recursos y para las mujeres en general. Urge, pues, una recuperación de derechos sociales y laborales.⁹²

⁹² En el año 2015 tuvo lugar la celebración de elecciones autonómicas en el País Valenciano y uno de sus resultados fue el cambio del color político del gobierno regional. A partir de ese momento se inició un proceso de mejora en relación con el gasto social y con la atención a la dependencia. Sin embargo, todo y pese a que puedan atisbarse algunos avances, como por ejemplo con la eliminación de algunos copagos o con una mayor agilidad en la resolución de los expedientes relativos a la dependencia, la situación no es satisfactoria. Así, sigue existiendo una lista de espera abultada, con un número elevado de personas en el denominado “limbo de la dependencia”, esto es, personas que han visto reconocido su derecho pero que no perciben prestación o servicio alguno de los existentes en el catálogo. Del mismo modo, cabe decir que el

porcentaje de prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar ha ascendido significativamente, alejándose así de la pretendida profesionalización del cuidado. Es cierto que una justificación a este aumento podría venir del hecho de que a partir del 2015 se incorporaban las personas en situación de dependencia reconocidas con el grado I, personas que requieren de una menor atención para cubrir sus necesidades.

11. LA APLICACIÓN DE LA LEY DE LA DEPENDENCIA EN EL PAÍS VALENCIANO Y SU VÍNCULO CON EL ESTADO DEL BIENESTAR⁹³

11.1. INTRODUCCIÓN

En el anterior capítulo hemos analizado una parte de los vértices provisorios de cuidados; así, se ha visto el sobredimensionado papel de la familia (y en especial de la mujer en su seno), y el recurso a mecanismos mercantiles, especialmente a la contratación de mujeres, nativas y de nacionalidad extranjera, sin que exista institución de por medio. Sin embargo, quedaron en un segundo plano los dos restantes vértices: el Estado o las Administraciones Públicas y el Tercer Sector. Son en estas dos últimas aristas donde va a ponerse el foco en este capítulo. El deslinde entre ambos capítulos tiene su razón de ser por un motivo principal: en el momento de contestar los/as informantes clave entrevistados/as, se focalizó la atención en la familia y en el mercado, mientras que no hubo respuesta respecto de los otros dos vértices. Tuvo que hacerse mención explícita de manera reiterada por parte del entrevistador para saber la situación de ambos. En cualquier caso, ambos capítulos están estrechamente interrelacionados entre sí, habida cuenta de que se recoge el peso relativo de todos los agentes provisorios de cuidados, y de la calibración existente en el diamante de cuidados. Así pues, y teniendo en cuenta esta primera aclaración, se preguntó sobre el papel de las Administraciones Públicas y se buscó una reflexión final sobre cómo estaba desarrollándose y aplicándose la Ley de la Dependencia en el área objeto de estudio.

⁹³ Una primera versión de este documento fue presentada en las *XV Jornadas de Economía Crítica*, “El análisis económico ante los límites del capitalismo”. 10, 11 y 12 de marzo de 2016. Madrid. Posteriormente, el texto definitivo fue publicado en la revista *Zerbitzuan*. Véase Muñoz, Ó y J. V. Pitxer (2016b).

Transcurridos más de 10 años⁹⁴ desde que se aprobó la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley de la Dependencia, LAPAD), el 1 de julio de 2015 venció el plazo para la incorporación al sistema de los calificados con grado I. Una ley destinada a hacer frente a uno de los denominados nuevos riesgos sociales (*new social risks*): los cuidados. En ella se reconoce un derecho subjetivo de ciudadanía a las personas en situación de dependencia y se establece un sistema que ofrece diferentes alternativas para la provisión de cuidados a este amplio colectivo. Con la conjunción de los factores causales de esa crisis de los cuidados mencionados en la introducción de esta tesis doctoral, se alentaba la configuración de un sistema que diese respuesta a dicha crisis, y que se abordó con la citada Ley.

Ante este reto, la LAPAD configuró un sistema en el que sobresale un catálogo de herramientas que trata de dar respuesta a los objetivos marcados en aquella, y que se divide en dos grandes bloques: por un lado, los servicios; por otro, las prestaciones económicas. Con todo, tras estos más de 10 años, no parece que la Ley esté aplicándose plenamente ni cumpliendo sus principios clave (carácter público de las prestaciones, universalidad e igualdad, atención integral e integrada), con signos de disparidades territoriales. A lo dicho hay que unirle su práctica concurrencia temporal con una crisis económica, lo cual complicó su ejecución.

11.2. LOS MECANISMOS DE COBERTURA DE LOS CUIDADOS EN EL PAÍS VALENCIANO

En este epígrafe se presentan los principales resultados del trabajo de campo. Aunque el estudio de caso se ha centrado en el AMV, consideramos que sus resultados tienen un interés más general, dado que podrían servir para establecer una comparativa con otros territorios del Estado español.

Como primer apunte referido a la cobertura de las necesidades de cuidados, si bien no disponemos de información completa del catálogo de centros vinculados a los servicios a la dependencia, podemos tomar como ejemplo y referencia a los centros residenciales para personas mayores (Tabla 19), de donde cabe extraer tres ideas generales. La primera,

⁹⁴ Como decíamos en líneas pretéritas, diez años porque en el momento de redactar este capítulo (y/o artículo) había transcurrido una década desde su aprobación.

que las plazas residenciales existentes no suponen la vía principal de cobertura de las necesidades de atención a las personas mayores, en tanto que éstas representan menos del 5% del total de personas mayores de 64 años (4,2% en España y 2,9% en el País Valenciano, según *Envejecimiento en Red 2015*)⁹⁵.

Tabla 19: Centros y plazas residenciales según Envejecimiento en Red (2015)⁹⁶

	Centros		Plazas	
	N	%	N	%
España				
Privados	3.803	71,2	260.566	72,6
Públicos	1.510	8,3	97.145	27,1
Sin datos	27	0,5	1.324	0,4
Total	5.340	100	359.035	100
País Valenciano				
Privados	258	78,9	21.115	79,4
Públicos	69	21,1	5.488	20,6
Total	327	100	26.603	100

Fuente: *Envejecimiento en Red* (2015) y elaboración propia.

La segunda idea es la escasa presencia del sector público en la oferta del servicio, fenómeno más acusado en el caso valenciano, donde se observa una clara preferencia del decisor público por el sector privado en la prestación de este tipo de servicios. El tercer elemento destacable tiene que ver con la heterogeneidad del conjunto de oferentes no públicos, donde quedan englobadas tanto empresas de corte mercantil como entidades del Tercer Sector. Sin duda, las empresas con ánimo de lucro serán las protagonistas principales del presente apartado, si bien no podemos perder de vista la importancia creciente del Tercer Sector.

Hechas estas consideraciones, nos ocuparemos de analizar el papel de los servicios sociales públicos en la atención a la dependencia, y lo completaremos con el creciente protagonismo de empresas y entidades no públicas en este mismo campo de actividad.

⁹⁵ Las cifras para el año 2017 (publicadas en el año 2018) recogen cifras muy cercanas a los datos aquí presentados. En cuanto a plazas residenciales, el 80,3% se concentra en residencias privadas y el 19,7% en públicas. Si atendemos a la información del IMSERSO, en el País Valenciano hay 330 residencias, con 27.162 plazas, de las cuales 7.117 son de financiación pública.

⁹⁶ Centro residencial se refiere a alojamiento colectivo para personas mayores bajo diferentes modelos: residencias (incluidas las minirresidencias), viviendas o pisos tutelados, centros psicogerítricos (o secciones dentro de esos centros), centros sociosanitarios (o secciones de mayores, si están diferenciadas), conjuntos residenciales (apartamentos o dispositivos similares, con servicios comunes) y otros centros colectivos.

11.3. EL PAPEL DE LOS SERVICIOS SOCIALES PÚBLICOS EN LA GARANTÍA DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA: CRÍTICAS Y SUGERENCIAS

Existen diversos posibles ámbitos prestatarios a los que recurrir para cubrir las necesidades de las personas en situación de dependencia. Uno de ellos es el correspondiente a las Administraciones públicas. En este ámbito, un primer aspecto remarcable es la existencia de dificultades y la falta de una coordinación adecuada entre los diversos niveles de gobierno implicados. En efecto, dentro de las Administraciones públicas existen dos niveles que tienen potestad para atender a las personas en situación de dependencia: el municipal y el autonómico. El primero gestiona el servicio de asistencia domiciliaria o la teleasistencia (en Valencia, por ejemplo, también puede distinguirse entre plazas de centros de día municipales y plazas de centros de día derivadas de la LAPAD), mientras que el segundo administra los servicios del catálogo fijados en la LAPAD (ver tabla 20).

Tabla 20: Catálogo de servicios y prestaciones económicas contenidos en la LAPAD

Prestaciones	Tipos
Servicios	Servicio de prevención de situaciones de dependencia y promoción de la autonomía personal
	Servicio de teleasistencia
	Servicio de ayuda a domicilio
	Servicios de centros de día y de noche
	Servicios de atención residencial
Prestaciones económicas	Prestación económica vinculada al servicio
	Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales
	Prestación económica de asistencia personal

Fuente: Elaboración propia.

En relación con los servicios sociales municipales vinculados con la atención a las personas mayores y dependientes, entre los/as entrevistados/as se menciona el servicio de asistencia domiciliaria (en este caso, la persona entrevistada se refiere al municipio de València), aportando una explicación de su funcionamiento, haciendo explícita la

existencia de duplicidades entre Administraciones y una carencia de coordinación suficiente entre el nivel local y el autonómico:

“En Valencia, existe desde hace muchos años la ayuda domiciliaria, que la presta el Ayuntamiento [...]. [*Sobre la ayuda domiciliaria autonómica*] tú tienes que buscar entre las empresas que ellos te dicen cuál es la que se acopla con lo que tú necesitas y el dinero. [...] [*El servicio de asistencia domiciliaria*] es uno de los recursos que pone la Ley de Dependencia en manos de los usuarios, pero que, como aquí, se aplicó muy mal. Aquí, la Comunidad Valenciana ya tenía una red de los Ayuntamientos, de servicios sociales municipales, pero en vez de utilizar esa red que ya tenía, intentó crear una red de empresas paralelas, a las que acreditó” (E₃).

Se aprecia cierto enfrentamiento u oposición entre los profesionales que están en contacto directo con el usuario (a nivel local) y los responsables que deciden desde instancias superiores (a nivel autonómico), lo que muestra deficiencias en materia de coordinación. A tenor de las informaciones de las personas entrevistadas, si bien lo que destaca es la falta de coordinación entre el nivel local y el autonómico, lo cierto es que aparece también un nuevo actor en el entramado: la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) (Martínez-Martínez y Uceda-Maza, 2015: 106), a la que se le encarga la financiación en materia de dependencia a algunos municipios, sobre la base del cumplimiento de unos requisitos concretos⁹⁷:

“[...] es que es descoordinación, es desinformación, es deformación, es que «no pongas eso, tienes que pedirle no sé qué...», «no, perdón, la persona necesita esto». Y te contestan: «es que no se lo vamos a dar». «Perdona, ¡la Ley pone que se lo tienes que dar!»” (E₈).

Otro aspecto destacable es optar por un modelo de provisión pública pero con prestación privada, en tanto que no siempre es la propia Administración quien presta el servicio. Esta situación pudo verse en el apartado relativo a los NYE del marco teórico-conceptual, pero que no significa que sea la única opción posible, y es que cabe su sustitución por una producción y provisión públicas. Con asiduidad, éste se encuentra externalizado, de modo que acaba asumiendo su prestación el sector privado o, en su defecto, el Tercer Sector.

⁹⁷ Como ejemplo, que no es el único, sirva la siguiente convocatoria de ayudas publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*:
<http://www.docv.gva.es/datos/2010/12/23/pdf/2010_13721.pdf>.

Ello pone de relieve el vaciado de la naturaleza pública de la atención a la dependencia, al menos en cuanto a su prestación:

“Tú tienes que buscar entre las empresas que ellos te dicen cuál es la que se acopla con lo que tú necesitas y el dinero. Y siempre tienes tú que poner dinero, y tampoco te va a cubrir sábados y domingos. Sólo de lunes a viernes, y luego los fines de semana, claro, si quieres tú a alguien, va a tener que ser con otra tarifa, que, normalmente, sube bastante de lo de entre semana...; el precio sube... con las mismas empresas” (E₃).

Y ya no se trata sólo de optar por la prestación privada, sino que el problema se vio agravado con la introducción del copago⁹⁸, lo que supone que el carácter público de la prestación pasa a ser parcial.

Un tercer rasgo del modelo apunta al reducido protagonismo de los servicios sociales municipales en la prestación de servicios de atención a la dependencia, y ello a pesar de la buena valoración con que cuentan entre las personas necesitadas de esta atención. Efectivamente, en las declaraciones de las personas entrevistadas, los servicios sociales municipales no aparecieron hasta que se formularon las preguntas directamente, desprendiéndose de este silencio que no son tenidos en cuenta a la hora de atender las necesidades del colectivo de la dependencia⁹⁹.

Ya preguntados sobre el papel de los servicios sociales en relación con la atención que brindan al grupo examinado, hay divergencias según el nivel de gobierno encargado de proporcionar el servicio. Los servicios municipales reciben una valoración positiva de todas las personas entrevistadas, especialmente en función de los escasos recursos con los que cuentan.

“En cuanto a los servicios sociales, hay que diferenciar los servicios sociales municipales y los servicios sociales autonómicos... Los servicios sociales [municipales], con los recursos que tenemos, son maravillosos...” (E₁).

Por el contrario, los juicios negativos predominan cuando se solicita valorar el servicio de atención a la dependencia bajo competencia autonómica. La aplicación de la LAPAD

⁹⁸ En el período en el que se realizó el trabajo de campo seguía vigente el copago. Con el nuevo Gobierno autonómico, a principios de 2016, se eliminó parcialmente el copago, tanto el farmacéutico como el establecido para los centros de atención diurna.

⁹⁹ No obstante, en el capítulo dedicado al servicio de ayuda a domicilio, parece que el protagonismo de las trabajadoras sociales en materia de ayuda a personas mayores y/o en situación de dependencia varía; cobran mayor protagonismo, aunque lo cierto es que los servicios sociales municipales, aun quedando patente su cercanía con la ciudadanía, es un pilar del Estado del Bienestar bastante residual.

en el País Valenciano — de competencia autonómica — es criticada, entre otros motivos, por el carácter subsidiario que tienen las ayudas municipales. Esto es, según declaran las personas entrevistadas en esta fase del trabajo de campo, una vez aprobada la Ley de la Dependencia, las trabajadoras sociales municipales optaron por tramitar de manera preferente la documentación relativa a la LAPAD y dejaron en un segundo plano las ayudas sociales de carácter municipal¹⁰⁰.

“Cuando una persona iba al Ayuntamiento a pedir una ayuda domiciliaria, en vez de explicarle que la podían dar ellos, pues le daban los «papelitos» de la dependencia y la derivaban a Dependencia, para que lo pagara Conselleria” (E₁).

En cuarto lugar, al sistema se le atribuyen problemas de gestión que tienen nefastas consecuencias sobre el colectivo de personas en situación de dependencia. Una de las críticas destacadas por las personas entrevistadas es el retraso en el reconocimiento del derecho al disfrute del servicio o la prestación económica concedida. Esta dilación desanima a los solicitantes del derecho, e incluso hay ocasiones en que la persona demandante o peticionaria fallece sin que se resuelva el caso. Se exponen algunos fragmentos discursivos que traen a colación este asunto:

“Desastroso..., no tiene calificativo. Lo que en el Estado, en general, pero en la Comunidad nuestra [, *en particular,*] tenemos, no tiene nombre. Poco, mal, tarde, «rateando»; casi que tienes que mendigar y reclamar en mil instancias; que al final, la gente acaba cansada, agobiada, harta, para que te den una migaja después de no sé cuántos años, si te la dan... Vergonzoso, vergonzoso...” (E₂).

“No, nada... Yo ahí soy supercrítica..., creo que muchos recursos están llegando cuando los enfermos han fallecido, que hay muchas familias en las que su enfermo ha fallecido y siguen sin saber el grado nivel o ni han firmado el PIA [*Programa Individual de Atención*]..., o al revés, que ha firmado el PIA, pero que nunca se beneficia realmente de eso...” (E₇).

Los rasgos generales del modelo de servicios sociales públicos de atención a la dependencia que acabamos de presentar constituyen un sistema poco satisfactorio. De ahí que las personas entrevistadas hagan reproches de carácter general, en los que critican a

¹⁰⁰ En este sentido, remarcar lo dicho en la anterior nota al pie, y es que en la fase del trabajo de campo dedicado al servicio de ayuda a domicilio en el Área Metropolitana de València, los servicios sociales municipales y las prestaciones y apoyos de carácter municipal sí que juegan un papel más destacado. Por tanto, hay disparidad de opiniones entre las diferentes personas entrevistadas.

la Comunidad autónoma valenciana por no ofertar un catálogo de servicios amplio y suficiente en materia de atención a la dependencia. El empeño del Gobierno regional ha consistido en priorizar la concesión de prestaciones económicas en detrimento de los servicios¹⁰¹, incluso siendo en algunos casos más recomendable, o incluso necesario, el uso de estos últimos. Algo que casa con la información ofrecida por el Servicio de Información del Servicio para la Autonomía y la Atención de la Dependencia (SISAAD), dependiente del IMSERSO.

“Es una de las críticas más feroces que tiene esta Ley, que nunca se ha apostado por los servicios, nunca... Si tú tienes recursos suficientes, adecuados, al final, puedes llevar a la persona, a tu mayor, a la persona que quieres mucho, a un centro de día, porque está bien atendido, que no te cuesta un dineral que no puedes pagar, y te vas un poco descargando de ese..., pero aquí, no te dan esa posibilidad... Aquí, yo creo que desde el principio no ha habido otra cosa [que la prestación económica para el cuidado en el entorno familiar]” (E₂).

“¡Pero si es que los servicios públicos se están quejando de que no pueden garantizarlos!” (E₆).

“Aquí, en el País Valencià, se está «tirando» más por la prestación..., pero lo que está claro es que decantarse por las prestaciones se debe al hecho de que son más baratas para la Administración...” (E₁).

Ante este alud de críticas, a los informantes clave se les preguntó en las entrevistas sobre las medidas que deberían instrumentarse para remediar o paliar esta situación. Las respuestas se encaminaron en una doble dirección. Por una parte, indicaron que se deberían remover los obstáculos que impiden la conformación de un sistema distinto del actual, con provisión y prestación pública suficientes. Por otra, señalaron cuestiones más concretas, vinculadas con una correcta aplicación de la Ley.

En el primer plano, el de la conformación de un sistema plenamente público y con una oferta de servicios suficiente, todas las personas entrevistadas manifestaron que los cambios políticos¹⁰², y la consiguiente reorientación en el planteamiento de la Ley, eran necesarios.

¹⁰¹ Y esto en contra de la Ley de la Dependencia, que establece el carácter prioritario de los servicios recogidos en el artículo 15, y sujeta a excepcionalidad la concesión de las prestaciones económicas.

¹⁰² Nótese que el trabajo de campo se desarrolló en fechas coincidentes con los comicios municipales y autonómicos de mayo de 2015. Todos los informantes se mostraron esperanzados en que un cambio en el

“Tiene que haber un cambio de Gobierno y que vean la necesidad que hay. Es una cuestión de prioridades [...]. La creación de dispositivos y de recursos mejoraría la posibilidad de retomar la vida laboral de las personas cuidadoras” (E₄).

“[...] la filosofía, el entendimiento..., desde ahí para abajo (a nivel político). Individualmente, cada uno podrá elegir lo que quiera o no, y culturalmente te traerá su mochila a cuestas; pero si no te ofrezco, da igual la mochila que traigas a cuestas de «yo me lo quedaría en casa» o «yo me lo llevaría a un centro»” (E₅).

Alguna persona entrevistada también subraya que, en lo referente a los pilares que soportan las tareas de cuidado, la Administración pública no cuenta con el peso que le debería corresponder¹⁰³, y que debería incrementarse:

“[...] debería cumplirse [la Ley], porque hay determinadas prestaciones y servicios que no se han puesto en marcha, como es la prestación por asistente personal..., la figura del asistente personal, el tema de la ayuda a domicilio... Yo creo que, con lo que hay, bien gestionado y poniéndolo bien en marcha, sería suficiente” (E₂).

“¿Qué es lo que debería de cambiar? Ahora tenemos, en situación de dependencia, un sistema paralelo; entonces, habría que insertarlo dentro del sistema público. Consolidando el sistema público. Lo que no se puede crear son reinos...” (E₈).

A lo anterior se añade, en el plano de las reivindicaciones más concretas, la exigencia de una mayor agilidad en la resolución y prestación efectiva de los servicios y prestaciones.

“Lo que debería cambiarse, lo primero, es la agilidad burocrática, porque tú tienes un dependiente hoy, y a ti no te sirve de nada que dentro de un año te den un PIA, porque tú, en ese año, tienes unas necesidades que, al final, están cargándose las familias” (E₇).

En esta misma línea, se señala la necesidad de avanzar en el efectivo cumplimiento de la Ley y la puesta en funcionamiento de algunos servicios que en el País Valenciano no han tenido lugar, especialmente el servicio de asistencia domiciliaria propio del catálogo recogido en la Ley de la Dependencia o el de la asistencia personal (este último

color político del Gobierno autonómico comportaría cambios positivos en la atención a las personas en situación de dependencia.

¹⁰³ Se trata de un elemento especialmente importante en comunidades autónomas como el País Valenciano, en la que el esfuerzo en gasto social es claramente insuficiente, de los más bajos de todo el Estado. Por ejemplo, para 2015, el gasto en servicios sociales es del orden del 5% del presupuesto total de la comunidad autónoma (cuando el promedio estatal es del 6,4%), un gasto de 172 euros por habitante (frente a los 228 en el conjunto estatal) [Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales, 2015b].

reivindicado especialmente por asociaciones de personas con discapacidad). En su lugar, se ha optado por conceder la prestación económica vinculada al servicio. De esta forma, el usuario debe elegir de entre un listado de entidades autorizadas y, posteriormente, entregar de forma periódica la factura a la Administración como prueba de que la cuantía percibida está siendo empleada para contratar ese servicio. Según declaran algunos informantes, uno de los problemas que conlleva la concesión de esta prestación es que la Administración pierde el control sobre su buen uso, al no disponer de suficiente personal para realizar ese seguimiento¹⁰⁴. Según las estadísticas del Portal de la Dependencia, en el territorio valenciano, y para los años 2015 y 2016, estas prestaciones rondaban los 5.000 beneficiarios/as.

11.4. ASUNCIÓN DE FUNCIONES POR PARTE DE ASOCIACIONES DEL TERCER SECTOR EN RELACIÓN CON LOS SERVICIOS DE AYUDA A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Ante la falta de recursos públicos disponibles suficientes para las personas en situación de dependencia, la siguiente cuestión planteada en nuestro trabajo de campo se vinculaba con la posible asunción por parte de las asociaciones del Tercer Sector de la función de provisión de una parte de estos recursos, un fenómeno que se apunta en el informe del Tercer Sector de Acción Social de 2015 (Ruiz Villafranca, 2015). A este respecto, nuestros informantes atestiguan que son las asociaciones de afectados/as las que están supliendo la insuficiencia de servicios públicos, aunque existan alternativas dentro del mercado. Acogerse a la posibilidad de contratar un servicio de atención a las personas en situación de dependencia requiere de una capacidad económica suficiente para su compra. Ello deriva en diferencias entre aquellos con alto poder adquisitivo y quienes no gozan de esta capacidad, con el agravio para las familias de menos recursos y sus dificultades para la contratación (Muñoz y Pitxer, 2016a).

Una parte de las familias que no pueden acudir al mercado, y cuya necesidad no ha quedado cubierta por los servicios públicos, hallan en el Tercer Sector de Acción Social un balón de oxígeno.

¹⁰⁴ Nuevamente, en el capítulo dedicado al servicio de ayuda a domicilio en el área metropolitana de València se hace mención de este hecho; dos de los informantes clave hacen mención a esta situación, del mismo modo que critican la falta de acreditación de las organizaciones que prestan este servicio.

“Yo sí que creo que la asociación está haciendo un papel que debería estar haciendo el sector público, que es dar servicios como tal... Si hubiera todos los recursos necesarios, [...] si los ofreciera el sector público, los estaría dando el sector público, y no tendríamos por qué estar en eso [...]” (E₆).

“Desde luego. Si no existiera esa necesidad, la gente no se agruparía [en asociaciones] para hacer ese tipo de cosas. [...] El Tercer Sector va a cubrir todos los huecos que la sociedad no... ¿Y el mercado? El mercado lo cubre si tienes dinero...” (E₄)

Ahora bien, las asociaciones cuentan con recursos insuficientes, y ello a pesar de su acceso a subvenciones y de la firma de convenios con la Administración. Esta situación se ha agravado con la política de recortes en gasto social, en especial a partir de finales de 2011, lo que, en cierta manera, ha estimulado tanto una mejora en la profesionalización de la gestión de algunas asociaciones como la importancia de las aportaciones de las personas asociadas y beneficiarias del servicio como vía de ingresos, cuestiones que han sacado a relucir las personas entrevistadas y a las que dedicamos unos comentarios a continuación.

En primer lugar, cabe señalar que es cierto que los recursos de los que disponen las asociaciones del Tercer Sector están limitados, quedando supeditados a la concesión de subvenciones o a la firma de conciertos con la Administración pública (municipal o autonómica). En el primero de los casos existe el problema de que las subvenciones no cubren la totalidad de los gastos del proyecto y, además, su pago no se efectúa a principios de año, corriendo a cargo de la asociación todos los gastos previos hasta que se les hace efectivo el abono por parte de la Administración¹⁰⁵. La crisis ha afectado a estas asociaciones, como declara, para su caso particular, un/a entrevistado/a:

“La financiación [*de la asociación*] ha variado mucho desde el año 2011, que es cuando al Tercer Sector [*le*] viene el tsunami de la crisis... Fue llegar septiembre

¹⁰⁵ El Síndic de Greuges, en su informe anual a Les Corts Valencianes de 2014, subrayaba este problema, concretando, a diciembre de 2013, en más de 95 millones de euros la deuda de la Conselleria de Bienestar Social con entidades públicas y privadas que gestionan centros para mayores: “las demoras en los pagos obligan a las entidades a realizar operaciones financieras que suponen unos gastos difícilmente asumibles, máxime en los casos en que se trata de entidades sin ánimo de lucro. Las demoras en los pagos [...], unidas a la dificultad con la que se encuentran las entidades de lograr líneas de financiación de entidades bancarias, están provocando problemas muy importantes en la gestión de los centros, como por ejemplo, demora en pago a proveedores, demora en pago de las nóminas a los trabajadores...” (2014: 384).

del 2011, y es cuando empezamos a notar que ya no nos está llegando el dinero y que las convocatorias empiezan a fallar...” (E₅)

“[...] , porque no llegan las subvenciones. Estos centros funcionan a partir de subvenciones que da la Conselleria, entonces, claro...” (E₁)

En segundo lugar, no debemos olvidar las diferencias existentes entre asociaciones en cuanto a nivel de profesionalización en la gestión, un aspecto subrayado por algunos/as entrevistados/as. Algunas de las asociaciones han debido transformar su *modus operandi*, encaminándose a un modelo de gestión más empresarial, mientras que otras se han mantenido en su tradicional perfil de actuación, menos profesionalizado, lo que les impide o dificulta competir con empresas mercantiles.

“Ése es un poco el cambio de modelo, o de estrategia económica, que ha hecho [la asociación]” (E₅).

“[...] es que la gente también tiene que tener iniciativa. Y aunque con esto no se gane dinero, sí se puede tener la misma mentalidad que un empresario y hacer que una cosa sea [...]. Si entrara gente con una verdadera mentalidad de empresario, gestionando, con una buena gestión, pues todo se puede hacer que sea... Yo no digo que se gane dinero, pero sí que sea rentable... También se tienen que tener buenas ideas en la vida, no podemos dejar que todo el Estado nos... Aunque tengas tu subvención, ¿no? Ahora se está moviendo mucho la gente, y como las subvenciones no llegan, pues entonces están haciendo muchos festivales, muchas cosas para sacar dinero, y antes no se buscaba a lo mejor ni esa opción..., esperaban directamente la subvención” (E₃).

“Yo he trabajado en asociaciones pequeñas también y subsisten muy mal. A base de cuotas de socios, y al final, de la imaginación que tengan..., de ideárselas para seguir funcionando...” (E₄).

Como tercera cuestión, uno de los informantes saca a colación el asunto de los conciertos con el Tercer Sector y denuncia eventuales arbitrariedades a la hora de proceder a su concesión o firma, en el sentido de que pueden haber quedado condicionados por factores de cariz político. Y no sólo eso, sino que incluso recalca la existencia de dos bloques diferenciados dentro del Tercer Sector, lo que le lleva a mantener una postura crítica con el bloque que comprende las asociaciones y entidades de mayor renombre y presupuesto. Sobre éstas opina que actúan de modo predatorio en contra de los servicios públicos, y

presentan un objetivo alejado de los principios inspiradores del Tercer Sector de Acción Social, siendo su preocupación principal el acceso a todas aquellas subvenciones que puedan aparecer. Por el contrario, sí alaba a esas otras asociaciones del Tercer Sector que actúan como verdaderos representantes de los intereses de los/as afectados/as, independientemente del colectivo con el que trabajen¹⁰⁶.

En cuarto lugar, nos vemos obligados a ir más allá de los conciertos para descubrir cómo la política de recortes del gasto público, particularmente intensa en el gasto social, se halla en la base tanto de este papel del Tercer Sector de Acción Social como de las aportaciones financieras de las familias para completar los ingresos procedentes de subvenciones y conciertos. En efecto, existe una correlación entre la política de recortes en partidas sociales, de un lado, y la mayor actividad de organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, de otro, algo que tiene lugar a partir de 2011 (Ruiz Villafranca, 2015). De hecho, el informe de entidades del Tercer Sector de Acción Social constata el doble campo de actuación de estas entidades: atención directa, por una parte; y asesoramiento e información, por otra. También se afirma que con los recortes se ha intensificado el esfuerzo en el primero de los campos, todo esto con menos recursos. Esta última deriva no siempre es apreciada (en el sentido de valorada positivamente), a tenor de las respuestas de ciertas personas entrevistadas. Así, por ejemplo, en una de las entrevistas se expresa que las asociaciones no deberían tener como finalidad la prestación de servicios que corresponden a la Administración, sino configurarse como un espacio de confluencia entre sus miembros:

“[...] como mucho, la asociación podría existir, ¿por qué no?, como punto de encuentro, que ésta surge así [...] lo que debería verse en la asociación, es decir, no dejar de existir, ser un punto de encuentro, pero que todos los recursos necesarios los ofreciera quien los debe ofrecer, que es la Administración pública” (E₆).

“[...] como pueden ser asociaciones de padres que han visto que no había plazas y que ellos mismos, a través de una ayuda, de una subvención, un préstamo, han creado su propio centro de día...” (E₃).

Con todo, y poniéndose en la situación de los/as socios/as, cabe decir que contar con recursos para la prestación de servicios ya no sólo depende de subvenciones y conciertos,

¹⁰⁶ La citada arbitrariedad, según las personas entrevistadas, no sólo, ni principalmente, parece tener lugar en el Tercer Sector, sino también en organizaciones de corte mercantil. A este respecto, en algunas entrevistas manifestaron tener constancia de irregularidades en la concesión de los conciertos, en concreto, con algunos grupos empresariales dedicados a los servicios de ayuda a domicilio y a la atención residencial.

sino que las personas asociadas deben realizar aportaciones periódicas para el mantenimiento de la asociación, aportaciones que suponen, en definitiva, un desembolso económico que no todas las familias pueden realizar. Por lo tanto, un servicio que inicialmente debería ser prestado por la Administración pasa a ser procurado por el Tercer Sector y cofinanciado por los propios usuarios.

“[Las asociaciones] han creado su propio centro de día, y estos centros tienen una cuota asociativa” (E₃)

“[...] cuotas, aportaciones de los usuarios; es prestación de servicios que ofrecemos, que es venir todas las mañanas, hacer actividades de promoción de la autonomía personal, y ellos aportan unos *x* euros” (E₅)

“Yo he trabajado en asociaciones pequeñas también y subsisten muy mal. A base de cuotas de socios, y al final, de la imaginación que tengan..., de ideárselas para seguir funcionando...” (E₄)

Incluso, en el caso de no ser socio/a cabe la posibilidad de que exista algún convenio o concierto entre la Administración y la asociación, de tal forma que una persona en situación de dependencia acabe recibiendo los servicios en esta última, pagando parcialmente el coste del servicio:

P: “Nosotros tenemos convenio con Ayuntamiento y subvención de Conselleria. El convenio con el Ayuntamiento son 25 plazas, a 21,52 euros/día [...]. Y esos 21,52 euros es el que paga el usuario, y de esos 21 [*euros*] a lo que cuesta el centro de día en coste real, lo paga el Ayuntamiento con una subvención. Es un concierto, como un colegio concertado.

P: Pero entonces ¿qué paga el usuario?

R: 21,52 euros/día, que es lo mismo que pagaría en un centro municipal”. (E₇)

Lógicamente, tras el recorrido realizado, resulta evidente que las familias con menos recursos y que no son beneficiarias ni de servicios ni de prestaciones públicas también pueden quedar excluidas de la atención por parte del Tercer Sector de Acción Social. De ahí que, llegados a este punto, se les preguntara a las personas entrevistadas qué solución les quedaba a las personas en situación de dependencia y a sus familias cuando no disponían de renta suficiente para hacer frente al pago requerido en el Tercer Sector de Acción Social. Su respuesta es que se ven obligadas a buscar otra vía que permita

satisfacer esta necesidad. En este caso, caben dos posibilidades: que la familia opte por la contratación de una persona para prestar el servicio en el seno del hogar, frecuentemente en situación irregular; o el cuidado no profesionalizado por parte de la propia familia (y dentro de ésta, acostumbra a ser la mujer).

11.5. CONCLUSIONES

Tras el estudio realizado, que incluye aportaciones fundamentales por parte de informantes clave, pueden extraerse algunos resultados que permiten esclarecer los problemas que acucian a las personas en situación de dependencia y a sus familias. La identificación de los distintos ámbitos de prestación de servicios de atención a la dependencia, la participación del sector público en la provisión (y, con menor frecuencia, en la prestación) de aquellos, la existencia de opciones ideológicas en los procesos de decisión pública, el concurso simultáneo de distintos niveles de gobierno en las intervenciones relativas a los cuidados, la importancia de la proximidad tanto del decisor público como de las empresas y entidades que prestan el servicio en el campo de los servicios sociales, la convivencia de distintos perfiles de empresas y organizaciones que prestan estos servicios, así como la existencia de unidades familiares con condiciones socioeconómicas muy distintas son ingredientes fundamentales para abordar el análisis propuesto.

Con este trasfondo, cabe destacar los siguientes resultados: (a) hay una cierta duplicidad relativa a los servicios públicos de atención a la dependencia, al coexistir unos mismos servicios tanto en el ámbito municipal como en el autonómico, lo que da cuenta de un escaso grado de coordinación entre niveles de gobierno; (b) los servicios sociales públicos son claramente insuficientes para cubrir las necesidades y demandas de las personas en situación de dependencia; y en la prestación de estos, la Administración recurre con mucha frecuencia a la externalización del servicio correspondiente; (c) existe una alta carga burocrática y unas demoras excesivas tanto a la hora de conceder la prestación como de disfrutarla, lo cual desanima a las personas afectadas. Además, estas demoras han llevado parejas que algunos solicitantes falleciesen antes de que se les reconociese la situación de dependencia, o disfrutasen del servicio o prestación que les correspondía; (d) como consecuencia del déficit en los servicios públicos, es el Tercer Sector, especialmente a través de asociaciones de afectados, el que está supliendo las necesidades del colectivo de personas en situación de dependencia y aliviando de esta “carga” u

obligación a la Administración. Esta actividad, que ya venía de antaño, ha visto aumentar su demanda, generando una mayor presión hacia el Tercer Sector en cuanto a la respuesta a estas necesidades. Todo ello sin que se abandone el recurso a los cuidados no profesionalizados en el ámbito doméstico, a la mercantilización dentro de la economía informal o a las empresas de corte mercantil. Y aunque la labor del Tercer Sector merece ser destacada, también es cierto que no todas sus entidades parten de una misma situación, al existir diferencias entre aquellas dotadas de mayor profesionalidad en su gestión y aquellas con un perfil más *amateur*. Estas últimas presentan mayores dificultades para competir con las más profesionalizadas y con las organizaciones con ánimo de lucro. Igualmente, esta asunción también conduce a que la Administración vea justificada su dejación de funciones en cuanto a servicio público plenamente dicho, al escudarse en la concesión de subvenciones y conciertos en favor de las asociaciones del Tercer Sector o de empresas capitalistas o mercantiles.

Por otra parte, ya sea cubierto por las asociaciones del Tercer Sector de Acción Social o por entidades lucrativas del sector mercantil derivadas por la Administración pública, el servicio prestado no resulta gratuito para las personas en situación de dependencia. En el primero de los casos, contar con recursos para la atención de sus miembros exige no sólo la concesión de subvenciones para los programas solicitados, sino también el desembolso de cuotas periódicas por parte de sus socios. Para el segundo de los casos, la concesión del servicio de atención a las personas dependientes a través de organizaciones con ánimo de lucro —sector mercantil— no supone tampoco la exención de pago alguno, puesto que las aportaciones públicas sólo cubren una parte del coste, debiendo el usuario aportar el resto.

En definitiva, no ha habido una política tendente a ofrecer un servicio público e integral de atención a las personas en situación de dependencia. En este sentido, la Administración pública se “vacía” (si es que en algún momento tuvo un contenido más o menos amplio), al no encargarse de la prestación de servicios, con lo que va quedando relegada a efectuar principalmente funciones de financiación y control (y esto, sólo de manera parcial). Son las empresas de corte mercantil o las organizaciones del Tercer Sector, junto con la sempiterna institución familiar —y ésta especialmente— quienes asumen la prestación de cuidados al colectivo, dándose muestras de esa recalibración o reequilibrio del Estado del bienestar en la que el rol del Estado no cumple con las expectativas de verdadero servicio público. Esta situación deriva de una clara opción política por parte de los Gobiernos del Partido Popular al frente del Ejecutivo autonómico, en el poder cerca de

veinte años. Una opción que ha consistido en adelgazar el Estado del bienestar en su ámbito de actuación y ser la punta de lanza en pro del mercado, laminando áreas como la educación, la sanidad y los servicios sociales. Esta laminación en los servicios sociales tiene como principales perjudicados a aquellos/as usuarios/as y familias que no pueden costearse el servicio. La estrategia se ha intensificado a partir del deterioro de la situación económica desde 2007, lo que ha conducido a que sea la esfera familiar, y especialmente la mujer, la que ha visto reforzada su posición central como agente proveedor de cuidados a las personas en situación de dependencia. A su vez, queda patente la traslación desde la mercantilización previa a la crisis hasta la *desmercantilización/refamiliarización* de los cuidados posterior a ésta.

12. CONDICIONES LABORALES DE LAS CUIDADORAS REMUNERADAS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO¹⁰⁷

12.1. INTRODUCCIÓN

Desde hace décadas viene manifestándose un déficit de cuidados en las sociedades occidentales para personas mayores o en situación de dependencia, algo que también se muestra claramente en el caso español, como hemos mostrado en los capítulos anteriores de esta tesis doctoral. Ya han sido referenciados en la introducción los ingredientes para que irrumpa este desajuste en los cuidados. Antaño, el cuidado de las personas mayores y las personas en situación de dependencia corría a cargo de la mujer en el seno familiar, aunque en otras etapas de la historia reciente este trabajo era desempeñado por mujeres migrantes que provenían del mundo rural y que trabajaban como “sirvientas”, tal y como sucedió durante la época franquista (Benlloch y Pérez, 2010; Offenhenden, 2017: 98). Se optó por mercantilizar de forma parcial el cuidado pero sin visos de profesionalidad. Ya en la actualidad, en especial a partir de la aprobación de la LAPAD, se abogó por la profesionalización del cuidado, pero que dista de haberse logrado. A tenor de la información ofrecida por las estadísticas ofrecidas por el Portal de la Dependencia (IMSERSO) no se alcanzaría la pretendida profesionalización del cuidado (Muñoz, 2015), pues cuentan con un peso relativo muy elevado las prestaciones económicas para cuidado en el entorno familiar. Sin olvidar que el catálogo de servicios y prestaciones se conceden únicamente a aquellos que lo hayan solicitado y se hayan concedido por esta vía. Como hemos mostrado en capítulos anteriores, en España, a finales del siglo XX y principios del XXI parte del déficit del cuidado se ha paliado a través de la contratación de personas de nacionalidad extranjera para ejecutar su trabajo en el seno del hogar

¹⁰⁷ Este capítulo fue presentado como ponencia en las XXI Jornadas de Investigación Interdisciplinar, *Respuestas feministas a las crisis democráticas*, celebradas en la Universidad Autónoma de Madrid, 3-5 mayo del 2016.

(“*migrant in the family*”, Bettio, Simonazzi y Villa, 2006: 272). Esto ha permitido la conciliación de la vida laboral y familiar/personal a las clases medias y altas, y es una situación que responde a la división sexual e internacional del trabajo bajo el prisma de la globalización. Esa población inmigrante llegada al Estado español ha encontrado en el trabajo doméstico y de cuidados su principal vía de inserción en el mercado laboral. Un trabajo desarrollado en gran medida en la esfera de la economía informal.

En el marco descrito, el objeto de estudio en el presente capítulo consiste en el análisis del trabajo mercantil de cuidados desarrollado en el seno del hogar de la persona cuidada, tratando de identificar las principales características de este tipo de empleos. Lo primero a destacar es que estamos frente a empleos muy diversos, no tanto en el contenido de las tareas sino en las condiciones de desarrollo de las mismas, de modo que existen diferentes modalidades dentro del trabajo doméstico y de cuidados remunerado en el seno del hogar: interna, externa, por horas, alternas, de “reemplazo” ... La modalidad de interna supone una disposición de carácter permanente en el domicilio para llevar a cabo las tareas que se le ordene, pudiendo dividirse entre las que trabajan de lunes a viernes (o incluso superan esta jornada) y las que lo realizan únicamente los fines de semana. También hay otra tipología, como el denominado “reemplazo”, en el que una empleada interna sustituye durante el periodo vacacional a la que realiza su trabajo durante todo el año. En el caso de las externas hay varias posibilidades, oscilando su intensidad entre la jornada a tiempo completo, a tiempo parcial, o por horas. Dicho lo cual, el propósito planteado en este capítulo es doble: por un lado, analizar en qué o bajo qué condiciones laborales desarrollan su trabajo tanto las empleadas de origen foráneo como las autóctonas en el ámbito territorial del AMV, y por otro, determinar si ha tenido lugar una pauperización de las condiciones laborales (y por tanto vitales) a partir de la Gran Recesión y qué cambios han percibido las cuidadoras en el sector.

Las personas entrevistadas como informantes clave son las mismas que en los dos capítulos anteriores, con la añadidura de a) una entrevista a dos representantes de CCOO-Pais Valencià, del área de Servicios, que defienden los intereses de las empleadas del hogar, y b) una entrevista grupal a siete trabajadoras/cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico pertenecientes al grupo de Empleadas de Hogar del sindicato CCOO-Pais Valencià. Por otro lado, y como ya indicábamos en el apartado metodológico, además de estas entrevistas que acabamos de mencionar, se realizaron 24 entrevistas en profundidad semiestructuradas a cuidadoras domésticas remuneradas. 14 de ellas extranjeras, y 10

nativas. De las cuidadoras alóctonas, 13 de ellas fueron de Colombia, Ecuador y Bolivia, y sólo una de nacionalidad rumana.

Con el recurso fundamental a este trabajo de campo desplegado en el AMV, en el presente capítulo profundizaremos en el objeto de estudio planteado, esto es, el análisis y caracterización de los empleos de cuidados en el seno del hogar de la persona en situación de dependencia, y lo haremos del siguiente modo. En un primer epígrafe se recoge el análisis de las características del empleo y las condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. A continuación, en un segundo epígrafe, se aportan los principales factores explicativos de las negativas condiciones de trabajo identificadas, para lo que recurrimos al marco teórico-conceptual desarrollado así como a la caracterización general del empleo en este sector, ambos analizados previamente en esta tesis. Después, en el tercer epígrafe se examina la influencia de la Gran Recesión tanto en las mencionadas condiciones laborales como en el conjunto del sector. Por último, un apartado de conclusiones cierra el capítulo.

12.2. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES DE LAS CUIDADORAS REMUNERADAS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO¹⁰⁸

En este apartado empezaremos analizado las principales características del empleo y las condiciones laborales de las trabajadoras, tales como el lugar de trabajo, horarios o jornada, actividades desempeñadas, horas y días de descanso, salario, existencia de contrato laboral y alta (o no) en la Seguridad Social, vacaciones, problemas relacionados con la salud de las trabajadoras, y situaciones que sobrepasan los límites de la dignidad en un trabajo. Tras este minucioso trabajo de caracterización se subrayará la creación de unos vínculos afectivos entre cuidadora-persona cuidada que confirman ese componente adicional de este trabajo: el afecto o cariño, la dimensión emocional.

¹⁰⁸ Este fragmento es parcialmente tributario en su estructura de la obra de Nogueira, J y J. Zalacaín (2015).

12.2.1. Lugar de trabajo

El trabajo del hogar se desarrolla dentro de los márgenes del ámbito domiciliario, concretamente en la vivienda de la persona cuidada. La localización es importante en el sentido de que el “centro de trabajo” en el puesto de empleada de hogar es el domicilio de la persona que contrata sus servicios, lo que conlleva su invisibilización. No obstante, para el caso de las cuidadoras domésticas remuneradas sus límites espaciales se amplían en cierto modo, con una mayor visibilidad de sus actuaciones. Esto lo podemos comprobar con algunas tareas, como pueden ser el salir a hacer la compra a supermercados o a la farmacia, el acompañamiento a centros sanitarios, los paseos matutinos o vespertinos u otros.

12.2.2. Jornada laboral

La jornada laboral es *porosa* y depende de la tipología horaria, en especial para las trabajadoras internas. En materia de jornada destaca sobremanera el caso de las trabajadoras internas, que tienen un horario extremadamente largo. En este sentido, se les preguntó a todas las entrevistadas cuántas horas creían que trabajaban al día, a la semana y/o al mes. En el caso de las internas, es en el momento en el que se plantea esta cuestión cuando se preguntan por ello por primera vez y algunas son incapaces de decir con certeza el número de horas diarias. Tras sus cálculos, algunas manifiestan que están las veinticuatro horas pendientes, pues en este caso hay que tener en cuenta que existen momentos en los que no realizan actividad concreta alguna pero sí que están con funciones de vigilancia (“*passive care*”).

P: “¿Cuántas horas dirías que realizas al día?”

R: Yo no sé...claro, es eso, que igual trabajas veinte horas al día...en total...en realidad...sí, no estarás todo el tiempo haciendo cosas, pero claro, tienes que estar siempre limpiando, siempre alerta...sí, pues en algún momento te sentarás, te sientas a comer con ella...pero sí, sí que... ¡es que es dedicación absoluta!” (Á., Colombia).

En el caso de las cuidadoras externas, diferenciamos entre jornada a tiempo completo, jornada a tiempo parcial (sea de mañana, de tardes o de noches), y por horas. En el supuesto de externas a tiempo completo no hay problemas para la determinación del horario, siendo muy similar al de una trabajadora interna, con la única diferencia de que

no hay pernoctación en el domicilio. Mientras, para las otras tipologías horarias (a tiempo parcial y por horas), la jornada sí que está mejor definida.

“Yo entro a las 10.30 (...) tendría que estar desde las 10.30 h hasta la 13.30 h, y nunca me vengo antes de las 13.50 h - 13.55 h...o sea, que siempre hago una media hora más...” (F., española)

12.2.3. Actividades desempeñadas: “chica para todo”

Las actividades que desempeñan estas trabajadoras cubren una amplia gama de actividades (asear a la persona cuidada, preparar comidas, hacer la compra, visitas a farmacia o centros hospitalarios, planchar, barrer, fregar, paseos con la persona cuidada...), pudiendo afirmar que estamos ante una “*chica para todo*”, especialmente para los casos de interna y externa a jornada completa.

“Sí, sí...todo lo que es de una casa...lo que se hace en una casa...” (W., Ecuador).

“¡Si hacía de todo! limpiaba, le hacía su comida, le lavaba su ropa, o sea, todo” (A., Ecuador).

Mientras, para los supuestos de empleada a tiempo parcial o por horas, al existir un tiempo más reducido para realizar las actividades, éstas quedan mejor definidas. No obstante, la situación fluctúa en función de las horas y días por las que están contratadas así como por las necesidades de las empleadoras. Cuantas menos horas y días a la semana, con mayor facilidad se determinan las actividades a desempeñar. Además, otro aspecto destacable es que, cuantas menos horas de trabajo, las actividades sí están centradas en la atención a la persona y no tanto en las tareas propiamente domésticas. Este es el supuesto de L., cuidadora por horas, que trabajando una hora y media cada día, realiza una descripción muy detallada de todas las actividades que efectúa, centradas únicamente en la atención a la persona.

Los puestos de cuidadora interna son copados mayoritariamente por población extranjera. Mientras, las nacidas en territorio español trabajan generalmente de externa¹⁰⁹. Es probable que la raigambre en España y la existencia de la malla de seguridad que otorga la familia sea lo que lleva a que éstas no trabajen como internas. Además, trabajar por

¹⁰⁹ En nuestro estudio sólo se han encontrado dos casos de españolas trabajando en régimen de interna.

horas dota de flexibilidad a la trabajadora para compatibilizar su vida familiar/personal con su vida laboral, o trabajar en otro domicilio, siendo este último supuesto el deseado por la mayoría. Esto sucede también con las trabajadoras inmigrantes cuando se hace efectivo un reagrupamiento familiar o forman una familia aquí. En estos casos, se es más proclive a abandonar el trabajo de interna y buscarlo como externa, en cualquiera de sus variantes.

12.2.4. Días libres

En lo que respecta a los días libres, en especial para el supuesto de las internas, no hay un cumplimiento de lo establecido por la ley. Hemos visto que tienen unas jornadas laborales que se eternizan, traduciéndose en unas dosis muy elevadas de dureza al trabajo. Esta dureza se agrava por el tiempo que tienen que trabajar a lo largo de la semana, ya que no todas tienen sus días de descanso cubiertos. No es habitual que se disponga del día y medio (treinta y seis horas) de descanso semanal que establece la ley.

P: “¿Cuántos días trabajas a la semana? Porque estás interna...

R: Sí, de lunes a domingo... ¡No tengo ningún día libre! para decir: «bueno, yo me olvido y me voy a...»” “(J., Ecuador).

R: “¡Ja! ¡Cómo que qué días! ¡Todos los días!, solamente que salgo el sábado de la mañana, las siete de la mañana, las ocho de la mañana y vuelvo a las dos y media de la tarde. Vengo a hacerle a la comida. Me vuelvo a las cinco y vuelvo a las ocho de la noche. Lo mismo el domingo. Yo no tengo, ni una «maría¹¹⁰», ni un día de fiesta, ni un Viernes Santo, ni un Año Viejo, ni unas vacaciones, ¡nada!” (S., Ecuador).

12.2.5. Remuneración

Las empleadas internas suelen percibir una retribución mensual cercana al Salario Mínimo Interprofesional (SMI¹¹¹), tanto españolas como originarias de otro país, aunque, como ya avisábamos, las autóctonas prácticamente no trabajan en régimen de interna.

¹¹⁰ Un día festivo.

¹¹¹ Para el año 2017 el Salario Mínimo Interprofesional estaba situado en 707,70 euros/mes. Al año siguiente, se situaba en 735,9 euros/mes. En el momento de la redacción de este capítulo todavía no se había

P: “¿Y cuánto te pagan?”

R: 700 euros” (A., Colombia).

Y así lo declaran también varios informantes clave conocedores del sector. Un ejemplo es el siguiente:

“El precio es...es a «precio-pena» (...) ahora estarán pagando aproximadamente 600 euros de lunes a lunes, con tres horas de descanso el domingo. 600-700 euros...
“(E₈)

Una trabajadora entrevistada manifiesta que hoy día es más ventajoso en cuanto a la retribución económica trabajar de externa a tiempo parcial o por horas. Es cierto que ella plantea un horario superior al observado en el resto de entrevistas, pero si se realiza el cálculo por horas, su conclusión es acertada.

P: “En el caso de cuidadoras, ¿cuál es el sueldo que pagan ahora mismo?”

R: 600 euros interna, pero lunes a domingo, sin salida...

P: Y si fuese por horas, ¿cuánto pagan?”

R: Un ejemplo...si entras a trabajar a las 9 h...y hasta la 1 o 1.30 h... 500 euros (...)
Por eso le estoy diciendo que es preferible trabajar por horas que interna, que es de lunes a domingo 600 euros...por eso yo busco por la mañana, por la tarde, y hasta el fin de semana y al final me saco ¡el doble! ¡El triple! “(W., Ecuador).

Para el caso de externas y por horas parece existir una norma no escrita que establece que la remuneración ronda los 8-10 euros la hora (“...a lo que realmente está pidiendo todo el mundo, tampoco te puedes pasar¹¹²”, C., española), cuantía coincidente con la Encuesta de Presupuestos Familiares que determina que el 40% de los hogares paga por el servicio doméstico de 8 a menos de 10 euros/hora. Hay trabajadoras que sí que saben por qué se establece esa cuantía salarial, que es la propia de las empleadas de hogar, y estas trabajadoras informadas son las afiliadas a un sindicato. No obstante, al existir poca

aumentado el SMI a 900 euros/mes (principios del 2019). El hecho del aumento del SMI podría hacer pensar en el abono de un salario superior que hasta el momento venían percibiendo, sin embargo mostramos serias dudas sobre esto. Creemos que dado que se encuentran en la economía informal, la remuneración seguirá siendo la misma que antaño.

¹¹² En este caso, se está refiriendo a la remuneración por hora que solicitan las trabajadoras a los/as empleadores/as.

afiliación sindical entre las trabajadoras cuidadoras, pocas conocen el origen de esta cuantía, que para ellas es una norma no escrita. Sin embargo, la norma suele incumplirse, especialmente a partir de la crisis económica. En general, los/as empleadores/as han optado por establecer unos salarios por debajo de esta cifra, “tirando a la baja”, con alguna excepción: aquéllas que acreditan título formativo en materia de cuidados (geriatría, auxiliar de enfermería o afines, y que trabajan en actividades centradas en la persona).

En la tabla 21 se muestran las remuneraciones que perciben por hora trabajada. De la misma se pueden extraer algunas conclusiones. En primer lugar, que la regla “no escrita” sobre el salario por hora de las cuidadoras (en torno a los 8-10 euros/hora) no se cumple en todos los casos; de hecho, una española recibe la cantidad de 5 euros/hora y el único hombre, 6 euros/hora. A medida que se extiende su jornada laboral y cobran como externas a media jornada (sea mañana o tardes), se reduce su remuneración por hora. Los casos más extremos son los de las trabajadoras en régimen de interna, que en su mayoría no superan los 2 euros/hora.

Tabla 21: Modalidades horarias y salarios/hora de las entrevistadas¹¹³

Nombre	Edad	Nacionalidad	Modalidad horaria	Euros/hora
M.	47	Rumanía	externa, mañanas	5 euros/hora
T.	62	España	externa, mañanas	6.6 euros/hora
P.	57	España	externa, mañanas	5 euros/hora
S.	53	Ecuador	interna	2.2€ euros/hora
S.	73	Colombia	interna	1.78 euros/hora
N.	31	España	externo, tarde, por horas	6 euros/hora
M.C.	63	España	interna	1.65 euros/hora
L.	49	España	externa, por horas	10 euros/hora
J.	35	Ecuador	interna	2.15 euros/hora
S.	54	Ecuador	Interna, fines de semana	2.73 euros/hora
Sl.	50	Ecuador	Externa, mañanas	5 euros/hora
F.	28	España	externa nocturna	1.28 euros/hora
E.	35	España	externa nocturna	3.36 euros/hora
E.	35	Colombia	externa, mañanas por horas	1.82 euros/hora
C.	37	Bolivia	interna	1.56 euros/hora
I.	43	Bolivia	Interna, fines de semana	2.56 euros/hora
C.	56	España	externa, mañanas por horas	8 euros/hora
A.	49	Ecuador	externa	--
Ar.	61	Colombia	externa, noches	1.9 euros/hora
An.	40	Colombia	interna	1.54 euros/hora
A.	55	Colombia	externa completa	8.12 euros/hora
O.L.	68	Colombia	interna	1.78 euros/hora
M.J.	48	España	externa por horas	5 euros/hora
E.	38	España	interna	2.93 euros/hora

Fuente: Elaboración propia.

A medida que aumentan las horas de trabajo al día tiene lugar un proceso negociador entre las partes (empleadora/empleada) y en el que van ajustándose los precios del servicio: cuantas más horas, menos salario/hora. Situación similar sucede cuando el empleador/a quiere que la trabajadora desempeñe sus tareas varios días a la semana o al mes. Además, la fijación del salario está sujeta a otras variables, como puede ser la capacidad económica de las familias empleadoras.

¹¹³ Para el caso de las trabajadoras internas, el cálculo del salario se ha hecho en función de las horas que, según ellas, están dedicadas a las labores del cuidado. Por tanto, se incluye el “*passive care*”. Esta clasificación es deudora de Martínez Buján (2010).

“Yo también intento ver las posibilidades que tienen las familias, las personas...pues no sé, depende...si tienen mucho dinero, pides lo que te interesa, y si tienen menos, eras más modesto...es que, no sé...” (N., español).

“Entonces depende...tú cobras según veas cómo va la familia. O lo que te digan que tienes que hacer...” (T., española).

Podemos observar que se ha producido un ligero acercamiento entre los salarios de las foráneas y las autóctonas. Así, si Arango *et al.* (2013: 6) apreciaban que la población foránea era menos exigente en cuanto a salario y al resto de condiciones laborales, la crisis económica ha introducido, además de cierto retorno parcial de trabajadoras nativas a este trabajo, la aceptación de peores condiciones salariales que antes de la crisis.

Continuando con las retribuciones¹¹⁴, merece detenerse en la cuestión de las pagas extras. Sólo en los casos en los que existe un contrato y alta en la Seguridad Social, es decir, un trabajo regularizado y dentro de la economía formal, se abonan las pagas extraordinarias (junio y diciembre), aunque sin que esté exenta la resistencia para su pago por parte del empleador/a. Sin embargo, esto no es lo habitual, ya que la práctica generalizada es que no se realice el abono de las pagas extraordinarias.

12.2.6. Existencia de contrato y alta en Seguridad Social

A pesar de la existencia de normativa que regula a las empleadas de hogar, este trabajo se incluye con mucha frecuencia dentro de los márgenes de la informalidad. De hecho, no es usual que exista contrato por escrito ni alta en la Seguridad Social. En nuestro estudio, sólo dos trabajadoras estaban dadas de alta en la Seguridad Social¹¹⁵.

“(...) porque yo no tengo contrato... en todos los que he trabajado ni contrato ni seguridad social...” (F., española).

¹¹⁴ En dos casos de trabajadoras internas, el empeoramiento de su salario incluye a la remuneración en especie. Ambas trabajadoras se llevan su comida a la residencia/lugar de trabajo, aprovechando las horas libres que tienen los fines de semana para preparársela en los hogares de sus familiares.

¹¹⁵ Ciertamente es que los datos que ofrece las estadísticas oficiales muestran que un tercio de estas trabajadoras no están dadas de alta en la Seguridad Social en el Estado español. A su vez, igual de cierto es que en el caso del País Valenciano estas cifras son superiores (en torno al 40% de estas trabajadoras están dentro de la economía informal) según nos informan desde CC.OO-Pais Valencià. No obstante, nuestra muestra, si bien no goza de representatividad estadística, recoge una mayor presencia de informalidad laboral. Y es muy probable que la realidad se acerque a la composición de nuestra muestra.

“(…) todos los años que he estado aquí [que son once años en España] sólo me han pagado Seguridad Social un año y medio” (Ar. Colombia).

La decisión de que no se realice contrato firmado y con alta en la Seguridad Social no es, por regla general, una decisión que dependa de la trabajadora, sino que corresponde al empleador/a.

“(…) lo raro es que haya gente que te contrate y que te diga te voy a pagar setecientos euros por todo el día y te voy a asegurar…” (L., española).

“(…) yo lo pregunté, porque a mí me interesa más trabajar con contrato. Pero me dijeron que no…Que de contrato ¡nada! y claro, yo necesitaba el trabajo y al final, pues lo coges como te lo den porque tampoco…si es que es como una dinámica complicada porque tú sabes que es perjudicial entrar en la economía informal para que las cosas se regularicen pero, claro, si no te acoges a eso, pues no trabajas” (Án., Colombia).

“¡Claro que yo le pido contrato! pero si ellos no están de acuerdo, ¿qué hacemos? ¿Podemos poner una queja o qué? pero si lo haces, no tienes trabajo. Ahí hay el miedo por una parte…por una parte, el miedo de que vas a perder la faena, ¿sabes?” (M., Rumanía).

Con todo, y en algún caso aislado, ambas partes (empleadora y empleada) prefieren que no se realice contrato. Tal es el caso de una de las entrevistadas que declaró no querer contrato porque estaba percibiendo un subsidio de 426 euros, y lo que cobraba de “externa” (300 euros) suponía un “complemento” para su supervivencia. Hacer saber que con la cuantía del subsidio no tiene suficiente para mantenerse, más si cabe cuando tiene un hijo a cargo (“Claro, es que no llego…entonces lo primordial es ella [*mi hija*] (…) y sobrevivir con lo que tengo”, E. Colombia). En el caso aquí expuesto la voluntariedad de la empleada es muy matizable, en tanto que su opción resulta condicionada por el hecho de que el subsidio no le garantiza una vida digna. Éste sería un trabajo enclavado dentro de la categoría “*poverty scape*” al que hacía referencia Pfau-Effinger (2009), dado que, además de no ser declarado, pretende ser una fuente de ingresos que le permita salir de su situación de pobreza.

Ante esta situación, las trabajadoras lamentan la carencia de contrato y alta en la Seguridad Social, igual que manifiestan su disconformidad por el hecho de que la

cotización al régimen de Empleada de Hogar no les genere derecho a prestación por desempleo. Ésta es una de las reivindicaciones que se efectúan desde diferentes instancias, como por ejemplo, los sindicatos u asociaciones de inmigrantes, pero también por parte de las entrevistadas, al carecer de esa red de seguridad que compense los efectos que trae consigo un periodo de desempleo. Esto es, si las políticas pasivas tienen la finalidad de compensar los desajustes que tienen lugar en el mercado de trabajo, esto no tiene efecto alguno ni para las empleadas de hogar ni para las cuidadoras domésticas remuneradas:

“(…) yo si lo hago es porque no tengo otra solución, ¿vale? ¡A mí me gustaría! ¡Porque yo estoy echando mi trabajo en saco roto! yo, el día de mañana voy a cobrar lo que haya cotizado en el colegio y en los sitios que haya trabajado. No voy a cotizar de otra cosa. ¡Desgraciadamente!” (L., española).

Asimismo, hay que destacar la falta de seguridad en el mantenimiento del empleo, se tengo o no contrato firmado. Así, en la práctica totalidad de las personas entrevistadas, y a tenor de su trayectoria laboral, el motivo por el que se extingue la relación laboral es el fallecimiento de la persona cuidada (empleador/a)¹¹⁶. En este sentido, y teniendo en cuenta cómo se halla el mercado laboral actual, con altas dosis de entrada y salida del mismo, y con una elevada contratación temporal, pareciera que las cuidadoras tienen mayor “estabilidad” que la propia de otros puestos de trabajo, permaneciendo en éste en función de la duración de la vida de la persona cuidada. Pero esto no exactamente así. Parece más ajustado a la realidad concluir que entre las cuidadoras existe una gran inseguridad en el mantenimiento del empleo, una característica compartida con un número elevado de personas con empleo en el mercado laboral español desde hace décadas.

12.2.7. Vacaciones (retribuidas)

Otro de los aspectos tratados es el disfrute de las vacaciones y el grado de cumplimiento con las obligaciones legales por parte de los/as empleadores/as en esta materia. Así, cuando las empleadas solicitan sus treinta días de vacaciones y se las “conceden”, son ellas quienes deben encargarse de buscar a una persona que les reemplace en su trabajo.

¹¹⁶ En algún caso la finalización de la relación laboral tiene lugar por el ingreso de la persona cuidada en una residencia para mayores.

No es la familia empleadora quien busca la sustitución, sino que es la misma trabajadora quien tiene que echar mano de sus contactos de confianza para que alguien le sustituya. Es lo que denominan “trabajar de reemplazo”. Además, no hay un verdadero cumplimiento del derecho, puesto que el salario que le corresponde por vacaciones a la trabajadora va a ir destinado a sufragar a aquélla que realiza la sustitución.

“Vacaciones, en [*domicilio*] particular, nunca tienes vacaciones, nunca. A menos que digas, «mira, de ésta a ésta, me lo cojo de vacaciones», pero si tú haces eso te quedas sin trabajo, buscan a otra” (F., española).

12.2.8. Formación y mecanismos de adquisición de las cualificaciones laborales

En relación con la formación y los mecanismos de adquisición de las cualificaciones laborales podemos constatar la existencia de diferencias entre las trabajadoras. La mayoría de las trabajadoras extranjeras no tienen formación específica en materia de cuidados. Han adquirido sus conocimientos a través de mecanismos informales, a través de la experiencia en el puesto de trabajo, como puede ser a través de la enseñanza de otras mujeres de la familia de la persona cuidada. En otras ocasiones las trabajadoras sí que han recibido formación específica por alguna de las siguientes vías: a través de la realización de cursos ofertados por el servicio público de empleo autonómico (SERVEF/LABORA), por algunas entidades religiosas o por asociaciones diversas (Asociación Rumiñai, Psicólogas sin Fronteras o Federació de Dones Progressistes Comunitat Valenciana). En relación a las trabajadoras autóctonas, hay diversidad. Seis de las trabajadoras autóctonas sí tienen formación especializada, como por ejemplo con la formación en auxiliar de geriatría o algún ciclo formativo de Formación Profesional (Atención sociosanitaria, auxiliar de enfermería...). No obstante, deducimos que las familias empleadoras no son muy exigentes con esta formación especializada en cuidados, pues de lo contrario no habrían contratado a trabajadoras sin formación. Existen otros factores mucho más determinantes en el proceso de selección y contratación. Al respecto, y en algunos *diálogos* con las entrevistadas, exponen que la formación en materia de cuidados no les ha sido útil para encontrar trabajo, declarando que las familias prestan más atención en la contratación a aspectos ajenos a su formación. Coincidiendo

con Philips (2007), buscan a una “buena persona” existiendo una asociación entre buena cuidadora y buena persona.

R. No. Lo único que sí te voy a decir (...) lo que miran es el trato que tienes con ellos...pero el trato en cuestión de que seas un poco "familiar" más que lo consideres como un trabajo (...) un trato más familiar y que te vean...pues no sé si decirte una buena persona o una persona de confianza...es lo que más miran... (C., española).

R. para encontrar personas “en domicilio”, no sé si...a mí no me ha pedido nadie...nadie me ha pedido formación (M., Rumanía).

R: (...) pero no te hace cuidadora el título, te lo hace la experiencia. Entonces hay muchas personas que empezaron a trabajar de esto, llevan muchos años y a lo mejor no tienen lo que yo he estudiado pero tienen la experiencia de todos esos años (F., española).

Así pues, los/las empleadores/as no son muy exigentes a la hora de exigir formación especializada, pues de lo contrario no hubiesen seleccionado a personas sin esta formación. La mayoría de las personas entrevistadas coincide en que la formación en materia de cuidados es importante tanto para una mejor atención a la persona cuidada como para mejorar sus posibilidades de inserción laboral, aunque viendo su estancamiento en estos puestos de trabajo, la formación específica y sus mayores posibilidades de inserción laboral quedan en entredicho. De hecho, si bien dentro de las trabajadoras procedentes de otros países no es habitual tener formación específica en materia de cuidados, una parte de las trabajadoras españolas entrevistadas sí que cuentan con dicha formación especializada. Es posible que si ésta pasase a ser valorada en los procesos de selección, además de verse recompensada mediante una mejora salarial y de condiciones de trabajo, dicho porcentaje crecería.

12.2.9. Problemas de salud

Los problemas de salud que padecen las cuidadoras como consecuencia del desempeño de su trabajo surgieron sin necesidad de formular las preguntas. Si bien figuran aspectos más “físicos”, este trabajo también lleva pareja una sobrecarga mental/emocional, del mismo modo que les sucede a las cuidadoras no remuneradas (cuidado informal). Además, se trata de un trabajo muy absorbente y que puede dar lugar a episodios de

soledad, abandono, retiro de la vida social y laboral, agotamiento e incluso enfermedades (Durán, 2018a: 351):

R: “(...) toca hacer esfuerzos y muchas terminan con los hombros y las espaldas destrozadas (S., Ecuador).

R: “(...) es que tengo dos vértebras aplastadas y tampoco puedo hacer muchos esfuerzos...” (Ar., Colombia).

12.2.10. Situaciones atentatorias contra la dignidad de las trabajadoras

En ocasiones quedan patentes situaciones que llegan a ser denigrantes o atentatorias contra la dignidad de las trabajadoras. Estas situaciones aparecieron en varios *diálogos*. En el primero de ellos, existe una pérdida absoluta de intimidad para la trabajadora, sin lugar para un espacio privado propio.

R: “Hubo una noche...después comencé a dormir con ella...porque como yo tenía mi cuarto ahí al lado de siempre...y le escucho. ¡Oy, que se cayó la cama! ¡Se cayó de la cama! ¡Se dio un porrazo! (...) A mí me dijeron "duerme aquí, duermo allá" (...) Se dio en la cabecita, la alcé y la acosté y se puso a llorar y ya desde ahí ya me dijeron "tú duermes con mi madre" y en el otro lado le pusieron eso que le ponen a los niños para que no se caigan...unas barras...eso le pusieron de un lado y por el otro lado yo ya dormía...

P: ¿Pero qué te pusieron? ¿Una cama al lado?

R: ¡No! ¡Con ella! ¡En la misma cama! sí, en la misma cama...” (A., Ecuador).

En otro caso, la trabajadora, interna, con dieciséis años de residencia en València, desconoce la ciudad, con la única excepción de la calle en la que se encuentra el domicilio donde residen la persona cuidada/empleadora y la trabajadora y unas famosas galerías comerciales colindantes. Es en este centro comercial donde se reúne con algunas amistades para poder conversar y tener una mínima vida social en su hora y media libre que tiene al día.

Por otra parte, y aunque no han surgido en la mayoría de las conversaciones, hay situaciones que desbordan a la trabajadora, llegando incluso a la renuncia del puesto de trabajo por el trato vejatorio recibido, reafirmando la problemática en torno a situaciones que afectan a la salud de las cuidadoras.

R: (...) no era una mujer nada fácil, era una mujer muy dominante, con mucho carácter, que enseguida te gritaba y tal (...)

P: Y qué me dirías del *burnout*... ¿Consideras que en tu caso te pasó?

R: Sí, totalmente. Y, de hecho, yo he tenido trabajos muy pesados de carga laboral, incluso, no sé, igual a estos y tal, que...otros tipos de trabajo que no llegan a quemarte. Sí, estás cansado y tal pero aguantas, pero aquí, creo que lo que hace que te quemes es la parte emocional más que otra. Por lo menos, yo sí que me quemé totalmente, me deprimí, fue como decir «no puedo estar aquí con esta persona porque es que no voy a aguantar más». Porque, claro, es ¿hasta dónde está el límite entre la dignidad y cobrar? ¿No? Entonces yo digo, vale, yo necesito mucho el dinero pero es que hay cosas que yo no voy a dejarlas por tierra. No sé” (Án., Colombia).

Otra empleada nos relata cómo era el trabajo en su anterior puesto de trabajo y se acerca a lo planteado por la anterior entrevistada:

R: “(...) también era en plan de «esto no está bien, esto no está no sé qué», bueno, de que te tiraba por tierra...y que no. Llegó un punto en que un día me tuve que ir a la hora de comer, les dejé la comida a los dos y les dije: "mira, luego, más tarde vengo", porque era insoportable...

P: “«Me tiraba por tierra» ... ¿eso me lo puedes...?

R: Por ejemplo, el «tirar por tierra» ...a lo mejor no está bien de dicho. Yo qué sé, el que estés haciendo la faena y te esté diciendo que la estás haciendo mal cuando tú sabes que la estás haciendo bien, que la comida, que sabes que está bien, te está diciendo que está mal...todas las pequeñas cosas...o todo lo que yo hacía estaba mal. O iba a comprar, que también entraba [*en mi trabajo*] y te decía: "esto está muy maduro o..." ¡nunca estaba bien lo que yo hacía! entonces eso es para mí «tirar por tierra» ... (F., española)

A este respecto, una de las informantes clave declara que el trato que reciben algunas trabajadoras es denigrante, carente de unas condiciones laborales dignas y cercano, según sus palabras, a la esclavitud. Además, prosigue, se pregunta quién estaría dispuesto a estar veinticuatro horas pendientes de una persona, realizando una labor tan sacrificada, a cambio de una remuneración y unas condiciones como las que soportan estas trabajadoras.

Así pues, además de efectuar el “trabajo sucio” (Anderson, 2000), puede afirmarse que el abanico de condiciones laborales que deben soportar las trabajadoras es enormemente duro, opresivo, y en el que el trato se asemeja a situaciones de épocas pasadas, con un carácter servil, y del que se hacen eco algunas empleadas.

R: “Hay personas que sí son muy amables y te tratan pues como a una persona más...no como a una «chacha», digamos. Y otras personas que no, que te miran así por encima del hombro, cuando realmente estás haciendo un trabajo que ellos no quieren hacer...no quieren hacer...algunas familias, no todas...” (C., española).

R: “(...) ¡porque las empleadas de hogar somos personas! ¡Pero nos tratan como a animales! (...) ¡nos tratan como a esclavos!” (S., Ecuador).

A pesar de (o junto a) las declaraciones en las líneas pretéritas, hay un componente afectivo-emocional que está presente en gran parte de las entrevistas. Entre empleador/a y empleada (o entre persona cuidada y cuidadora) se generan unos vínculos muy estrechos, donde el cariño y el afecto parecen ser la tónica habitual. De hecho, en ocasiones, se da una suerte de sustitutivo de la familia. Aquello que la persona cuidada (empleador/a) no recibe de la propia familia, lo consigue de la cuidadora. Prácticamente todas las entrevistadas lo manifestaban. Por lo tanto, podemos hablar de las “relaciones siamésicas” a las que alude Durán (2018a: 351), donde tiene lugar una relación entre la persona cuidada y la cuidadora muy intensa y unos vínculos muy fuertes de cariño, una relación muy estrecha.

R: “(...) pero ¿cómo no le coges cariño a una persona mayor cuando estás tantísimas horas con ellos? Luego ves que depende de ti. Aunque tengan a la familia, pero a ti en esas horas, ¡te dejan a ti totalmente con esa persona!” (C., española)

Por lo tanto, puede hablarse de una dialéctica o confrontación entre el cariño y el rechazo, entre ese *burnout* y la relación quasi-familiar, sin que sean incompatibles entre sí, pues en el caso de los cuidadores familiares son frecuentes los casos de “síndrome del cuidador quemado”.

12.3. FACTORES SUBYACENTES A LAS NEGATIVAS CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO: ESPACIOS MUY DEGRADADOS DEL MERCADO DE TRABAJO SECUNDARIO

Pasamos al siguiente epígrafe, en el que cabría hablar de: a) la negativa situación laboral de las trabajadoras remuneradas de cuidado y su posicionamiento en el mercado de trabajo secundario; b) los factores explicativos de esta situación, incluyendo en último lugar la débil capacidad de negociación; c) una referencia a la legislación laboral, más laxa que la normativa general y que vemos que la habitualidad de su cumplimiento no es el apropiado.

12.3.1. Capacidad de negociación

La capacidad de negociación de las condiciones laborales que tienen las trabajadoras es muy limitada, donde el/la empleador/a tiene una posición de mucha mayor ventaja. Incluso, y cuando se sitúa dentro de los márgenes del empleo formal, su capacidad negociadora también está restringida. Ello no significa que no se puedan mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, pero los/as empleadores/as eluden esta posibilidad. En general, en las relaciones laborales hay una asimetría en el poder de negociación, pero en el caso de las cuidadoras se acentúa, ligando así con el reducido poder social de negociación de algunos grupos (relacionados con el género, la edad, etnia, etc.). Como sostiene María Ángeles Durán (2012: 362), las trabajadoras tienen posibilidades de negociación legal pero no económica. Pues bien, esta capacidad social de negociación de las cuidadoras domésticas remuneradas se ha visto cercenada a partir de la Gran Recesión, cuestión sobre la que profundizaremos en el siguiente epígrafe de este mismo capítulo.

P. Y a la hora de negociar... ¿qué capacidad tienes para negociar las condiciones laborales?

R. Bufff...pues creo que ning...o sea, muy malas o casi ninguna, porque claro, yo hablé de la Seguridad Social y...o sea, ellos te daban sus condiciones y te decían «estas son las condiciones que hay», y también eso, que juegan un poco con lo que...como hay tanta gente que necesita trabajo y tal, entonces saben que igual hay

mucha gente que lo puede hacer y te ponen sus condiciones y si no las cogen, pues se buscan otra persona. (Án. Colombia)

R. (...) son ellos los que te dicen a tanto, si te interesa, bien, si no (...) la mayoría te dice tanto y es tanto, si te interesa... (C., española).

R. (...) yo no me he visto en situación de negociar porque es que es lo que hay (...). Es «mira, soy una persona, necesito esto y te puedo pagar esto, si quieres lo coges y si no, no». (E., española)

R: ¡No hay leyes que amparen a las empleadas de hogar, sino a los jefes! ¡Los jefes llevan todas las de ganar! [A] nosotras... ¡que nos parta un rayo! (S., Ecuador).

En cualquier caso, el hecho de situarse dentro de la informalidad daña los derechos que asisten al colectivo de cuidadoras al no tener capacidad para reclamar vacaciones, festivos, permisos retribuidos o prestación por incapacidad. Los representantes sindicales entrevistados se hacen eco de esta situación y expresan enormes dificultades para probar que se ha estado trabajando en un domicilio como cuidadora (o empleada de hogar), debiendo emplear diferentes estrategias para lograr su demostración.

12.4. INFLUENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS CUIDADORAS Y EN EL SECTOR

En este epígrafe se aborda cómo ha influido la crisis económica actual a las trabajadoras, especialmente en su dimensión laboral, y qué cambios han observado en el sector.

En primer lugar, en el discurso de las entrevistadas se aprecia la existencia de cambios notables, consistentes en el descenso de las oportunidades laborales en el sector del servicio doméstico. Si diferenciamos dentro de éste el trabajo de limpieza del relativo al trabajo de cuidados, en el primero se notó mucho más la caída de la demanda de trabajo, al ser “*refamiliarizada*”: las personas de la familia que se quedaban en situación de desempleo prescindían de los servicios de la empleada de hogar y los realizaban ellas mismas. No con la misma intensidad en el trabajo de cuidados, posiblemente porque éste supone una mayor necesidad para las familias que el de las tareas del hogar, aunque también tuvo lugar dicha “*refamiliarización*”. Y debe considerarse que las contratadas

como cuidadoras desempeñan el papel de “*chica para todo*”, lo que supone que no sólo atienden/cuidan a la persona sino que también realizan las tareas del hogar.

En cuanto a la demanda de trabajo, entre la información facilitada por las entrevistadas con más experiencia en el sector de los cuidados y muchos años empleadas dentro del servicio doméstico (sea en limpieza o en cuidados) sobresalen las declaraciones sobre las numerosas oportunidades laborales que existían antes de la crisis. Situación que ha cambiado con la Gran Recesión, y en el que queda patente la pérdida de la capacidad de negociación.

“(…) antes, uhhh, ¡yo elegía el trabajo! je, je, je, je, si me daban uno y si no...Pues les decía «hazla tú» a mis compañeras... «me espero a algo mejor» ... (A., Colombia).

“(…) yo he estado en un trabajo de limpieza, no me ha gustado como estaban las cosas, me he ido y he salido de ahí y he encontrado trabajo en otra. Cosa que ahora «ni te mueves» ...si tienes algo, no te mueves de ahí, dices: «más vale esto que nada» (C., española).

La reducción de la demanda de trabajo llevó parejo el retorno de inmigrantes a sus países de origen, un movimiento de signo inverso al que había tenido lugar antes del 2008. Algunas entrevistadas volvieron a su país natal con la finalidad de tantear las oportunidades laborales y, si obtenían un empleo, instalarse. Sin embargo, la situación no fue la esperada y al cabo de un tiempo (normalmente tres meses) retornaron a València.

“¡pues mucha gente que se ha regresado! mucha gente se ha regresado (O.L., Colombia).

“Uy, muy mal, [en Ecuador] tampoco no hay trabajo. Allá acudí como unos tres meses, estuve tres meses allí, y me dije: «voy a probar suerte así me sale. Si me quedaba, si me salía algo, pues me quedo» (A., Colombia).

Otra derivada de la insuficiencia de oportunidades laborales para la población inmigrante fue la búsqueda de empleo en otros lugares de la geografía española. Es decir, se producía una movilidad interna geográfica en búsqueda de empleo. Una posibilidad es que encontrasen trabajo en otro lugar y se instalasen allí (han surgido ejemplos de compañeras de entrevistadas que ahora trabajan en lugares como Castelló, Barcelona o el País Vasco). En otros casos, se marchaban por el tiempo requerido para luego retornar. En cuanto a la

migración exterior (remigración), se nos informa que algunas y algunos compatriotas se han marchado a otros países, destacando en su relato tanto Francia, como Reino Unido, en concreto, la ciudad de Londres.

“(…) muchos, muchas personas que conocía se volvían a Ecuador, otros a Colombia, a Bolivia (…) Y quienes tenían que ir a otras partes para poder trabajar. E iban, trabajaban y luego venían” (J., Colombia)

En segundo lugar, además de una reducción de las oportunidades de trabajo, muchas de las entrevistadas coinciden en que empeoraron las condiciones laborales, centrándose fundamentalmente en el salario. Y esto lo expresan tanto foráneas como nativas.

“Sí, he notado cambio porque han bajado los sueldos”. (Ar., Colombia).

“(…) no es el mismo sueldo el de antes con el de ahora porque ahora te pagan una tontería (…) y si sale poco trabajo te pagan muy poco. (...). Si el trabajo que te sale, pagan muy poquito (...) entonces ahora con la situación que se está ¿qué más toca? ¡Coger lo que salga! ¡Porque no hay!” (W., Ecuador).

“(…) ¡pero es que cada vez van bajando más!” (C., española)

En tercer lugar, junto al empeoramiento de las condiciones laborales, se observó la introducción de población autóctona en el servicio doméstico, tanto en limpieza del hogar como en cuidados, independientemente de su estatus profesional anterior a la Gran Recesión. Mayoritariamente se trata de mujeres, pero también se incluyen casos de algunos hombres.

“Sí, sí, sí ha entrado gente de aquí [*española*]...De hecho yo he llegado a tener gente que ha venido aquí ofreciendo su servicio de cuidadora, y venir hija y madre...de treinta y cincuenta...muy variado...desde muy jovencitas hasta mayores...” (E7)

P: ¿Has tenido que aceptar trabajos que antes de la crisis no hubieras cogido?

R: Claro, claro...esto de estar así cuidando y de ir por ese dinero, si hubiera estado, si fuera que en empresas te cogen y tal y eso, igual no lo cogería, ¿sabes? Porque, ten en cuenta que es un trabajo duro, porque es muy duro, de mucha responsabilidad ¡y no está pagado! (P., española).

La aceptación de puestos de trabajo con peores condiciones laborales viene marcada por situaciones con fuertes carestías vitales.

“(...) Yo, como estoy desesperada, no tengo trabajo y tengo mi hijo, pues yo lo cojo como me lo paguen, ¿me entiendes? no es como antes...” (W., Ecuador)

“(...) pero ahora hay que agarrar lo que haya...” (A., Ecuador)

De todos modos, no hay que ignorar que existe población autóctona que lleva muchos años trabajando en este sector de los cuidados, incluso antes de la crisis. Así se ha podido observar a partir de las trabajadoras españolas entrevistadas y de sus círculos cercanos. En lo relativo a la población nativa en el trabajo de cuidados cabe destacar dos grupos: (i) aquellas mujeres que ya trabajaban en este empleo desde antes del inicio de la crisis, y (ii) las que, habiendo trabajado en otros sectores y debido a la falta de oportunidades laborales, se incorporan a este trabajo¹¹⁷.

La crisis también ha supuesto la entrada de población masculina al sector del cuidado, sea foránea o nativa, aunque su número sigue siendo escaso, apuntalándose la feminización del sector¹¹⁸. Esto casa con el trabajo de Dolors Comas d'Argemir (2016) en el que aborda los cuidados realizados por hombres, y en el que observa que, como consecuencia de la crisis económica, ha habido una ligera incorporación de hombres al trabajo de cuidados provenientes de otros sectores laborales¹¹⁹:

“(...) Incluso algún español también conozco. Chicos que se dedican a cuidar más a hombres, que antes trabajaban en otras cosas y ahora están como cuidadores...conozco varios...” (An. Colombia).

¹¹⁷ De hecho, una entrevistada declara que su inicio en el mercado laboral se produjo como cuidadora, sobre los veinte años aproximadamente. Y aunque no se hayan podido realizar más entrevistas a personas jóvenes, se han podido conocer algunos casos de gente de entorno a los veinte-veinticinco años que ha comenzado a trabajar como cuidadores/cuidadoras.

¹¹⁸ En este trabajo se realizó una entrevista a un cuidador autóctono. Se pudo conocer a cuatro hombres que estaban trabajando como cuidadores pero no aceptaron participar en las entrevistas.

¹¹⁹ Sobre los cuidados efectuados por hombres, destacamos el proyecto “Homes cuidadors. Reptes i oportunitats per reduir les desigualtats de gènere i afrontar les noves necessitats de cura”. Un proyecto codirigido por Dolors Comas d'Argemir y Diana Marre. En éste han podido constatar que como consecuencia de la reciente crisis económica ha habido una ligera incorporación de hombres al trabajo de cuidados provenientes de otros sectores laborales. Una reflexión similar la encontramos en Serrano y Artiaga (dirs.) (2013: 35).

12.5. CONCLUSIONES

Se pueden extraer algunas conclusiones a partir del trabajo de campo efectuado. Además de la triple discriminación que citaban Morokvasic (1984), Parella (2003, 2005) o Moré (2015): mujer, inmigrante y trabajadora (o dimensiones de género, etnia y clase social)¹²⁰, podemos citar algunas otras. Una de ellas, que la labor desarrollada por las cuidadoras domésticas remuneradas va más allá de lo que podría entenderse por cuidados en un sentido restringido, o al menos de cuidados centrados en la atención de la persona, y acaban efectuando tareas que superan este trabajo. La familia empleadora contrata con la intención de que las trabajadoras cumplan con dos cometidos: el cuidado de la persona y el cuidado del hogar. Por tanto, el trabajo que desempeñan en el domicilio no se limita a los cuidados. Su función está más cerca de ser una cuidadora con funciones adicionales de empleada de hogar. Es por ello que hay dificultades a la hora de definir el concepto de trabajo de cuidados, pero creemos que la opción más acertada es la de “trabajo doméstico y de cuidados”¹²¹.

Hemos visto que existen diferentes modalidades, al existir cuidadoras internas, externas a tiempo completo, externas a tiempo parcial (mañanas, tardes o noches), por horas, “alternas”, “de reemplazo” ...Salvo alguna excepción, los puestos de trabajo de cuidadoras internas están ocupados por población foránea. Una vez que éstas tienen su familia en España (sea por reagrupamiento, sea por formar una familia aquí) tienden a buscar trabajo como externa, independientemente de la tipología horaria. Mientras, los puestos de cuidadora externa los ocupan tanto trabajadoras foráneas como autóctonas. Para el caso de estas últimas, se ha detectado un repunte de trabajadoras españolas en el sector, por lo que puede aseverarse cierta (*re*)nativización en este empleo o sector, algo que ya comprobamos en otro lugar (Muñoz y Pitxer, 2016a, y primer capítulo de esta tesis doctoral).

Este empleo se localiza fundamentalmente en el domicilio de la familia empleadora, singularidad del trabajo de empleada del hogar. Esto le confiere ese carácter privado y

¹²⁰ Esto es, desigualdad por razones de género, al ser las mujeres quienes ocupan muy mayoritariamente este trabajo; por razones de clase social, dado que hay diferencias de clases entre empleadora y empleada; y por etnia, pues buena parte de la población que trabaja como cuidadora doméstica remunerada es extranjera.

¹²¹ De hecho, la primera cuestión que se les realizaba a las entrevistadas es cómo declararían que era su trabajo: doméstico, de cuidados, o ambos. Todas, con la excepción de dos personas entrevistadas, declararon que “ambos”.

esa opacidad/invisibilidad; no obstante, pierde ligeramente estas características desde el momento en que desarrollan determinadas tareas fuera del ámbito doméstico, como el acompañamiento a la persona cuidada, realizar las compras, ir a la farmacia, al médico paseos u otros. No es, pues, un trabajo tan invisible.

Sus condiciones son altamente precarias, en especial para las cuidadoras internas y las cuidadoras con jornada a tiempo completo. En estos casos estamos ante un trabajo con sobrecarga horaria, física y emocional, multitud de tareas a realizar y unos salarios irrisorios, sumándole a ello las altas dosis de responsabilidad – al tener una persona a su cargo – y que, en ocasiones actúan como sustitutivos de la familia, generándose unos vínculos afectivos muy intensos. Además, para algunas trabajadoras queda patente que sus condiciones han empeorado desde el inicio de la crisis, especialmente en la minoración de las remuneraciones pagadas, consecuencia también por la pérdida de capacidad de negociación. Por otra parte, también es cierto que no es que tuviesen previamente otros derechos que les fuesen reconocidos por los/as empleadores/as, así que no es extraño que sea en la remuneración donde se observe de forma nítida dicho cercenamiento.

Predomina la informalidad en este trabajo doméstico y de cuidados, pues carecen de contrato escrito y alta en la Seguridad Social. Esto se traduce en enormes dificultades para exigir sus derechos laborales: vacaciones remuneradas de treinta días, festivos, permisos retribuidos, pagas extraordinarias, subsidio por incapacidad... Además, y con independencia de que estén dentro de la economía formal o informal, carecen del derecho a la prestación por desempleo, lo que les genera altas dosis de incertidumbre una vez finaliza su relación laboral que, mayoritariamente, es por causa del fallecimiento de la persona cuidada, o bien por su institucionalización.

Todo lo dicho ahonda en la precariedad citada. Al mismo tiempo, este sector ocupacional queda enmarcado dentro del sector secundario del mercado laboral, caracterizado por bajos salarios, peores condiciones de trabajo, inestabilidad en el empleo o elevadas dificultades para el ascenso en sus trayectorias laborales (carencia de movilidad laboral ascendente) ...y con varios segmentos dentro de este sector.

Por último, se ha observado que, como consecuencia de la Gran Recesión que asoló al país, el sector se ha visto afectado. Por una parte, las mujeres foráneas que ya formaban

parte de este sector ocupacional no tenían oportunidades laborales, lo que les condujo en algunos casos a retornar a sus países de origen, en otros a buscar trabajo en otros lugares, sea dentro del país, sea fuera de éste (remigración), o bien aceptar trabajos por debajo de las condiciones laborales que se ofertaban antes de la crisis económica. Por otra, la crisis también afectó del mismo modo a la población autóctona: ésta también carecía de oportunidades laborales en el mercado laboral y una de las salidas fue su incorporación en el sector de los cuidados remunerados a domicilio. Ahora bien, hay que destacar un aspecto: dentro de la población autóctona hay que diferenciar dos grupos. De un lado, aquellas que ya desempeñaban este trabajo desde antes del inicio de la Gran Recesión, y de otro, las que, una vez comenzó la crisis económica, se iniciaron en los cuidados provenientes de otros sectores ocupacionales. El trabajo de las cuidadoras se ve atravesado por la lógica de la precariedad en cualquiera de los casos: foráneas o nativas, trabajando de internas o de externas, con larga experiencia en el puesto o con su reciente incorporación a este nicho, existiendo una estratificación entre cada uno de estos supuestos.

Por tanto, la elevada precariedad laboral, así como el progreso de la misma en la última década, exigen el diseño y la instrumentación de una estrategia dirigida a remover estos problemas laborales. Algo que requiere atacar los fundamentos sobre los que estos se sustentan, y que urge a adoptar dicha estrategia a la vista de la situación de alarma existente, pero también del deterioro experimentado a lo largo de esta última crisis. Pensando en la respuesta, no se trata únicamente de un problema de precariedad laboral. No cabe duda de que estamos ante una situación de crisis de los cuidados ante la cual se debe responder de forma eficaz y en la mayor brevedad posible, habida cuenta de los pronósticos para el futuro: ante esta crisis se debe velar no sólo por una atención adecuada a las personas en situación de dependencia sino también por las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y de cuidados, un equilibrio entre prestación de cuidados y condiciones de trabajo de aquéllas que lo desempeñan¹²².

¹²² Tampoco hay que desdeñar la mejora de las condiciones de vida de los cuidadores informales y la repercusión que tienen los cuidados a sus mayores y/o personas en situación de dependencia a su cargo, que repercuten no sólo en su salud física y mental sino también en su acceso al mercado laboral y en sus condiciones y trayectorias laborales. Una muestra de las repercusiones negativas en la salud mental de los cuidadores informales la encontramos en Carretero *et al.*, 2006.

13. PROYECTO MIGRATORIO Y TRAYECTORIAS LABORALES DE CUIDADORAS LATINOAMERICANAS

13.1. INTRODUCCIÓN

Los movimientos transnacionales de población son un fenómeno social que viene de lejos, con diferentes tipologías y variaciones en cuanto a sus intensidades a lo largo del tiempo (Castles y Miller, 2003; Arellano, 2006: 153-154). Su estudio, y el de los diferentes marcos explicativos, ha sido una constante durante el siglo pasado, especialmente desde su segunda mitad. Sin embargo, el examen acerca de las migraciones femeninas no destacó por su prolijidad hasta los años 80 y 90, deudoras con el empuje feminista, pues hasta entonces la mujer estaba invisibilizada o, al menos, en una posición secundaria. Es a partir de esta década cuando se marca un hito para el tratamiento de las migraciones desde una perspectiva de género, descartando la imagen de *asexualidad* de estos flujos poblacionales y poniendo en valor el rol activo jugado por ellas.

En el Estado español, especialmente desde los años 90¹²³, aumentó la llegada de población inmigrante, etapa etiquetada como “tercera mutación en el sistema migratorio” (Cachón, 2002: 98), continuando con una senda de crecimiento en el resto de siglo e inicios del presente. Su llegada tenía varias peculiaridades. Una de ellas, su inserción en puestos de trabajo muy concretos; otra, la feminización de la inmigración, guardando interrelaciones entre ambas características. De tal forma que la población extranjera entraba a formar parte del mercado laboral en sectores y ramas de actividad muy definidos y *generizados*, y dentro de estos, en puestos de trabajo de menor “categoría” y peores condiciones laborales. Si los hombres se insertaban mayoritariamente en la construcción, la agricultura o la hostelería, las mujeres lo hacían, en gran medida, en el trabajo doméstico

¹²³ A mediados de los años 80, España ya tenía un saldo positivo en el flujo migratorio. Cachón (2003: 46) distingue tres etapas: la primera, hasta 1985; la segunda, desde 1986 hasta 1999; y la tercera, desde 1999 en adelante. Lógicamente, cabe añadir una última etapa posterior a la Gran Recesión.

y de cuidados (Cachón, 1997b; Parella, 2003: 146; Colectivo IOE, 2003; Vega y Gil, 2003; IMSERSO, 2005; Martínez Buján, 2010; Oso, 2010; Campani, 2014), rasgo propio de los países del Sur de Europa (King y Zontini, 2000: 46), lo que reafirma la segregación ocupacional y la división sexual del trabajo.

Por otra parte, diversos factores – demográficos, económicos, sociales, culturales – convergían, originándose un desajuste en los cuidados en las sociedades occidentales, de tal modo que, a falta de una respuesta colectiva encabezada por la Administración Pública, las familias requerían de la externalización/mercantilización de las actividades domésticas y de cuidados. Parte de este déficit se palió mediante la contratación de mujeres inmigrantes extranjeras (Bettio, Simonnazi y Villa, 2006; León, 2010; Da Roit y Weicht, 2013; García Sainz *et al.*, 2011, 2014; Van Hooren, 2014; Muñoz y Pitxer, 2016a), confirmándose tanto la división internacional de trabajo en general como la división internacional del trabajo tradicionalmente reproductivo cuando pasa a ser desarrollado en el ámbito mercantil en particular (Anderson, 2000; King y Zontini, 2000; Salazar, 2001, 2009; Kofman y Raghuram, 2015), que incluye en su seno al trabajo doméstico y de cuidados, uno de los grandes ejes temáticos dentro de la migración (Hondagneu-Sotelo, 2011: 221; Oso y Parella, 2012.). En conjunto, pues, se congregan migraciones, género y mercados de trabajo, o incluso, migración, género y cuidados (Kofman y Raghuram, 2009; Williams 2010: 385).

Dados estos flujos de personas a escala internacional, junto a que las mujeres inmigrantes que recalcan en nuestro país y que encuentran en el sector de los trabajos de cuidados su principal nicho de empleo, en este capítulo nos ocupamos del análisis de este fenómeno en el AMV, para lo que recurriremos al trabajo de campo realizado. Concretamente, pretendemos desentrañar cómo ha sido el proyecto migratorio de las mujeres llegadas a España que en el momento del trabajo de campo estaban desempeñando trabajos remunerados de cuidados en el ámbito familiar en el AMV, algo que abordaremos en el epígrafe 2 del capítulo. En el análisis del citado proyecto migratorio se incluyen los factores propiciadores de la migración, la llegada y entrada al país, las vías de inserción al mercado laboral y los primeros empleos que desempeñan. Este análisis se acompaña de un tercer epígrafe dedicado al estudio de las trayectorias laborales seguidas por estas mujeres, especialmente desde su llegada al AMV. Para ello nos centraremos en las

biografías laborales de las cuidadoras latinoamericanas¹²⁴, observando su itinerario desde que se instalan en el AMV hasta el momento de efectuarse las entrevistas, donde destacan los efectos negativos provocados por la Gran Recesión. Unas conclusiones, recogidas en un cuarto epígrafe, cerrarán el capítulo.

13.2. PROYECTO MIGRATORIO

Para el análisis del proyecto migratorio hemos estructurado el epígrafe del siguiente modo. Situándonos en el paso previo a la etapa española de estas personas, empezamos identificando los factores propiciadores de su salida de sus países de origen en dirección a España. A continuación, se hace referencia al empleo de los ingresos obtenidos en el país de destino y el envío de parte de los mismos a sus familiares, las conocidas como remesas. Le sigue un apartado dedicado a las vías de llegada y de entrada al país, observando la principal vía de entrada. Una vez instaladas en su lugar de residencia, existen unos cauces para la inserción laboral de estas mujeres, así como unas limitaciones en este proceso, para concluir con los principales puertos de entrada en el mercado de trabajo español.

13.2.1. Factores propiciadores de la emigración

La casuística sobre las circunstancias que provocan la migración de las mujeres es heterogénea. De un lado, se dan muestras de la presencia de un denominador común en la mayor parte del grupo: la escasez de oportunidades laborales en sus países de origen, que ocasionan, o a las que se unen, problemáticas vitales, y muy posiblemente la situación de precariedad o pobreza en estos. En cuanto a las situaciones de pobreza, recalcar que una informante clave afirma que en América latina no existe la clase media sino una clase pudiente y una clase pobre, con varias gradaciones dentro de esta última. Mientras, otra testigo privilegiada mantiene que son mujeres de clase media y alta las que emigran, puesto que las clases bajas están en situaciones tan precarias que ni tan siquiera tienen redes que la acompañen en el proyecto migratorio (... “de clase baja no es lo usual”, E2).

¹²⁴ Como se indicaban en el apartado metodológico, las personas entrevistadas fueron de origen latinoamericano. En primer lugar, porque debido al empleo de la técnica de la *bola de nieve*, las mujeres que pudieron entrevistarse fueron, mayoritariamente de esta procedencia, con la única excepción de una mujer de Rumanía. Además, la observación directa del fenómeno parece mostrar que una gran mayoría de las cuidadoras domésticas remuneradas son de origen latinoamericano.

En cualquier caso, como subrayan Stampini *et al.* (2015), en los países de Centroamérica y Sudamérica, además de la heterogeneidad entre estos, continúa existiendo una alta vulnerabilidad entre su población, aunque con un crecimiento de la clase media en la última década.

R: “Sí, por trabajar más que todo, por ayudar a mi familia, más que todo por mi mamá, digamos que allá, como trabajo en ese tiempo no había... Bueno, había, pero te pagaban muy poco” (C., Bolivia).

R: “... el ser humano, cuando no tiene ingresos busca los recursos en cualquier parte del mundo, ¿no? y yo creo que el «leitmotiv» fundamental de la venida a este país en masa, es la cuestión económica, la cuestión laboral” (E₁₆).

Otra cuestión reseñable es la exigencia de capital monetario para la salida del país, fundamentalmente para adquirir los pasajes del vuelo y disponer de dinero para la entrada y mantenimiento en el país de destino. Para conseguirlo recurren a préstamos de familiares y amistades, llegando con una onerosa carga de deudas. Incluso, alguna entrevistada menciona la existencia de “negocios” para preparar la salida de su país de origen y entrada al de destino, como es el caso de la venta de cartas de invitación, con un precio de 2.000 dólares, dinero que también deben recaudar para obtener dicha carta y poder entrar en territorio español. De hecho, en el caso expuesto, el negocio de venta no incluía sólo la carta de invitación, sino que se le añadía el pasaje de vuelo, alojamiento durante tres o cuatro días a la llegada al país, y puesto de trabajo. En conjunto, la cuantía de este “paquete” ascendía a 6.000 dólares, con la posibilidad de pago a plazos. Esto último también lo relata en su tesis doctoral Gisela María Bianchi (2014), con ligeras modificaciones en cuanto a las cuantías a pagar¹²⁵.

R: “...si hay una vecina, el primo, la cuñada, que le puedes pedir un poco dinero, y al final terminas con tres o cuatro deudas para llegar aquí...” (E₁₃).

R: “...es fundamental las redes con las que cuente la mujer, sean familiares, de amistades (...) he conocido personas que se han endeudado y vienen con una carga emocional por todo ese tipo de situaciones. No solo en lo económico de lo que dejan, sino también porque no pueden emigrar con sus hijos o hijas. Entonces esta

¹²⁵ Esta cuantía a pagar también es relatada por Laura Oso (2008) para el caso de las mujeres inmigrantes que se inician en el mundo de la prostitución.

situación es crítica y eso es lo que más le motiva a venir y buscar la forma de trabajar” (E₁₄).

Pareciera que la falta de oportunidades laborales es un factor que origina un efecto expulsión (*pull*) de la población desde sus países de origen hacia otros lugares con mayores oportunidades. Sin embargo, caben algunas objeciones. Una de ellas es que si realmente se redujese el “estímulo” (o esos factores *pull-push*) a motivos exclusivamente económicos, debería emigrar mucha más población de la que lo hace (Arango, 2000; Castles y Miller, 2003: 5). Y otra, que en la mayoría de los casos estudiados existen familiares en el país de destino que actúan como efecto llamada-facilitadores, ganando peso la teoría de las redes migratorias (Massey *et al.* 1998: 448).

Otros de los motivos que alientan a las mujeres a emigrar están relacionados con la inseguridad ciudadana presente en sus países. Ayuso y Pinyol (2010:12-13) afirman que en los países latinoamericanos no existe únicamente un clima de inseguridad y de violencia sino que aparecen elementos adicionales que dan lugar a una “inseguridad pluridimensional”, incluyendo la carencia de sistemas de protección social o la “baja calidad institucional [y] la crisis de representación política”. Por tanto, no sólo actúan bajo la lógica de racionalidad económica sino que se incorporan otros factores explicativos.

En los dos siguientes casos, ambos de Colombia, las entrevistadas dan muestras — en varias ocasiones durante las *conversaciones* mantenidas — de la situación vivida en su país.

R: “...Pues en ese tiempo [*en Colombia*] había bastante violencia (...) y a tenerla [*a mi hija*] en un país con una economía más segura, y entonces nos fuimos quedando, quedando, quedando y aquí que nos quedamos” (E., Colombia).

En la cita que sigue, además de la violencia intrínseca del país, debe agregarse el papel activo de la entrevistada en movimientos sociales y estudiantiles, que le acarrearón amenazas de muerte.

R: “...es que fueron varios [*los motivos que propiciaron mi salida de Colombia*]. La situación política, que en Colombia se estaba poniendo bastante complicada (...) Y básicamente eso, porque allí la situación estaba volviéndose muy convulsionada (...) [*vivía en*] una zona de las consideradas calientes o zonas rojas...entonces, ya

que se puso peligroso y dijimos, «bueno, pues vamos a probar por ahí» ... (Án., Colombia).

De otra parte, llegaban con las expectativas de encontrar trabajo y obtener unos salarios superiores a los que ingresaban en sus países de origen. Sin embargo, y aunque obtuviesen remuneraciones más elevadas que en sus países, la información que recibían no era completa y correcta acerca de qué iban a encontrarse al llegar al Estado español. Si en algún caso tenían la certeza de que el servicio doméstico era su puerto de entrada al mercado laboral – aun desconociendo las condiciones laborales –, en la mayoría no era así, tal y como plantean los testimonios privilegiados.

P: “Antes de venir aquí, cuando se empieza a pensar en migrar, ¿saben realmente en qué puestos van a trabajar?”

R: Cuando se está en ese contexto de país de origen, no, no se piensa. La gente se dice: «me voy a buscarme la vida, a cambiarle la vida a los míos» (...) El enfrentamiento y la crisis llega cuando se llega aquí. Porque se viene cargada de muchas ilusiones, con una responsabilidad familiar, porque la familia te designa todo (...). Pero de saber, no. Vienen con la mayor disponibilidad, no saben ni a lo que se van a enfrentar, no saben nada. Vienen dispuestas a lo que sea, viene con esa disponibilidad” (E₁₈).

P: “Antes de iniciar el proyecto ¿ellas tienen conocimiento sobre los trabajos que van a desempeñar aquí?”

R: No, es muy mínimo. Por eso yo creo que las personas que hemos emigrado tenemos un gran compromiso cuando vamos a nuestros países, decir la verdad, no apariencias, ...muchas gente llega allá y ¡es exagerado! (...) esa realidad que viven las mujeres que han emigrado son muy pocas las que dicen la verdad. Entonces, las condiciones laborales tan precarias, el número de horas, los tiempos de descanso que se brinda, el no tener acceso a una Seguridad Social siquiera para la persona estar más protegidas...no, eso muy poco se conoce” (E₁₃).

R: “... porque también es cierto que se cuenta mucha fábula, la gente que está aquí, que aunque lo pase mal, cuenta muchas fábulas...la gente que está en el país recoge esas fábulas, se hace sus castillos, se vienen y luego se encuentran lo que se encuentran...” (E₁₅).

R: "...muchas que las personas que están aquí no quieren decepcionar. Entonces, como no quieren decepcionar, la información que se pasa no es la real. Muchos casos ni siquiera están trabajando pero «tranquila, yo ya estoy trabajando, aquí hay mucho trabajo. Aquí hay mucho trabajo, puedes venir». Llega el mensaje cambiado, y eso es peligroso (...) si me llama mi familia ¿cómo le voy a decir que estoy jodida, que no tengo dónde vivir, que a lo mejor estoy en el río [*en el cauce del Río Turia*], o que estoy en Casa Caridad porque me consiguieron un techo por tres días o por esa noche y tengo que rular buscando otro? ...entonces mejor le digo que estoy trabajando; tengo que decir que aquí hay trabajo. Entonces la información que llega no es la información real y eso hace que muchas personas migren..." (E19).

Lo dicho cuestiona la teoría *atracción-expulsión* y la explicación neoclásica acerca de las dinámicas de movilidad transnacional, e impide explicar el proyecto migratorio sólo por motivos de maximización y racionalidad económica, pues, entre otros motivos, carecen de información completa y correcta, al tiempo que emergen factores sociales, políticos o institucionales (Parella, 2003: 92; Recio *et al.*, 2005: 174-175).

R: "Porque me calentaron la cabeza. Me dijeron que acá se trabajaba y, o sea, la señora que nos traía que era la persona de los pasajes, para la bolsa, pues ella se ganaba sus porcentajes, pues ella nos convencía de que viniéramos de que acá se ganaba muy bien, que en tres años se hacía rico y cosas así" (S., Ecuador).

R: "...pues el motivo era porque todo el mundo [decía] que en España se ganaba mucho dinero y en mi país, entonces, se ganaba solamente muy poquito... (W., Ecuador).

Amén lo expuesto, también hay que pensar en cuestiones culturales propias de su país que condicionan al colectivo femenino y en el que subyacen las estructuras patriarcales (Morokvasic, 1984), con una marcada subordinación de la mujer respecto del hombre.

R: "...lo que no tengo es Universidad porque quise seguir estudiándola, pero allí en Ecuador, la verdad, es complicado. Cuando una mujer se casa...no es la independencia que hay aquí hoy por hoy, o en otro país de Europa. Allí existe mucho machismo, el padre de mi hija, como yo era casada por la iglesia y todo, no me dejaba, no quiso que estudiase allá, que me dedicara a mi niña. ¡Lo típico! Pues

uno como que está allí en ese ambiente y uno, a lo mejor, mira a su alrededor pues uno lo ve normal. Pero, hoy por hoy, no comparto nada de eso” (J., Ecuador).

Otro ejemplo en el que hacen acto de aparición las estructuras patriarcales y opresivas contra la mujer en su país (Barañano y Marchetti, 2016: 22) es el hecho de ser madre soltera, visto “como un fracaso, como una mujer usada, es que tiene que salir...hay como un estigma (E₁₃)”.

R: “...yo en ese tiempo era madre soltera y yo tenía, por lo menos, darle algo a mi hija” (Ar., Ecuador).

13.2.2. Ingresos obtenidos en el país de destino y su envío a familiares: las remesas

Junto a los factores que figuran como propiciadores de la migración, de forma adicional pueden analizarse cómo emplean los ingresos obtenidos por el trabajo desarrollado en el Estado español, pues su viaje está condicionado por el mantenimiento de su familia. En este sentido tienen gran relevancia las remesas, con las que sustentan (o al menos lo intentan) a sus familias en el país de origen¹²⁶, pagan las deudas contraídas, y se convierten en uno de los lazos *entre las dos orillas*. Además, son un foco generador de incertidumbres para las mujeres, dado que algunas se sienten culpables por si no cumplen con las expectativas fijadas por sus familias:

R: “...porque yo mandaba a mi país y eran 500 dólares ¡y me quedaba!” (Ar., Ecuador).

R: “ese dinero yo lo mandaba a mi familia (...) le mandaba 400 euros no más, el resto yo me lo dejaba, porque yo también tenía que comer y como tenía una habitación para salir los fines de semana, pues yo me iba para la habitación” (N., Ecuador).

Sin embargo, y aunque pueda verse el lado positivo de estos envíos dinerarios, lo cierto es que no queda garantizado en todos los supuestos el uso esperado por la emisora:

¹²⁶ Según el Barómetro Social, elaborado por el Colectivo IOE (2016), las remesas emitidas por los inmigrantes hacia sus países de origen han sido una fuente muy notable de ingresos. En España, durante la Gran Recesión se contrajeron en un 34%, tendencia revertida a partir del 2013 y 2014. En este último año, los principales países a los que se enviaron las remesas, según el Banco de España, fueron Colombia, Ecuador, Rumanía, Bolivia, República Dominicana y Marruecos.

R: "...porque cuando fui a ver todo el dinero allá se lo había gastado con otra mujer"
(M., Ecuador).

Sobre este punto, algunas informantes clave declaran que, pese a que las remesas sostienen parte de la economía nacional del país de origen, las cantidades enviadas no siempre cumplen con la función pretendida por la remitente, como recoge de Haas (2010) al desarrollar la "visión pesimista" de las migraciones. Nuestras entrevistadas lo remarcan en múltiples ocasiones:

P: "¿Consideras que hay casos en los que se emplea el dinero por parte de la familia que está en el país de origen de manera no esperada por la emisora?"

R: ¡Uy, un montón de veces! ¡Pero un montón, un montón, un montón! (...) yo creo que la gente que consigue que realmente dé los frutos de lo que ella quería, es muy poca (...) está la mujer que mandó dinero para construir la casa pero el marido se lo está gastando en otras cosas (...) gente que mandó para construir su casa y cuando llegó no había nada (...) también es por la mamá o quien te esté cuidando a los hijos...les dejas tus hijos a una hermana¹²⁷, pero la hermana tiene tres hijos más, ¿no? pues ya no mandas dinero para los tuyos [tus hijos], tienes que mandar dinero también para tus sobrinos porque así mantienes contenta a tu hermana, por tanto va a tratar bien a tus hijos (...) la mamá también puede decirte: «es que fíjate que tu hermana, la que menos tiene, le está pasando algo...." o "fíjate que la comadre que siempre se ha portado bien...que tenemos una vecina, ay, pobrecita, que se le murió no sé quién...le voy a dar dinero del que me mandas». Entonces ¡te vuelves un poco el proveedor de un montón de gente y de un montón de cosas!" (E₁₆).

R: "Esas remesas son muy mal utilizadas, porque muchas veces se envía y ese mal uso que se le da, eso se vuelve un dolor de cabeza para muchas mujeres. (...) y la mujer, estando a distancia, se cree muchas cosas, hay muchos desengaños...a veces mandan para construcción, mandan para sus hijos y esas cosas, y luego van y la cosa no ha sido del tamaño como te la pintan" (E₁₇).

¹²⁷ En este sentido salen a relucir las denominadas "cadenas globales de cuidados", dado que la mujer inmigrante, al tiempo que cuida a una persona en el país receptor (país del "Norte"), deja su prole a sus familiares (en país del "Sur"), a sus descendientes para su cuidado por otros familiares.

13.2.3. Llegada y entrada al país

Buena parte de las entrevistadas llegó a finales del siglo XX y principios del XXI, etapa en la que los flujos migratorios al territorio español eran sobresalientes¹²⁸. La entrada al país es un escollo que deben superar. Para ello, casi la totalidad de las entrevistadas lo hicieron formalmente como “turistas”, aunque esta catalogación se aleja de la realidad, dado que su finalidad es encontrar un empleo y empezar una nueva vida. Esta vía se convierte en la más usual, salvo haberse formalizado previamente un contrato “en origen”, como relata Paloma Moré (2015b) para el caso de la ciudad de Madrid. García Sainz, Santos y Valencia (2011:80) explican las vías de entrada al país e ingreso al mercado laboral, siendo dos: ordinaria y extraordinaria. La ordinaria es la contratación en origen, pudiendo efectuarse una doble distinción: a título individual (esto es, que lo solicite, bien el/la empleador/a, bien el/la trabajador/a), o colectiva, conocida como política de contingentes. Por su parte, la extraordinaria también presenta una doble opción: la posibilidad de realizarse de forma individual a través de la figura del arraigo (laboral, familiar y social), o de forma colectiva, mediante las regularizaciones extraordinarias. Sin embargo, y dadas las trabas para la entrada por estas vías (tanto las ordinarias como las extraordinarias que acabamos de mencionar), las inmigrantes optan por entrar al país evitando los pasos previos. Es decir, entran con el visado de turista y buscan empleo tras la llegada, pasando, una vez transcurrido el tiempo de estancia como turista (noventa días) a encontrarse en situación de irregularidad (Oso, 2010: 36). Además, y en relación con la política de contingentes y el catálogo de difícil cobertura, un testimonio privilegiado afirma que han primado los empleos con mayor cualificación, en algunos casos “masculinizados”, y sin relación alguna con el trabajo doméstico. Por contra, otra informante declara que en años pretéritos sí podía conseguirse empleo para las mujeres dentro del servicio doméstico a través del catálogo de difícil cobertura, estando éstas en su país de origen:

R: “(...) venían como turistas ¿por qué? pues porque no hay...porque la ley [de extranjería] te dice que hay un catálogo de ocupaciones, y si ese catálogo te dice que no tiene puestos de trabajo que cubrir, pues no te puedes acoger a él. Que era

¹²⁸ Según la Encuesta Nacional de Inmigrantes (2007), al País Valenciano llegaron 510.918 personas en la década 1997-2007. Para el total del Estado español, la cifra asciende a 3.173.195 personas. En términos porcentuales, la población inmigrante arribada a nuestra comunidad autónoma respecto del total del territorio español en dicho periodo representa el 16.1%.

el mecanismo por el que desde el país de origen había que acogerse, ir a la embajada, al consulado, aparte de que además los trámites son farragosísimos, no son ágiles. Y, además, que no había una oferta a través del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Entonces, la gente no utilizaba los canales legales pues porque no funcionaban, y entonces venían en masa como turistas. Que era la manera de llegar aquí, estar los tres meses de turista, y quedarse en irregularidad administrativa. ¡Y se ponen a trabajar! se ponen a trabajar en la economía sumergida” (E₁₆).

R: “...todas o muchas, la mayoría vienen como turistas y luego ya se quedan. Y tienen que comenzar todo el proceso de papeles” (E₁₇).

Una vez en Madrid, en la inmensa mayoría de casos, las entrevistadas emprendieron su camino hacia València, ciudad donde tienen su red de contactos. Red, por otra parte, que es un eje central en sus vidas, tanto para encontrar solución habitacional como para la entrada al mercado de trabajo y mantenimiento en el mismo:

R: “...Primero vino ella y luego ya, como ya se casó con un español y toda la vaina, y ya luego trajo a sus hijos y ya luego me trajo a mí [*a València*]” (Ar., Colombia).

R: “...acá tenía un sobrino...” (S., Ecuador).

R: “(...) me trajo aquí una prima que estaba aquí más primera...ella me ha apoyado para venir y yo, cuando vine ya de mi país, vine a su piso...” (W., Ecuador).

En los párrafos previos se dan muestras de la explicación propia de la teoría de las redes migratorias dado que, tanto familiares como compatriotas, actúan como *acelerante* a la hora de iniciar el viaje a otro país. Todo y pese a que no indaga en las causas estructurales ni observa los motivos que originan las desigualdades en los países de origen.

13.2.4. Vías de inserción en el mercado laboral (y limitaciones)

Ya en València, el siguiente paso tras conseguir alojamiento es obtener un empleo. En ocasiones, ambos vienen parejos, lo que ocurre cuando disponen de hospedaje al trabajar como cuidadora en régimen de interna. En un caso aislado, se trató de un empleo apalabrado previamente por vía telefónica o telemática y sin contrato formal. Si no contaban con este empleo apalabrado, todas las entrevistadas llegaron en la etapa de bonanza económica en el Estado español (1997-2007), situación que les fue beneficiosa

a la hora de encontrar un trabajo. En este caso, las principales vías de inserción en el mercado de trabajo fueron los contactos con otros compatriotas a través del “*boca a boca*”, como ya comprobaron Lebrusán y Cáceres (2017: 40) en su trabajo de campo en la Comunidad de Madrid, así como algunas entidades religiosas con bolsa de trabajo. Esos contactos cobran un protagonismo destacado al constituir un capital social harto importante para su inserción laboral inicial, y a medio-largo plazo, un foco de conocimiento de nuevas oportunidades de trabajo (Bolívar, 2020)¹²⁹. Capital social que no puede separarse del relacional, al forjarse unos vínculos cooperativos entre las mujeres inmigrantes, aunque la cooperación no sea generalizable, sino que en ocasiones se dan episodios de competencia internos a un mismo grupo, especialmente étnicos (Ryan *et al.* 2008). Por tanto, se subraya el valor depositado en las redes migratorias como factor favorecedor a la hora de explicar las migraciones. Empero, esta teoría también presenta sus limitaciones, puesto que cabe preguntarse cómo es posible la llegada de nuevos inmigrantes a partir de la información de sus familiares y/o compatriotas, viendo que su situación en algunos sectores laborales es extremadamente dura y, en algunos casos, cercanas a posiciones de neo-esclavitud, como es el caso de las trabajadoras internas en el servicio doméstico y de cuidados (situación comentada en el anterior capítulo). La respuesta está, como afirmábamos, en la carencia de información correcta y completa o una información distorsionada:

R: “...Entonces esta chica, me dijo que en la finca en la que ella trabajaba, una señora le había recomendado [solicitado] que le consiguiera una chica”. (O., Ecuador)

R: “Amistades, sí, del «boca a boca», de «conozco a fulanita...» ” (E17)

En cuanto a las entidades religiosas, en todas las entrevistas surgieron las mismas (Religiosas Oblatas del Santísimo Redentor y Religiosas de María Inmaculada), ambas sitas en la ciudad de València. Otro recurso con el que cuentan son las parroquias, lugar de encuentro de muchos inmigrantes, convirtiéndose en un espacio no sólo para rendir culto sino también como lugar para tener una mínima vida social e intercambiar posibles

¹²⁹ Sobre el capital social y la pertenencia a una red étnica, Anthias (2007), nos recuerda que estas redes que se crean pueden proporcionar información valiosa en algunos aspectos, pero en otros no tanto, como por ejemplo para “obtener un trabajo [...], acceder a una buena escolarización...” Anthias estima que el capital social no puede dissociarse de otros aspectos que lo atraviesan, tales como la *etnicidad*, el género, la clase social...

oportunidades laborales. Hay disparidad de opiniones en cuanto a la labor de los párrocos (e incluso de alguna Asociación con bolsa de empleo y ligada a la Iglesia católica), y es que, si bien efectúan tareas de intermediación entre empleadores/as y mujeres inmigrantes, no todos velan por el cumplimiento o el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras:

P: “¿Y cómo encontraste empleo?”

R: Mediante las monjas...” (C., Bolivia)

R: “(...) de donde me han dado trabajo, también de las otras monjitas...ahí también me dieron...” (A., Colombia)

Es destacable la rapidez con la que encuentran empleo en los años de arribo a València, coincidente con la fase de expansión económica y de generación de empleo.

P:” Una vez llegas aquí ¿en qué empiezas a trabajar?”

R: [Llegué] en diciembre...el 28 de diciembre me llamaron para un trabajo y empecé el 2 de enero, porque me dieron para que pasara la fiesta con mi familia (...) Y ahí empecé a trabajar el 2 de enero del 2001 cuidando a una señora” (O., Ecuador).

P: “Me has dicho que nada más llegar, en diciembre, encuentras un trabajo...”

R: ¡Sí! ¡Apenas llegué! ¡En enero! (J., Ecuador)

R: “...y a los cinco días, yo llegué el sábado y el jueves empecé a trabajar” (Ar., Colombia).

El proceso por el que llegan a obtener *los papeles* o alcanzar la situación de regularidad es altamente complejo, *virtud* (o consecuencia) de la Ley de Extranjería. En primer lugar, el visado de turista se concede para un periodo máximo de noventa días, debiendo presentar multitud de documentación y cumplir una serie de requisitos para su autorización.

R: “...cuando vienes y entras, te preguntan: «¿tienes carta de invitación?», sí. «¿En qué hotel?, ¿cuántos días?». Tienes que llevar un mínimo de dinero para gastar al día, en efectivo, y mostrarle, y demostrarle que vas a estar aquí y te vas a ir (...) si tienes tu boleto, no puedes tener nada más «venida», compras el de ida y vuelta. Si

tu boleto de ida y vuelta dice que estás una semana, pues tienes que tener dinero para estar una semana...“(E₁₆).

R: “(...) porque yo venía «de paseo», más que todo, porque si decía que venía a trabajar, no (...) de turista que yo vine, pero por eso, que los turistas tienen que traer una «pastita», y mi hermano me prestó 500 euros, que era mucho dinero y yo con eso ya, cuando llegué a Madrid, me dice: «¿por qué viene de paseo? ¿Y dinero?»” (N., Ecuador)

Obtenida la autorización para la entrada, la persona inmigrante buscará trabajo. Así que durante esos primeros meses no existirá contrato laboral alguno, situación que se alargará en el tiempo hasta la obtención del permiso de trabajo y residencia. El proceso por el que deben pasar es complejo y con multitud de requerimientos.

R: “...hay una Ley de Extranjería en este país que es rígida, que exige tres años de permanencia en el país de manera permanente y empadronado, además te exige un contrato de trabajo de al menos un año de duración. Y hay unos requisitos muy, muy severos. Claro, personas que acaban de llegar de los países de origen no reunían esos requisitos. Entonces, lo primero que te pedían era eso. Una vez eran conedores de que hace falta o bien el contrato en origen o bien el suplicio de tres años aquí, pues se metían en la cadena del empleo sumergido y de la economía sumergida (...) vienen como turistas la mayoría porque los canales oficiales de poder ir al país, venir al país con un contrato, no van, no van, no funcionan. Entonces, la manera de garantizarse que tienen futuro, aunque les cueste tiempo, pues es venirse como turista” (E₁₆).

R: No, estás indocumentada. Estás esperando. Tú tienes tu visado de tres meses y luego entras en esa irregularidad y en esa explotación masiva y en ese buscar trabajo y buscar alternativas (E₁₈).

Otra opción para superar la irregularidad es a través de las regularizaciones extraordinarias, con sus consiguientes requisitos. Para nuestro estudio destacan las realizadas en los años 2000 y 2001, dado que coinciden con las fechas en las que algunas de las entrevistadas llegaron al Estado español. Una parte de ellas se vio beneficiada por estas regularizaciones.

Las trabajadoras, por tanto, entran en la dinámica de entablar trabajos consecutivos sin contrato formal. En todo este proceso, otra de las vicisitudes que deben soportar es la *búsqueda* de un contrato laboral para obtener el permiso de trabajo y residencia. Encontrarlo es una tarea de las más arduas, que, con frecuencia, requiere del recurso de estrategias *imaginativas* para lograrlo. Por una parte, algunas trabajadoras (e informantes clave) declararon que ellas pactaron con el/la empleador/a asumir directamente el pago de un porcentaje o la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social, situación contraria a la ley. Incluso, y debido a las resistencias del empleador/a, algunas trabajadoras se vieron obligadas a abonar los honorarios del gestor laboral para la confección de las nóminas correspondientes. En esta misma línea, otra estrategia era acudir a otros/as inmigrantes para que les hiciesen un contrato laboral, sin que implique una actuación cooperativa y solidaria entre ellos. Y es que, en ocasiones, se detecta que se convierte en un negocio para estas partes, empleadores *ficticios*, que reciben en compensación ciertas cantidades dinerarias a cambio del favor realizado. Una muestra de que no siempre se dan actuaciones cooperativas entre migrantes (Ryan *et al.*, 2008). Algunas muestras las encontramos en algunos fragmentos discursivos de las entrevistadas que recogemos a continuación:

“...pero hay muchas que, de alguna manera, conocen a alguien que les hace ese favor...” (E17)

“pues hablé con ella, y le dije: «mira, estoy sin papeles, yo vengo a trabajar pero a ver si, por lo menos, me haces como que yo trabajo contigo» ...bueno, sólo trabajaba seis horas, y para poder presentar los papeles necesitaba ocho horas (...). Y ella me dijo: «bueno, trae los papeles, busca lo que sea, yo te puedo hacer»... o sea, ella me aumentó las horas, como que trabajaba diez horas semanales (...) y bueno, gracias a la señora, gracias a ella, yo tuve los papeles” (N., Ecuador).

13.2.5. Primeros empleos en el mercado de trabajo español

Vinculado con el punto anterior referente a la entrada al país y vías de inserción, se encuentra en qué empleos se inician en el mercado laboral. Los primeros puestos de trabajo a los que acceden las mujeres inmigrantes están relacionados con el sector de los cuidados y la limpieza, y en algunos casos aislados, en hostelería y agricultura. Ingresan

en estos sectores a pesar de no haber trabajado en los mismos en sus países de origen, ni guardar relación alguna con su formación.

En cuanto al motivo por el que comienzan a trabajar en ellos, las entrevistadas mencionan la expresión “*es lo que hay*”, es decir, una elevada oferta de puestos de trabajo en determinadas ocupaciones. Pero no se debe exclusivamente a esa oferta, sino que, en sus inicios, al estar en situación de irregularidad, buscan empleos dentro de la economía informal, adquiriendo relevancia el servicio doméstico, con preferencias por la modalidad de interna: tienen empleo, alojamiento, cuantías dinerarias superiores para poder enviar a sus familias (dado que no tienen que pagar el alquiler de una vivienda o una habitación), y al unísono, se encuentran más salvaguardadas frente a posibles inspecciones de su situación de irregularidad.

R: “...que me fui a trabajar interna, claro, allí nadie me iba a buscar, ¡que estaba trabajando interna!” (N., Ecuador)

R: “(...) generalmente de cuidadoras. De cuidadoras...primero en un mercado sumergido. A cuidar ancianos, a cuidar niños...y en servicios de limpieza. Algunas en la agricultura...” (E₁₈).

R: “...es evidente que son empleos precarios, economía sumergida, empleo donde la mayoría de las mujeres están en casas trabajando internas...de hecho, ellas mismas buscan este tipo de trabajo porque así también el dinero les puede rendir un poco (...) también es una situación muy alta de estrés de parte de la mujer, porque es un riesgo” (E₁₄).

P: “Llegas en diciembre (el 31 de diciembre) y en enero del 2002 ya tienes trabajo...y empiezas a trabajar ¿en qué?”

R«: En una casa, de limpieza, cocina...todo lo que conlleva una casa, el hogar...” (J., Ecuador)

R: “...llego en el 2001, y cuando llegué, pues a hacer lo que hace la gente aquí...a limpiar, ¿no?” (E., Ecuador)

P: “¿En qué comienzas a trabajar?”

R: Sí, de interna, cuidando de personas mayores” (C., Bolivia).

R: “La mayoría eran empleadas domésticas, sí, sí...o limpiadoras o cuidadoras, la gran mayoría...da igual que tuviesen estudios o no...la mayoría estaba en servicio doméstico y luego en hostelería también...en cosas de hostelería...pero el servicio doméstico...sobre todo en la época en la que llegué...que vinimos un montón...en el 2002, que estaba esto que venía para aquí todo el mundo y la mayoría de la gente, yo creo...que yo veía [que] estaban en servicio doméstico” (Án., Colombia).

Cuando ya disponen de los permisos de residencia y trabajo, un elemento que constriñe la posibilidad de ocupar determinados puestos de trabajo es la dificultad para convalidar sus títulos académicos, limitándose sus opciones en el acceso al empleo.

R: “Pero sabes... por ejemplo, yo tengo una prima que ella vino también acá el mismo tiempo que yo, y ¡ella es ginecóloga! ¡Ginecóloga! Y ella tenía su consultorio allí, sí. Ella es ginecóloga. ¿Y de qué trabaja aquí? Cuidando también a abuelas, o sea, toda su vida ha trabajado...oye, yo le digo «tantos años has estudiado tú tu profesión siendo ginecóloga, y por lo menos, hacer ¿qué se yo? algún papel [título] para tener aquí un puesto» ...Sí...hay mucha gente que son preparadas y mire a lo que nos dedicamos...” (A., Ecuador).

R: “...aunque nunca la convalidé aquí...convalidé mis estudios de bachiller y nada más (...) me fui quedando, me fui quedando, y sólo me aprobaron el bachillerato, de la carrera nada, y me quedé así...y así estoy, ¿ves? ¡Arreglando casas y cuidando! ¡La vida!” (E., Colombia).

Todo lo dicho nos lleva a presentar algunos factores explicativos de esta situación, de tal manera que la oferta de trabajo doméstico y de cuidados evidencia que (i) en la época de expansión (previa a la Gran Recesión) la población autóctona no estaba dispuesta a aceptar estos trabajos, careciendo de suficiente poder de atracción, tanto por los reducidos salarios y las negativas condiciones de trabajo como por su escasa valoración social, (ii) que las familias españolas buscaban (y buscan) como camino para solventar el trabajo doméstico y de cuidados su externalización y mercantilización, y de lo dicho se desprende (iii) el fracaso en el reparto de responsabilidades entre hombre y mujer en relación con el trabajo doméstico y de cuidados, y, especialmente, que (iv) el Estado del Bienestar no está cubriendo los nuevos riesgos sociales, entre ellos, los cuidados, y deja la respuesta en manos de las familias, con lo que se perpetúa el modelo familista y *mediterráneo* del Estado español.

Por consiguiente, a la división sexual del trabajo con la que se hace explícito un sistema dual que sitúa a las mujeres en la esfera privada, en el ámbito doméstico, y a los hombres en el público, se le añade la división internacional del trabajo, al presentarse una traslación de los riesgos de las familias de los países “centrales” a mujeres de los países “periféricos”. Si previamente decíamos que la teoría de redes migratorias daba señales de aparición, tras observar los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes, constatamos la conveniencia de recurrir a las teorías de la segmentación del mercado laboral como enfoque interpretativo de lo acontecido en los trabajos de cuidados remunerados desarrollados en el ámbito familiar, así como su articulación con la teoría de las redes migratorias. Y es que vemos que la población inmigrante femenina queda adscrita a unos puestos de trabajo concretos en unos sectores determinados, asentando la segregación ocupacional por razón de género.

13.3. TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES INMIGRANTES LATINOAMERICANAS

A partir del relato de las entrevistadas, muchas de ellas con más de quince años de permanencia en el AMV, y de la información de los testimonios privilegiados, puede conocerse la vía de inserción laboral, la existencia o no de contrato, las entradas y salidas del mercado de trabajo, y, en definitiva, las carreras laborales seguidas a partir de una mirada longitudinal. Expondremos tres ejemplos representativos de la situación de cuidadoras domésticas remuneradas en el AMV.

O.L., colombiana de setenta y cuatro años, en València desde el año 2001, consiguió su primer trabajo a través de un anuncio de periódico que puso su sobrino, residente en esta misma ciudad. Cuando se publicó el anuncio ella todavía estaba en su país natal. Este trabajo era como “acompañante¹³⁰” de una pareja de personas mayores, cuyo domicilio se situaba en un municipio del AMV. Fueron dos años y medio los que estuvo en este trabajo, hasta el 2003. Pero el trabajo era “muy absorbente, muy agobiante”. Tras dejar este puesto de trabajo, buscó nuevas oportunidades, surgiéndole pronto empleos como “acompañante” por horas. Pasados los años, comenzó a trabajar “acompañando a una

¹³⁰ La entrevistada hace uso del término “señorita de compañía”. En su lugar, optamos por sustituirlo por “acompañante”, dada la confusión que acarrea el término empleado por ella.

señora mayor de 9 h de la mañana a 18 h de la tarde”. Un trabajo de externa a jornada completa. Aunque al tiempo, los familiares buscaban a dos personas para atender a la señora y así estar todo el día en compañía (y cuidado) de alguien. La solución de la familia fue contar con dos personas, “una que trabajara de 9 de la mañana a 4 de la tarde, y otra que trabajara de 4 de la tarde a 9 de la mañana del otro día”. Se le realizó contrato de trabajo y así estuvo hasta el 2014, cuando finalizó la relación laboral por el ingreso de la persona a la que cuidaba en una residencia de mayores. Desde el año 2014 hasta el momento de la entrevista (2017) ha permanecido largo tiempo en situación de desempleo, llegando incluso a retornar a su país para tratar de buscar alguna oportunidad. Tras tres meses en Colombia y no hallar oportunidades laborales, volvió a España. Otra vez aquí, sólo le han surgido algunos reemplazos. “Regresé en mayo y de mayo a esta parte me vino a resultar: en septiembre, ocho días a una señora conocida que la reemplacé, después a esa señora que reemplacé, la tuvieron que operar, entonces la reemplacé dos meses, que fue hasta el primero de diciembre. Y el 2 de diciembre empecé a reemplazar a mi hermana, que se fue a Colombia”. Este caso es el ejemplo de estancamiento en un mismo puesto de trabajo, pero con modificaciones en relación con la tipología horaria: interna, acompañante por horas, externa a jornada completa e interna de reemplazo. Si durante la etapa de bonanza económica no encontró problemas para conseguir un empleo, tras la última relación laboral (2014), ha tenido severas dificultades para encontrar un puesto de trabajo. Los trabajos que ha conseguido han sido esporádicos. De este modo, podemos apreciar que lo que era una trayectoria laboral horizontal, en la que se encadenaban sucesivas situaciones laborales de parecidas características, se transforma en una trayectoria laboral de carácter regresivo cuando los efectos de la Gran Recesión se extienden y generalizan.

W. es otro caso con similitudes al anterior. Nacida en Ecuador hace cuarenta y siete años, dejó a su marido e hija en su país, siendo ella la encargada de iniciar el proyecto migratorio (*pionera*). En el momento de la entrevista llevaba dieciséis años residiendo en València y comenzó trabajando en el sector de la limpieza (“tres horas diarias en limpieza”), aunque sólo durante un mes y medio. Pronto encontró trabajo como interna en un domicilio para cuidar a una persona, permaneciendo en él durante seis años, del 2000 al 2006. La remuneración en aquellos años rondaba los ochocientos euros de lunes a viernes. Sin embargo, la familia le solicitó más tiempo: querían que estuviese también los fines de semana, retribuyéndoselos aparte (“me pagaban setenta euros el sábado,

setenta euros el domingo”). Su retribución era fundamental para el sostén de su familia en Ecuador, pues enviaba parte de su salario para el sustento de ésta, aunque el destino de ese dinero no fue el esperado. Finalizó el empleo por fallecimiento de la persona a la que cuidaba. La misma familia de la persona a la que asistía le ayudó a buscar empleo, no en vano, su siguiente trabajo fue “recomendada” por aquélla. Allí estuvo cuatro años como interna, del 2007 al 2012, con un salario que rondaba el anterior: ochocientos cincuenta euros. En estos dos últimos trabajos la cuidadora expresaba con malestar la carencia de contrato y cotización a la Seguridad Social: “¡a mí me decían que hacían contrato, pero yo nunca lo vi!”. A partir del 2012 los trabajos que ha encontrado han sido esporádicos, especialmente reemplazos o fines de semana. W. es un ejemplo de perpetuación en el sector de los cuidados, pues sólo estuvo un mes y medio en el sector de la limpieza. Tras ese breve periodo, dos trabajos como cuidadora interna, del año 2000 al 2012. Desde este último año (2016) le han surgido algunos trabajos puntuales: reemplazos en vacaciones o trabajos durante los fines de semana. Como en el caso anterior, tras una breve etapa inicial, se inicia una trayectoria laboral horizontal, truncada en la etapa de la Gran Recesión.

J., mujer ecuatoriana de treinta y cinco años, llegó a la capital valenciana con su hija de cerca de ocho meses un 31 de diciembre del 2001, siguiendo los pasos del que era su marido en aquellos años. Ella acababa de cumplir los veinte años. Comenzó a trabajar en enero del 2002 de interna “en una casa, de limpieza, cocina, el hogar”, con una permanencia cercana al año. Desistió de este trabajo porque trabajar de interna le impedía la conciliación de su vida laboral y familiar/personal. Tras este trabajo, a los pocos días encontró otro, dedicado al cuidado de una persona en situación de dependencia, en el que “estaba de externa, por horas. Llegaba a las 9 h, me venía a las 2 h a comer, luego entraba a las 16 h y luego me venía a las 19-19.30 h. Pero no tenía contrato ni nada...pero como tenía que trabajar, trabajaba”. Recuerda todavía su salario: “¡Claro que me acuerdo! ¡420 euros me pagaba! ¡Poquito!”. Solicitó un aumento salarial, a lo que los empleadores se negaron, motivo por el cual abandonó este puesto de trabajo. Ahí estuvo dos años. En el verano del 2005 se presentó la posibilidad de trabajar en otro lugar de la geografía española, de tal modo que, tanto su marido como ella, allá acudieron. Pero no podían estar más tiempo que el periodo estival, ya que su hija debía retomar los estudios en el colegio. Septiembre del 2005 marca su trayectoria vital pues por distintos motivos se quedó sola con su hija, siendo el único ingreso familiar existente. Realizó trabajos esporádicos,

cuidando a los hijos de amistades o, estacionalmente, en la recogida de la naranja. En el año 2006 encontró trabajo en el sector de la hostelería y en él permaneció cerca de tres años, hasta el 2009. Fue el primer trabajo con contrato y Seguridad Social (“ahí tenía todo”): requirió de aproximadamente cinco años para conseguir su primer trabajo con contrato y alta en la Seguridad Social. Del 2009 hasta el 2011 cambió al sector de la limpieza, con contrataciones temporales a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Desde el 2011 hasta el 2013 volvió al cuidado de personas, esta vez de niños, “cuatro horas, por la tarde, siempre le hacía la tarde”, compatibilizándolo con limpiezas “particulares, dos horas, dos horas, dos horas, con señoras” por las mañanas. Ya en el verano del 2014, una amistad le “ofreció” un trabajo como cuidadora los fines de semana, que se convirtió en interna de forma permanente, de lunes a domingo, desde finales de septiembre de ese mismo año, contando con contrato laboral y alta en la Seguridad Social. Y en él continúa en el momento de la entrevista (2017). Para concluir, esta trabajadora sí presenta mayor movilidad, incluso una primera etapa con una trayectoria laboral de carácter ascendente (no con grandes mejoras, pero ascendente). Su primer trabajo fue como interna, siguiéndole un trabajo como cuidadora externa. Un acontecimiento relevante es que se queda como única fuente de ingresos en el hogar, debiendo aceptar cualquier trabajo que le surgiese: ocasionalmente como cuidadora de niños o en la agricultura. Cerca de seis años después de su llegada a València, cambia al sector de la hostelería. Por tanto, en este espacio temporal ya ha transitado por los principales nichos de ocupación para las mujeres inmigrantes, como son la limpieza, los cuidados, la hostelería y la agricultura. En el 2011 retorna a los cuidados. Primero, a criaturas (2011-2013) y después a personas mayores o en situación de dependencia (2014-momento de la entrevista). Se dan muestras de “circularidad” en su carrera laboral, dado que comenzó su proyecto laboral en territorio español en el sector de los cuidados y en el momento de la entrevista ha retornado al mismo.

Los testimonios de las informantes clave resumen la trayectoria laboral de una mujer inmigrante que trabaja como cuidadora remunerada en el ámbito doméstico:

P: “¿Tú crees que hay algún momento, no sé qué momento, pero crees que hay un momento en que cambia vuestra posición o estatus ocupacional?”

R: Dentro del servicio doméstico, no”.

P: “Imagínate que llevas ocho años trabajando de cuidadora...o diez...y dices: «quiero trabajar en otra cosa» ...

R: A ver, suele ser depende de la edad y depende de si viene con una carrera (...) la migración tiene que servir para los trabajos duros, para los trabajos que no quieran, ¡tiene que permanecer siempre por debajo de los autóctonos! Y las poquísimas personas que logran superar esa barrera son porque han tenido una red de apoyo mucho mayor” (E₁₃).

P: “Hemos visto en qué puestos de trabajo comienzan...por tu experiencia ¿cómo crees que continúa su itinerario en el empleo, su vida laboral?

R: Yo, lo que he visto, cuando trabajan como empleadas domésticas internas, el cambio y el avance que han tenido es trabajar de externa, por horas (...) he visto casos, que son muy pocos, en los que la mujer se ha formado y ha aspirado a algo un poco más...pero la mayoría sí que he visto que ha pasado eso. O que se van a cuidar a personas mayores o siguen en ese mismo servicio doméstico. Sobre todo las mujeres que tienen cargas familiares, en eso sí que quiero puntualizar, ¿no? porque eso también es una limitante, como que te tienes que quedar ahí y es una limitante” (E₁₄)

P: “¿Cuáles son los principales sectores o los puestos de trabajo en los que comienzan a trabajar?

R: Cuidado de mayores, limpieza y campo. Yo no conozco a nadie que en principio haya salido de ese empleo” (E₁₅).

Hay algunas barreras que dificultan o impiden modificar su carrera laboral y su estatus profesional, puesto que se enfrentan a grandes obstáculos a la hora de seguir acciones de formación que les podrían permitir en una trayectoria laboral ascendente Así, por citar un ejemplo, si deciden ampliar (o iniciar) su formación con la finalidad de optar a otros puestos de trabajo (con mejores condiciones y mayor reconocimiento social), la pregunta es cómo cursarlos teniendo en cuenta los costes económicos y temporales que acarrear, a la vez que estas actividades se imparten de lunes a viernes y en horarios muy concretos. Uno de las interrogantes que puede formularse es cómo puede una cuidadora interna compaginar estudios y trabajo cuando no dispone de tiempo libre ni entre semana ni el fin de semana. También cabría interrogarse si pueden cursar formación a distancia. La respuesta es que el tiempo destinado a la formación supondría hacer un uso de aquél en

cuestiones ajenas al trabajo y, por tanto, sin contraprestación económica, lo que perjudica tanto su propia manutención como la cuantía dineraria que envían a sus países. Sin desdeñar la influencia del escaso tiempo disponible para dedicarse a la formación. La vía para formarse la logran gracias a la labor de determinadas Asociaciones (como las aquí entrevistadas), que realizan cursos variados, ajustándose a las necesidades formativas y temporales de las mujeres inmigrantes, fundamentalmente los domingos.

Hemos expuesto tres ejemplos de itinerarios laborales de mujeres latinoamericanas llegadas a España hace más de tres lustros. El resto de entrevistadas sigue la misma tónica, al igual que sucede con el discurso de los actores estratégicos. En la mayoría de ocasiones se presenta una continuidad en un mismo tipo de trabajo, el de trabajadora doméstica y de cuidados, asumiendo que los tres primeros años estarán con casi total seguridad en situación irregular (salvo regularización extraordinaria y cumplimiento de los requisitos exigidos), y, por tanto, sin contrato laboral formal. De tal forma que las particularidades están relacionadas con la tipología horaria de las cuidadoras. Durante ese periodo, además de modificaciones en el régimen de la trabajadora (interna o externa), existe un continuo encadenamiento de contratos verbales y sin alta en la seguridad social. Una vez obtenido el permiso de trabajo y residencia el abanico de posibilidades aumenta, alternándose acuerdos verbales sin contrato formalizado y alta en la Seguridad Social con contratos laborales formales, sean reales o sean “ficticios”, dada la exigencia de una cotización mínima durante un periodo determinado para la renovación del permiso de residencia y trabajo. En otras ocasiones, hay situaciones de movilidad laboral horizontal, como el último de los ejemplos, y con frecuencia, dentro de los sectores de cuidados, limpieza, hostelería y agricultura.

Todas ellas se introdujeron en el empleo informal, con dificultades para la salida de ese circuito y sin que se presenten mejoras significativas de sus condiciones laborales, vitales, ni oportunidad alguna de mejoras en el empleo¹³¹. En suma, (a) se afianza la segregación ocupacional de las mujeres en determinados puestos de trabajo, dando muestras de las escasas posibilidades de inserción laboral en ocupaciones distintas de las mencionadas por parte de las mujeres de nacionalidad extranjera; (b) existen sub-estratos dentro del segmento secundario, dado que las mujeres oscilan entre el trabajo doméstico y de

¹³¹ En el caso aquí estudiado (cuidadoras domésticas remuneradas) se observan unas condiciones laborales paupérrimas y con un componente cercano a la servidumbre de épocas pretéritas.

cuidados (o servicio doméstico) informal y el formal, en función de la existencia o no de contrato y alta en la Seguridad Social; y (c) el trabajo doméstico y de cuidados se convierte en un empleo “refugio”, con continuas entradas y salidas de las mujeres inmigrantes en este sector, tal y como señalaban García Sainz, Santos y Valencia (2014:122), afectando a sus carreras laborales. A todo ello hay que agregar la negativa repercusión de la Gran Recesión en sus biografías, pues sus trayectorias laborales se han visto interrumpidas o truncadas, sea con periodos de desempleo, aceptación de peores condiciones laborales, con trabajos puntuales y esporádicos, con el retorno (sin éxito) a sus países de origen o con la remigración.

13.4. CONCLUSIONES

A partir de la información expresada por los testigos privilegiados así como del relato biográfico de las trabajadoras entrevistadas puede afirmarse que el proyecto migratorio de las personas de nacionalidad extranjera (mujeres) en el sector de cuidados remunerados está marcado por una multiplicidad de factores o elementos determinantes. De una parte, los de tipo económico y falta de oportunidades laborales en sus países de origen, a los que se agregan otros elementos facilitadores de la migración, sean sociales, políticos, culturales o institucionales, todo ello enmarcado en un contexto estructural-institucional. Hablaríamos, pues, de una explicación multicausal.

En conjunto, gozan de bastante peso las redes informales con familiares y compatriotas, revelándose como foco de atracción y mantenimiento en el territorio español. Se convierten en un importante vínculo para el inicio de su proyecto vital en el país de destino, bien mediante la facilitación de solución habitacional, bien para su entrada y continuidad en el mercado de trabajo.

En relación con el mercado de trabajo, hay que sacar a relucir el papel destacado de su *multisegmentación*. Desde los planteamientos dualistas del mercado de trabajo se indica la existencia de dos grandes estratos, primario y secundario, siendo en este último donde recalán las mujeres inmigrantes. En este sentido, las políticas migratorias espolean la parcelación del mercado laboral y el estancamiento en el segmento secundario, pues abren o cierran dicho mercado para las personas de nacionalidad extranjera con escaso poder de negociación, especialmente para determinadas ocupaciones. Así se manifiesta revisando

sus trayectorias laborales, marcadas por la continuidad en un mismo tipo de puestos de trabajo: una secuencia de empleos que definen trayectorias laborales por lo general de carácter horizontal circunscritas al mercado de trabajo secundario. En el caso aquí presentado, cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico, las principales modificaciones que predominan son, fundamentalmente, las relativas a su régimen o jornada laboral (interna/externa), las de tipo contractual y que las aboca a la economía formal o informal, y que confirma la existencia de sub-estratos dentro del segmento secundario. También se atisban ligerísimas mejoras en los salarios de las mujeres inmigrantes pero, en cualquier caso, no ajenas a situaciones de precariedad. Así pues, sus trayectorias laborales oscilan entre situaciones en las que existe un ligero avance, al conseguir un contrato u obtener una mayor remuneración, pero dentro de una misma ocupación: la de cuidadora remunerada; o situaciones en las que su trayectoria es horizontal y su movilidad es lateral, ocupando puestos de trabajo en otros sectores que tradicionalmente son nichos de mercado para la mujer inmigrante: limpieza, hostelería y agricultura.

Junto a esto, la situación del mercado laboral tras la Gran Recesión ha afectado a las carreras laborales de estas mujeres, y en aquellos casos en los que había una ligera mejoría se ha producido un cambio de tendencia. Esto casa con el trabajo efectuado por Iglesias *et al.* (2015: 58), que afirma que no ha tenido lugar un proceso de movilidad ocupacional ascendente sino un estancamiento en la parte inferior del mercado laboral, con contadas excepciones. Junto a esto, en las manifestaciones de las informantes clave y en los testimonios de las cuidadoras también se revela una interrupción en sus trayectorias: en unos casos retornando al trabajo doméstico y de cuidados a pesar del empeoramiento de sus condiciones laborales – empleo “refugio” – o en otros, con movilidad geográfica a otros lugares del territorio español, e incluso, allende sus fronteras. Y es que no sólo se han dado situaciones de retorno a sus países de origen¹³² sino también inicios de nuevos procesos migratorios (remigración) a países europeos, destacando en su discurso tanto Francia para trabajar en la agricultura, como la ciudad de Londres, hecho ya destacado por Sònia Parella (2015: 77).

¹³² En este sentido, en el 2012 se puso en marcha el programa de retorno voluntario para población inmigrante, que fijaba que, durante el plazo de tres años, no podrían volver a territorio español. Según nos relata una informante clave, parte de población boliviana que se fue a través de este programa, transcurridos los tres años, inició nuevamente el camino de retorno a España.

En definitiva, las trayectorias laborales de las cuidadoras remuneradas de nacionalidad extranjera están sometidas a un cúmulo de ingredientes que estrechan su margen de maniobra en el ámbito laboral. Entre los factores que pueden traerse a colación destacamos: (i) cómo deciden organizarse los cuidados en los países centrales, donde las familias trasladan la carga del cuidado a la mujer inmigrante, convirtiéndose en uno de los principales nichos de empleo para este colectivo; (ii) las políticas migratorias, que facilitan o dificultan su entrada al país y al mercado laboral, a la par que moldean las estrategias familiares de las personas inmigrantes; (iii) la misma estructura productiva del territorio en el que se asientan y su mercado de trabajo *multisegmentado*, (iv) la existencia (o no) de cargas familiares para la mujer cuidadora remunerada, con la posibilidad de ser ella la única responsable de dichas cargas y única fuente de ingresos, o que exista una responsabilidad compartida con su pareja – si la hubiere – u otros familiares (hablando así de estrategias familiares); (v) la edad de la trabajadora, situación que afecta no sólo a las mujeres de procedencia extranjera sino que también se hace extensible a la mujer autóctona; (vi) la existencia de capital social que les permita optar a un mayor abanico de puestos de trabajo, (vii) la capacidad de integración en la sociedad de acogida, situación a observar tanto desde la vertiente de la inmigrante como de la población autóctona, desempeñando un papel destacable la existencia o ausencia de políticas de integración, (viii) el condicionamiento limitador de los envíos dinerarios a sus familias, al verse obligadas a obtener la máxima cuantía posible, y que, además, les impide conciliar su trabajo con otras actividades, como la formación, que podría ser (siendo optimistas) un vehículo para la mejora en su posición ocupacional, y (ix) la situación de la economía nacional y del mercado de trabajo, dado que a partir de la Gran Recesión, sus trayectorias se ven afectadas o interrumpidas, sea con el desempleo, sea aceptando peores condiciones laborales (dado su limitado poder negociador), sea volviendo al trabajo doméstico y de cuidados, sea con la remigración o con el retorno a sus países de origen. Todo ello encuadrado dentro del fenómeno de la globalización, en el que los/as empleadores/as de los países centrales tienen interés en la existencia y mantenimiento de mano de obra inmigrante dedicada a desarrollar los trabajos más duros y precarios, incardinados dentro del sector secundario del mercado de trabajo, asentando tanto la división internacional del trabajo en general, como en particular la mercantilización de ciertas tareas tradicionalmente desarrolladas en el ámbito reproductivo (como por ejemplo las tareas de cuidados) y la segregación horizontal de género que recluye a las mujeres en ciertas ramas de actividad al tiempo que les cierra el acceso a otras.

14. EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE VALÈNCIA¹³³

14.1. INTRODUCCIÓN

Junto a los cuidados familiares en la esfera reproductiva nos encontramos con diversas opciones, como hemos destacado recurriendo a la imagen del diamante de cuidados en otras partes de la tesis doctoral. Entre estas opciones se incluye la posibilidad de su externalización/mercantilización, ejecutándose dentro del mismo hogar, una vía correctora de los desajustes en los cuidados. Así, en el supuesto mercantilizado encontramos, por un lado, los cuidados remunerados en el ámbito del hogar, donde la persona mayor o dependiente (o su familia) contrata a una persona, por regla general mujer de procedencia latinoamericana (Martínez Buján, 2010), sin que exista organización de por medio, y que generalmente se engloba dentro de la economía informal (Martínez Buján y Martínez Virto, 2015: 196), un tema tratado en el capítulo cuatro de este trabajo. Otra alternativa de externalización mercantil tiene lugar cuando el núcleo familiar decide contratar los servicios de ayuda a domicilio a una organización, con o sin ánimo de lucro. Para finalizar, otra opción son los cuidados provistos por la propia Administración Pública, ya sea en centros específicos (como residencias o centros de día de titularidad pública), ya sea dentro del ámbito doméstico. En este último caso hablamos del conocido como SAD municipal, englobado dentro de los servicios sociales generales, que es, a la par, un servicio de proximidad (Parella, 2003), y que forma parte de los diecisiete nuevos yacimientos de empleo identificados por la Comisión Europea en la primera mitad de la década de los noventa (Torns (dir.) 2014: 8). No obstante, este servicio (igual que ocurre con el conjunto de servicios públicos de cuidado) aun siendo

¹³³ Este capítulo fue publicado como artículo bajo el título “El servicio de ayuda a domicilio en el Área Metropolitana de València” (2018) en la revista *Zerbitzuan*, nº 66, págs. 77-96. Disponible en http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Servicio_ayuda_domicilio_Valencia.pdf (última visita 13-11-2018).

de titularidad pública, no conlleva implícitamente que su prestación también lo sea. De hecho, caben diferentes opciones al respecto de la provisión pública de este servicio: o bien que la Administración asuma directamente su producción, sea con personal propio o contratado, sea a través de una empresa pública, o bien que la Administración lo externalice y sea prestado (y producido) por una organización ajena al sector público, con o sin afán lucrativo.

Por otro lado, y como añadidura para identificar el contexto en el que se desarrolla el SAD en la actualidad en España, hay que prestar la atención oportuna a la LAPAD, en tanto que esta ley reconoce un derecho subjetivo de ciudadanía en materia de cuidados al tiempo que ofrece un catálogo de servicios y prestaciones, entre los que figura el SAD como tal. Además, se cuenta con la prestación económica vinculada al servicio, con la que se dota de una cantidad pecuniaria al beneficiario/a para que contrate los servicios de ayuda a domicilio a una organización privada. Así pues, en el marco de la LAPAD y del Estado de las Autonomías nos hallamos, por tanto, ante un servicio autonómico paralelo al prestado por las Corporaciones Locales.

Siendo el SAD el objeto de atención en este capítulo, lo hemos estructurado del siguiente modo. En primer lugar, analizaremos las características generales de este SAD en el Estado español en el marco institucional actual (epígrafe 2). Esto se completará con un análisis detallado de este servicio en la actualidad a partir de las entrevistas en profundidad realizadas, y centrándonos en el análisis del caso del AMV, unas entrevistas de las que hemos dado cuenta en la parte metodológica de esta tesis doctoral. Este último análisis, que entre otros ingredientes incluye una revisión de las condiciones de trabajo propias de las trabajadoras de este SAD, queda recogida en el epígrafe 3. Por último, unas conclusiones cerrarán el capítulo.

14.2. EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

14.2.1. Antecedentes del Servicio de Ayuda a Domicilio

Aun cuando los servicios de atención domiciliaria en España pueden remontarse a tiempos lejanos (García-Maestro, 2013: 331-332), los antecedentes se encontrarían en las actividades caritativas de algunas Instituciones religiosas, Cofradías y Gremios. Ya hay

muestras de esta actividad caritativa en los siglos XII o XIV. No obstante, estas actuaciones estaban dirigidas a colectivos muy concretos: pobres y mendigos. En el siglo XVI, y dirigido a los pobres vergonzantes – pobres sobrevenidos y a los que avergonzaba pedir en la calle – (Maza Zorrilla, 1987: 25; Alonso Seco y Gonzalo González, 2000: 73; García Maestro, 2013: 332) se les asistía mediante los socorros domiciliarios en algunas parroquias de la villa de Madrid. La Ilustración y el liberalismo (siglos XVIII-XIX) desempeñan un papel determinante para situar en un segundo plano la caridad cristiana y adentrarse en un sistema de beneficencia (López Castellano, 2010). De entre los ilustrados de la época puede destacarse a Francisco Cabarrús (1752-1810) que abogaba por la primacía de los socorros domiciliarios frente a los hospicios, lugares para dar habitación y sustento a los pobres (Alonso Seco y Gonzalo González, 2000: 67). En el siglo XVIII, Carlos III estableció que las Juntas de Barrio, y posteriormente las Juntas de Caridad, se encargasen de tales fines, aunque se tratase de una actuación de “profilaxis de pobres” (Maza Zorrilla, 1987: 53). Es durante este reinado cuando se dan muestras de las primeras señales del paso de la caridad a la beneficencia.

La Beneficencia aparece recogida en la Constitución liberal de 1812, en sus artículos 321.5 y 335.8. Con Fernando VII, en 1816, se firma el Reglamento de hospitalidad domiciliaria. En este sentido, y pese a ser un rey absolutista, contrario y perseguidor de las ideas liberales, lo cierto es que, como señala Florentina Vidal (1987: 45) “el plan de Beneficencia promocionado por Fernando VII en 1816, permite pensar que existió una toma de conciencia por parte de la clase dirigente de los problemas de los necesitados”.

En 1822, durante el Trienio Liberal, se aprueba la Ley sobre Establecimiento General de Beneficencia, y en la que se recogen tanto los denominados socorros domiciliarios¹³⁴, como la hospitalidad domiciliaria¹³⁵, ambas bajo responsabilidad de los Ayuntamientos. Sancionada esta ley, la Beneficencia pasaba a estar bajo el mando de la Administración como un servicio público. Además, las desamortizaciones practicadas en contra de la Iglesia afectaron a la labor caritativa que venían realizando hasta el momento. Sin

¹³⁴ Sirva como referencia el artículo 21, en el que se establece que “Las Juntas Parroquiales cuidarán de (...) los socorros domiciliarios (...) y de conducir a los establecimientos de Beneficencia respectivos a los que no puedan ser socorridos en sus propias casas”. O el artículo 40, que dice así: “Los objetos que han de estar bajo la dirección y vigilancia de las Juntas municipales de Beneficencia son (...) la hospitalidad y los socorros domiciliarios”. El título V de la citada Ley está dedicado a los “Socorros domiciliarios”, y el título VI a la hospitalidad domiciliaria.

¹³⁵ Antes de Fernando VII, su abuelo, Carlos III ya puso en funcionamiento un plan de Beneficencia, que pretendía laminar el poder que tenía la Iglesia en esta materia e ir asumiéndolo la Administración (Vidal, 1987:43).

embargo, la ley no pudo aplicarse: con la década absolutista se abole esta ley y marca un punto de retorno al sistema caritativo de antaño.

En 1849 se aprueba la segunda Ley de Beneficencia, que en su artículo 13 dice que “Las Juntas municipales organizarán y fomentarán todo género de socorros domiciliarios y muy particularmente los socorros en especie”. Esta ley fue desarrollada en el Reglamento de 1852, norma en la que se establece que los socorros y la hospitalidad domiciliaria son la más importante obligación en materia de Beneficencia (art 90). Tras esta ley también es cierto que la Iglesia vuelve a adquirir cierto protagonismo en la Beneficencia, entre otros motivos porque en sus Juntas figuran miembros de la Iglesia y por el respeto hacía la beneficencia de iniciativa privada.

Así y todo, todas estas ideas acerca del papel que estaba adoptando el Estado y la visión o principios sobre los que se sustentaban, fueron contestadas por los movimientos obreros, al considerar que estaban recibiendo por caridad algo que les correspondía por justicia. Desde mediados del siglo XIX, la situación de pauperización de la población fue en aumento y como consecuencia de las presiones populares (Buj, 1991; De la Calle, 1984; Sánchez Marín, 2014), se decidió crear la Comisión de Reformas Sociales en 1883. Hablamos de la denominada “cuestión social”, y la respuesta a la conflictividad y a la pobreza de la población, en especial de la clase trabajadora, fue la creación de dicha Comisión. La misma es el primer asomo de política social del Estado (De la Calle, 1984), y que con su desarrollo dio lugar, entre otros, a la creación del Instituto del Trabajo o el Instituto de Reformas Sociales (génesis del Instituto Nacional de Previsión¹³⁶).

Durante el primer tercio del Siglo XX hay señales del tránsito a la asistencia social. No sólo se crean los Seguros Sociales, sino que hay una transformación de la beneficencia aunque con visos de asistencialismo. De hecho, Matos y Raya (2012: 152) consideran que se mantenían las funciones de “represión de las clases y grupos empobrecidos y marginados”. Por citar un ejemplo de esta primera etapa de siglo, en la Constitución de 1931 se hace mención de la responsabilidad que tiene el Estado en la asistencia a enfermos y ancianos (art. 43).

¹³⁶ Según Durán y Rogero-García (2009), el Instituto de Reformas Sociales es el predecesor del Ministerio de Trabajo y de los Consejos Económicos y Sociales.

Efectuando un salto temporal llegamos al franquismo. En la fase autárquica existe un sistema benéfico, donde la actuación quedaba en manos de la Iglesia católica y el “auxilio social” a Falange española. Los primeros esbozos de intervención social asistencialista durante el franquismo tienen lugar con la creación por parte de Cáritas de la Sección Social en el año 1957 (Gutiérrez Resa, 2001: 90), y posteriormente del sistema de Seguridad Social (1963). Ya a principios de los años 70¹³⁷ se crea el Plan Nacional de la Seguridad Social de atención a los ancianos. La Orden que lo regula recoge:

“la ayuda a domicilio a los pensionistas que por su estado de salud la requieran, que podrá manifestarse en: el aseo personal y limpieza del hogar, lavado de ropa, asistencia médica; a domicilio, servicio de comida, mejora del hogar, compañía a ancianos enfermos, terapia ocupacional, asistencia social, moral y jurídica, servicio de peluquería y biblioteca” (art. 2.5).

Este plan fue el germen del futuro INSERSO, creado en 1978¹³⁸. Uno de los avances en estos primeros años democráticos fue que la ayuda a domicilio amplió su población destinataria: no sólo la tercera edad y las personas con discapacidad física o psíquica, sino también población con algunas dificultades.

Situándonos en la etapa democrática, en la Constitución de 1978 figuran los servicios sociales y la atención a la tercera edad. Es con la Carta Magna y con la constitución de los primeros ayuntamientos democráticos cuando tiene lugar la extensión del SAD (Revuelta, 2015: 114). En relación con la tercera edad la Constitución de 1978 establece que “los poderes públicos (...) promoverán su bienestar [de la tercera edad] mediante un sistema de servicios sociales que atenderán a sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio” (art. 50). Al mismo tiempo, la asistencia social aparece como una de las competencias que pueden asumir las Comunidades Autónomas (art. 148.20), competencia que finalmente será asumida por éstas en sus respectivos Estatutos de Autonomía.

Un hito importante relativo a los servicios sociales, y en particular para el SAD, es la aprobación del Plan concertado de Servicios Sociales de 1988. Sus pretensiones son las

¹³⁷ Orden de 26 de febrero de 1971, por el que se regula el Plan Nacional de la Seguridad Social de asistencia a los ancianos.

¹³⁸ Real Decreto-Ley 38/1978, de 18 de noviembre sobre gestión institucional de la Seguridad Social. En su artículo 1.1.3 se crea el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO).

de universalizar los servicios sociales básicos, que sean de calidad, así como la construcción de una red pública de equipamientos, y la cooperación con las Corporaciones Locales. En este Plan se incluyen las prestaciones básicas, a saber: (a) información y orientación, (b) ayuda a domicilio y otros apoyos a la unidad de convivencia, (c) alojamiento alternativo, (d) prevención y reinserción social, y (e) cooperación social y fomento de la Solidaridad.

14.2.2. Sobre el Servicio de Ayuda a Domicilio en la actualidad: definición, contenido y principales actividades que lo comprenden

Llegados a este punto, pasamos a la definición y contenido del SAD en la actualidad, recurriendo tanto a la consideración de especialistas como a algunos elementos del marco legislativo que desarrolla dicho servicio. Según Rodríguez y Valdivieso (2006: 34) este servicio es:

“un programa individualizado, de carácter preventivo y rehabilitador, en el que se articulan un conjunto de servicios y técnicas de intervención profesionales consistentes en atención personal, doméstica, de apoyo psicosocial y familiar y relaciones con el entorno, prestados en el domicilio de una persona mayor dependiente en algún grado”.

Otra definición es la ofrecida por García Herrero (2010: 56) para el que:

“el servicio de ayuda a domicilio es un servicio social que deben garantizar las administraciones públicas, con el objetivo de procurar utilidades para que, en situaciones de necesidad, las personas puedan permanecer en sus propios domicilios con un adecuado nivel de calidad de vida, de manera que se refuercen su autonomía, la convivencia personal y las relaciones sociales”.

Recurriendo a otras fuentes más allá de la literatura científica, en el Estatuto de Autonomía valenciano se recoge la competencia en materia de servicios sociales (art. 49.20). Asumida esta competencia, el gobierno valenciano sancionó la Ley 5/1997, reguladora del sistema de servicios sociales, arrojándose la competencia en servicios sociales, y clasificándolos en generales y específicos. Dentro de los servicios sociales generales figura el SAD (art. 12), para la cual estamos ante un servicio para:

“prestar atención de carácter doméstico, psicológico, rehabilitador, social, personal y educativo, cuando la situación individual o familiar sea de especial necesidad, procurando la permanencia de la persona en su núcleo familiar o de convivencia de origen”.

Por otra parte, sirva también el contenido de los reglamentos municipales que regulan el SAD. Así, y escogiendo uno de los reglamentos de uno de los municipios aquí analizados, Paterna, el servicio queda definido como:

“una prestación comunitaria incluida en la Política General de los Servicios Sociales, de carácter complementario y transitorio, que no exime a la familia de sus responsabilidades y que, a través de personal cualificado y supervisado, presta ayuda a las familias o personas solas, con dificultades para mantener o reestablecer su bienestar físico, social y psicológico. Se trata, por tanto, de un servicio cuyo objetivo es mantener, en la medida de lo posible, al usuario en su entorno natural en las mejores condiciones de vida dentro de la comunidad¹³⁹”.

Yendo más al detalle, conviene analizar las actividades que se incluyen en este servicio. A este respecto, y siguiendo a Rodríguez y Valdivieso (2006: 37), hay unos objetivos que cumple el SAD, que, a su vez, se pueden traducir en actividades a desempeñar por las auxiliares de ayuda a domicilio. Éstas vienen a cubrir aquellas tareas que no pueden ejecutar los/as usuarios/as, tales como las actividades básicas de la vida diaria (ABVD) – levantarse, acostarse, vestirse, realizarse el aseo personal... – y actividades instrumentales de la vida diaria (AIVD) – cocinar, limpiar, hacer compras, gestiones, control de la medicación, desplazarse por la calle...

Y si queremos centrarnos en el Reglamento de otra Corporación local, en este caso el de Alboraya, figuran tareas concretas como la higiene personal, ayuda personal, compra, ayudar a la persona o familias a adquirir o reformar hábitos y capacidades para desarrollarse por sí mismos, educación dietética, educación administrativa, control del régimen alimentario, control de la administración de fármacos, acompañamiento al médico o ayuda para la realización de ejercicios de rehabilitación y/o terapéuticos.

¹³⁹ La traducción es nuestra.

14.2.3. La “bicefalia” en el SAD: SAD municipal y SAD derivado de la ley de la dependencia

En referencia al caso español, si hasta el momento hemos atendido al SAD municipal, desde la aprobación de la LAPAD emerge un nuevo tipo de servicio de ayuda domiciliaria. Es en esta Ley donde se recoge un catálogo de servicios y prestaciones económicas, entre las que destacamos dos: por un lado, el SAD, y por otro, la prestación económica vinculada al servicio.

Respecto del primero, el artículo 22 de la citada Ley establece que este servicio está formado por actuaciones que se efectúan en el domicilio de la persona en situación de dependencia para atender sus necesidades de la vida diaria, ejecutadas por una entidad acreditada para ello. Estas actuaciones pueden ser, bien servicios relacionados con la atención personal, bien servicios relacionados con las necesidades domésticas o del hogar. El SAD de la dependencia en el País Valenciano arroja cifras paupérrimas: en enero del 2018 sólo hay 41 casos en los que se ha concedido este SAD, un exiguo 0.6% del total de prestaciones y servicios¹⁴⁰ (Portal de la Dependencia).

Por otra parte, nos encontramos con la prestación económica vinculada al servicio (art. 17 LAPAD). En este caso, al beneficiario/a se le otorga una prestación económica para la adquisición de un servicio, como puede ser el caso del servicio de ayuda domiciliaria. Y se concede en función del grado de dependencia que se le haya reconocido a la persona dependiente y de su capacidad económica. La cuantía de esta prestación depende de qué grado tiene reconocido la persona en situación de dependencia, y de este modo, la regulación actual establece que hay una cantidad y un intervalo de horas que recibirá el/la beneficiario/a, tal y como figura en la tabla 22. Para esa cuantía de horas se concederá una prestación económica, que tiene la finalidad de adquirir en el mercado los servicios que no se pueden prestar con la dotación de servicios públicos de atención a la dependencia existentes en cada momento. Es decir, serán los operadores privados quienes presten el servicio.

¹⁴⁰ Como curiosidad, una trabajadora social de la ciudad de València, dedicada a la tramitación de la dependencia indica que querría conocer esos 41 casos que establece el Portal de la Dependencia, puesto que ella sostiene que no existe tal servicio en el País Valenciano.

Tabla 22: Cuantía e intensidad horaria de la prestación económica vinculada al servicio¹⁴¹

Grado	Cuantía prestación económica vinculada al servicio	Intensidad horaria
Grado III	715,07	46-70 horas al mes
Grado II	426,12	21-45 horas al mes
Grado I	300	Máximo 20 horas al mes

Fuente: Elaboración propia a partir de información de <http://www.inclusio.gva.es/web/dependencia/cuantias>

Así, vemos que existe un doble protagonismo en el Servicio de Ayuda a Domicilio: de una parte nos encontramos con el papel desempeñado por las Comunidades Autónomas (y la Administración central) en la aplicación de la LAPAD; de otra, las Corporaciones Locales, que cuentan con unos servicios de ayuda a domicilio municipales prestados a sus vecinos, al tiempo que son los canales por los que acaba aplicándose la LAPAD (y los servicios que se derivan de esta Ley) en sus términos municipales.

14.3. LA SITUACIÓN EN EL AMV: RASGOS GENERALES DEL SISTEMA Y PRINCIPALES RESULTADOS DEL MISMO

Una vez identificados el origen y los contenidos del SAD, así como el marco institucional conformado para la prestación del mismo en España, en este epígrafe nos concentramos en el estudio de caso del AMV. Tratamos de desvelar cómo se ha concretado la conformación del sistema en este territorio, cuál es el protagonismo relativo asumido por los diversos actores implicados en el mismo y cuáles son los resultados alcanzados desde la perspectiva de la cobertura de las necesidades sociales a atender, y todo ello sin olvidar un elemento central en nuestra investigación, como son las condiciones laborales en que se presta el servicio y la identificación de los rasgos generales del colectivo prestador del mismo. Para abordar este empeño hemos recurrido a los resultados obtenidos en el trabajo de campo tras la realización de las entrevistas a trabajadoras sociales de las Corporaciones Locales, a representantes de la patronal y sindicatos, a empresas prestadoras del SAD y a

¹⁴¹ Antes de la reforma llevada a cabo en el año 2012, existían no sólo los grados sino también dos niveles dentro de cada uno de ellos. En este caso, la intensidad horaria era la que sigue: Grado III, nivel 2: Entre 56 y 70 horas/mes; Grado III, nivel 1: Entre 46 y 55 horas/mes; Grado II, nivel 2: Entre 31 y 45 horas/mes; Grado II, nivel 1: Entre 21 y 30 horas/mes; Grado I, niveles 1 y 2: Máximo de 20 horas/mes.

auxiliares de ayuda a domicilio. Unos resultados que se analizan a la luz del esquema interpretativo recogido en la parte inicial de esta tesis doctoral, pero también del marco institucional en el que se concreta el SAD en el caso español en la actualidad, al que hemos prestado atención en el epígrafe anterior de este capítulo.

14.3.1. Procedimiento y requisitos a cumplir para la concesión del SAD municipal

Las trabajadoras sociales¹⁴² de los servicios sociales de los Ayuntamientos siguen un mismo procedimiento a la hora de conceder la ayuda domiciliaria. La regla general es que se parte de una cita previa del vecino/a del municipio con la trabajadora social y en la que expone su situación. Las trabajadoras sociales realizan un examen inicial de la situación a partir de una entrevista personalizada y a partir de ésta cuentan con una información que será la base para la posterior intervención. Es entonces cuando se valora qué actuación es la más adecuada, existiendo de entre las mismas, la concesión del SAD. Posteriormente se realiza una segunda entrevista, en la que se presentará toda la documentación pertinente para la concesión del servicio: informes médicos, situación familiar e información de cariz económico. Al procedimiento de carácter administrativo le sigue una visita domiciliaria para valorar qué actuaciones son las necesarias para el/la usuario/a. Caso de que el informe definitivo sea positivo y se conceda la ayuda domiciliaria, el siguiente paso es la activación del servicio. En cualquier caso, la decisión, finalmente, está motivada por un informe técnico de la trabajadora social municipal, hecho remarcado por la totalidad de las trabajadoras sociales entrevistadas:

“la prescripción técnica siempre es del trabajador social, siempre”, (Trabajadora social, Ayuntamiento_G);

“como en todo de servicios sociales, siempre dejan luego el criterio de la trabajadora social (...) como en todos los reglamentos siempre ponen «a criterio del trabajador social»”. (Trabajadora social, Ayuntamiento_E).

“en la segunda entrevista, normalmente es ya, con lo que tú le has ofrecido, ya vamos asentando. Luego presentando documentación, que se presenta por registro de entrada. Ya luego esa documentación nos viene a nosotros a través de una

¹⁴² Usamos el femenino porque es un sector altamente feminizado.

plataforma, entras en esa documentación, la administrativa nos saca la información económica de renta, pensión y demás, y entonces ya con toda la documentación nosotros baremamos. Se suele hacer visita a domicilio también...se suele conocer a la persona...y bueno, se hace la baremación” (Trabajadora social Ayuntamiento_C).

““Digamos que hacemos un breve estudio o valoración del caso. A partir de la entrevista, a partir de la entrega de una documentación que se le solicita a título de identificación, de filiación y de situación socio-familiar, de cuál es, *a posteriori*, una vez recepcionada la documentación, realizamos la visita domiciliaria en la que comprobamos *ipso facto* (...) tomamos constancia de que efectivamente es esa la situación, que siempre es así, y tenemos conocimiento de primera mano de que es la persona, la familia, vivienda, medio familiar, y bueno, nos ponemos manos a la obra: activar el servicio (...) Tienes tus criterios internos de baremar las situaciones y un poco se hace el cóctel que digo yo: el cóctel es situación económica, situación familiar y situación sanitaria (...)”¹⁴³ (Trabajador social Ayuntamiento_H).

“...presentar toda la documentación en el que consten aspectos médicos, sociales y económicos” (Trabajadora social Ayuntamiento_A).

No obstante, y aunque el conocimiento de la situación/problemática del vecino/a sea porque éste acuda a los servicios sociales, también existen casos en los que la información proviene de agentes externos o bien por visita domiciliaria de la propia trabajadora social.

“Otras veces, por ejemplo, nos puede venir por un parte de policía, pues que han intervenido en el domicilio de una persona mayor o de alguien con algún problema mental (...) cuando ves el SAD educativo, suele ser más algo que nosotras hemos puesto en marcha porque hemos detectado una necesidad a través de cualquier intervención o cualquier cosa...” (Trabajadora social Ayuntamiento_C).

“...sobre todo vienen muchos derivados de los centros de salud...” (Trabajadora social Ayuntamiento_I).

¹⁴³ La traducción es nuestra.

14.3.2. *Gratuidad o no del servicio*

Una de las cuestiones planteadas a las trabajadoras sociales entrevistadas estuvo relacionada con la gratuidad o no del SAD. En las entrevistas realizadas detectamos que no todos los municipios siguen el mismo patrón. Teniendo en cuenta el presupuesto asignado a esta finalidad (vinculado directamente con la voluntad política y la distribución practicada en la partida de gasto social), cada entidad local decide si apuesta por prestar un servicio totalmente gratuito, lo que implica llegar a un número muy limitado de situaciones de necesidad, o si por el contrario recurre a que la persona beneficiaria asuma una parte del coste mediante un copago ajustado a su situación particular, lo que permite ampliar ligeramente el grupo de personas cubiertas por el servicio. Así, en algunos municipios sí que existe el pago de una tasa o copago. En el caso de uno de los municipios del AMV se procede a una baremación de la situación del vecino/a del municipio, y, en función del resultado obtenido, el/la usuario/a paga un porcentaje respecto del precio del servicio (“entonces se saca la puntuación y se saca lo que tienen que pagar”, trabajadora social, Ayuntamiento_C). Así, una parte la paga la Administración local y otra parte la abona el usuario. Esta situación es extensible a otro municipio del área territorial objeto de estudio, en el que también se debe proceder al pago de una tasa, aunque de forma excepcional puede declararse la exención del pago por la situación de necesidad, todo y no cumplir con los requisitos.

“(…) entonces la ayuda a domicilio se prioriza, porque no tenemos un presupuesto ilimitado, se prioriza a las personas solas sin hijos o familiares que [no] puedan atenderlos. Entonces estas personas, según el nivel de renta, tendrían un copago de la hora de tanto según el nivel de renta. (Trabajadora social Ayuntamiento_I)

“...lo que hay es un baremo en el que se le piden una serie de documentos. Documentación. Se le pide documentación personal, DNI, un informe médico que es el de prestaciones sociales, y luego otra serie de documentación, (...) nosotros accedemos a la renta, prestaciones, etc., para que en el baremo que se hace posteriormente, según los ingresos le da una puntuación. Según el nivel de dependencia, que miramos a través del informe médico, le da una puntuación. Necesidades que nosotros veamos, por ejemplo, el tema de las coberturas...si tiene cubiertas las necesidades, si tiene apoyo de la familia extensa, de la familia nuclear, si tiene cubiertas a través de vecinos, o sea, todas esas carencias o no carencias le

van dando una puntuación. Esa puntuación que se saca del baremo, (...) entonces esa puntuación lo que hace es darle un porcentaje y es el porcentaje que luego el usuario tiene que pagar. Porque hay un copago. (Trabajadora social Ayuntamiento_C).

En el resto de municipios analizados no hay pago de tasa alguna. Como manifiesta una entrevistada, o se concede el servicio porque cumple con los requisitos o no se concede, pero no existe el desembolso de cuantía alguna por recibir el servicio. Aquí entran en juego el montante existente en las arcas públicas municipales, las partidas presupuestarias designadas al SAD, y la voluntad política de cada Corporación Local.

““¡No, copago no! ¡Ni mucho menos! (...) es un servicio que se presta indiscriminadamente, solo el tema de la justificación de la enfermedad, que es una persona que está enferma, encamada normalmente, y después la verificación profesional mía de que efectivamente la familia va muy ajustada para hacerse cargo del dependiente o del enfermo”.¹⁴⁴”. (Trabajador social Ayuntamiento_H)

“Y aquí por ejemplo no es con copago. Aquí es totalmente gratuito para el usuario. Lo que en otros municipios sí que tienen un pequeño copago. (Trabajadora social Ayuntamiento_E)

“No, no hay copago. Es gratuito”. (Trabajadora social Ayuntamiento_J)

14.3.3. Perfil de las personas usuarias del SAD

A las personas entrevistadas también se les preguntó acerca del perfil más generalizado de los/as usuarios/as del SAD. En este sentido todas respondieron que son personas mayores, personas del grupo perteneciente a la tercera edad, con problemas de salud, y de entre ellas, más mujeres que hombres. También aparece como otro común denominador que son personas con bajos ingresos monetarios. En esta respuesta coincidieron tanto las trabajadoras sociales como los responsables de entidades prestadoras del SAD y auxiliares de ayuda a domicilio entrevistadas.

“...normalmente suelen ser o matrimonios o personas solas con bajos ingresos y que no cuentan con el apoyo de los hijos. Entonces tienen unos problemas de salud,

¹⁴⁴ La traducción es nuestra.

que ellos ven que ya tienen un deterioro que ya no pueden ducharse, arreglarse...sobre todo vienen muchos derivados de los centros de salud, donde han visto esa deficiencia y les han dicho...o ven que ya no pueden cocinarse...” (Trabajadora social Ayuntamiento_I).

“...tenemos muchos casos de ancianos que están solos, los hijos trabajan y cobran una pensoncita razonable. Pensión como todos...pues seiscientos, setecientos euros... (Trabajadora social Ayuntamiento_A).

Ahora bien, recalcan que hay otros tipos de SAD, como el educativo, dirigido para menores que necesitan una “organización” o estructuración de su vida diaria:

“(...) si son tareas con menores, por ejemplo, que vayan al colegio, que la mamá tenga preparada la ropita para el día siguiente, que hagan los deberes, que haya un horario en casa, que haya una distribución razonable de espacios, que la ropa esté plegada...ese tipo de cosas” (Trabajadora social Ayuntamiento_G).

“cuando ves el SAD educativo, suele ser más algo que nosotras hemos puesto en marcha porque hemos detectado una necesidad a través de cualquier intervención o cualquier cosa...servicio de despertador, servicio de acompañamientos en momentos puntuales...es más puesto en marcha por nuestra parte que por petición” (Trabajadora social Ayuntamiento_C).

Se aprecia, por tanto, que nos hallamos frente a un servicio público coherente con el modelo mediterráneo al que hemos aludido en el marco teórico-conceptual de esta tesis. En concreto, se trata de un servicio proporcionado por la Administración Pública, en este caso municipal, que viene a atender las necesidades más urgentes de cuidados que no pueden ser cubiertas ni por la vía familiar mediante el trabajo reproductivo, ni a través de la mercantilización por limitaciones económicas de la familia, y que a su vez no son asumidas por unos servicios públicos solventes desplegados desde la Administración estatal o autonómica.

14.3.4. Tramitación de “la dependencia”

El SAD municipal se pone en marcha cuando así lo prescriben las trabajadoras sociales, previo estudio arriba citado. Ahora bien, hay que tener en cuenta la existencia de dos canales de provisión pública de atención a la dependencia, el municipal y el de la LAPAD,

siendo necesario que se alcance una adecuada articulación entre los mismos. A este nivel, son los servicios municipales, concretamente las trabajadoras sociales, quienes hacen posible dicha articulación, en tanto que gestionan directamente el servicio municipal al tiempo que son el canal mediador en la petición del servicio a través de la LAPAD. Efectivamente, cabe la posibilidad de que se inicien los trámites para la concesión (o no) de los servicios y prestaciones derivados de la Ley de la Dependencia. Si bien no se produce automáticamente el inicio de esta tramitación, las trabajadoras sociales sí que valoran la necesidad de que se comience con este trámite¹⁴⁵. No obstante, las resoluciones relativas a la Ley de la Dependencia se demoran mucho en el tiempo, con lo que el SAD municipal sigue en funcionamiento. En algunas ocasiones, y una vez se ha resuelto el expediente de la dependencia y se le ha concedido al peticionario/a un servicio o una prestación económica, el SAD municipal se retira. Aunque la retirada del SAD municipal no es generalizable a todos los municipios. Y es que en algunos casos se busca la compatibilización del SAD municipal con la prestación derivada de la Ley de la Dependencia. Un ejemplo de esta compatibilización se produce para aquellos casos en los que al usuario/a se le ha concedido por la citada Ley un servicio de centro de día, y para acudir a éste requiere de los servicios de ayuda domiciliaria municipales para levantarlo, asearlo, bajarlo de su domicilio y esperar a la recogida por el vehículo del centro de día.

“Normalmente, cuando se le concede por dependencia se anula la municipal”.
(Trabajadora social Ayuntamiento_C).

“El SAD se le da y se le mantiene hasta que recibe su prestación por dependencia”.
(Trabajadora social Ayuntamiento_A).

“...siempre siendo incompatible [*el SAD municipal*] con la ayuda vinculada de dependencia a domicilio, pero no con el cuidador no profesional. Una persona puede tener la ayuda a domicilio y puede tener la ayuda económica al cuidador de dependencia”. (Trabajadora social Ayuntamiento_I).

¹⁴⁵ En este sentido, pareciera que hay ciertas diferencias entre lo expuesto en el capítulo 2, relativo a la aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano, dado que algunos informantes declararon que, una vez personado el/la vecino/a se tramitaba automáticamente el protocolo de la Ley de la Dependencia.

“...la auxiliar del servicio privado va tres días a la semana, y nosotros vamos los otros dos. Lo hemos acordado así con la empresa. Tenemos también coordinación con la trabajadora social que lleva la empresa privada. Y entonces lo arreglamos para que el usuario tenga el mejor servicio posible. Si la persona lo necesita, sí, claro, se complementa”. (Trabajadora social Ayuntamiento_A).

Vemos, pues, que una vez más no todos los municipios siguen el mismo patrón. En este caso, la diversidad tiene que ver con la articulación y posible convivencia del SAD municipal y del derivado de la LAPAD.

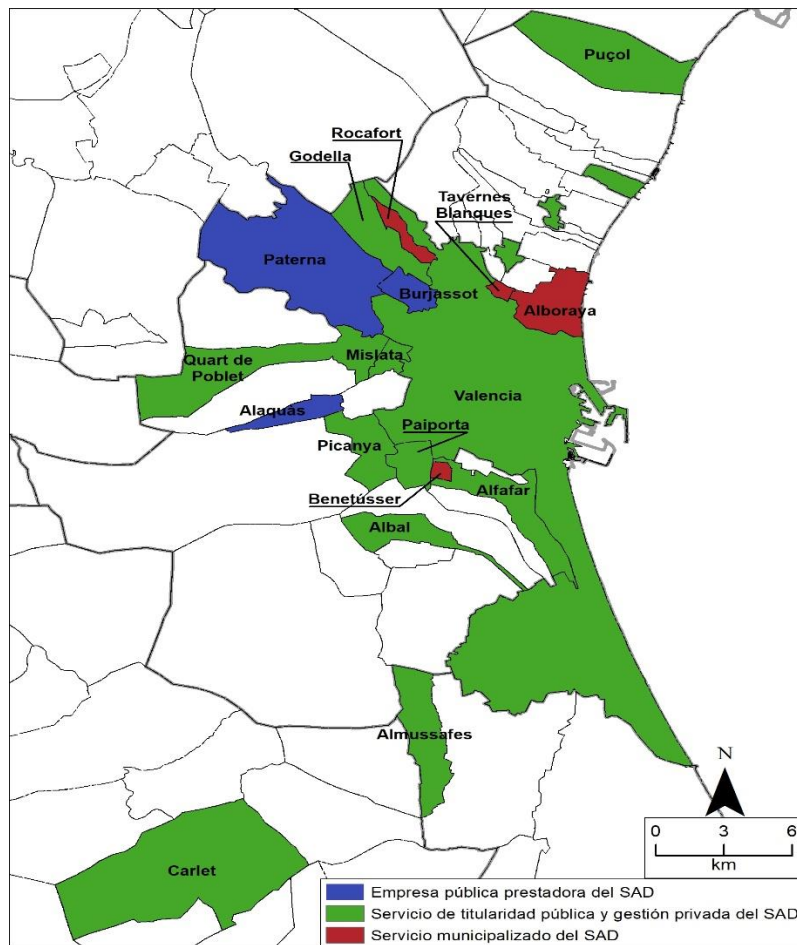
14.3.5. Modalidades en la prestación del SAD

El AMV está integrada por la ciudad de València y un conjunto de municipios cercanos a la misma con los que mantiene estrechas relaciones funcionales, como se puede apreciar en la ilustración que se recoge a continuación y como se ha detallado en la parte inicial de esta tesis doctoral. Las Corporaciones locales estudiadas han optado por diferentes modalidades de prestación del servicio, pudiendo identificarse tres modalidades generales, como se recoge gráficamente en la ilustración. Así, en los casos de Alboraiá, Benetússer, Tavernes Blanques y Rocafort el servicio está municipalizado. Por tanto, el servicio es de titularidad y prestación pública, y las auxiliares de ayuda a domicilio forman parte de la plantilla de la Corporación. En algunos casos son funcionarias y en otros son personal laboral. En Tavernes Blanques y Rocafort, aparte de las auxiliares que están fijas prestando el servicio, se crea una bolsa de trabajo. A partir de ésta se cubren otros puestos de auxiliar de ayuda a domicilio por un periodo de seis meses, estando contratadas temporalmente y a tiempo parcial. Pasados los seis meses, contratan a una nueva auxiliar siguiendo el orden establecido en la citada bolsa de trabajo. Mientras, en Alaquàs, Paterna y Burjassot se han creado empresas públicas dedicadas a la gestión del SAD. En Alaquàs la empresa pública es ALEM, en Paterna recibe el nombre de GESPA, y en Burjassot, CEMEF. En el resto de ayuntamientos estudiados el servicio está externalizado a una empresa privada. Son los casos de Albal, València, Godella y Mislata, aunque no son los únicos. Así, y a partir de entrevistas a empresas que trabajan en el sector, otros municipios también tienen externalizado el SAD, como Alfafar, Almussafes, Carlet, Paiporta, Picanya, Quart de Poblet o Puçol (ver mapa en ilustración 7). El caso del municipio de València, por su tamaño y población, es el que presenta una configuración

distinta al resto de municipios analizados. La primera característica es el número de casos atendidos: 1939 unidades familiares (para el año 2018), cifra que contrasta de forma sobresaliente con el resto de municipios. Por otro lado, València se encuentra dividido en tres lotes a la hora de prestar el SAD, tal y como figura en la licitación del servicio. Hasta la fecha de realización de las entrevistas, València quedaba repartida entre tres empresas, y cada una de éstas tenía asignado un lote. Cada lote está formado por unos distritos municipales. Así, un lote tiene cuatro distritos, otro lote cuatro distritos, y un último con tres distritos. Y cada distrito tiene una coordinadora de la empresa prestataria. Las operadoras son las empresas GESMED, La Saleta, y la cooperativa SERCOVAL. Sin embargo, esta distribución está pendiente de modificación a raíz de la última licitación, la cual ya ha sido resuelta pero no se ha consumado (en el momento en el que se efectuó el trabajo de campo)¹⁴⁶.

¹⁴⁶ Tras la última licitación (2015), la empresa ganadora del concurso público fue GESMED. Sin embargo, ésta ha renunciado a uno de los lotes. El lote rechazado ha sido adjudicado a la empresa SARQUAVITAE, nueva en la prestación del SAD municipal en el ayuntamiento de València.

Ilustración 8: Modalidades de prestación del SAD municipal en el Área Metropolitana de València



Fuente: Ghaleb Fansa.

Junto a la modalidad escogida por cada Corporación local se les preguntó acerca de los beneficios o inconvenientes que tiene un servicio externalizado y un servicio prestado directamente por el Ayuntamiento.

Las trabajadoras sociales opinan que un servicio municipalizado tiene sus ventajas: consideran que es un servicio más económico para las arcas municipales, y, sobre todo, tiene sus ventajas en su dimensión laboral, pues las auxiliares de ayuda a domicilio de gestión y prestación/provisión pública tienen mejores condiciones laborales que las auxiliares de un servicio externalizado. Y en algunas entrevistas la respuesta fue que los servicios sociales deberían ser públicos tanto en su titularidad como en su prestación/provisión. Una cuestión resultado de una elección política, y que tiene

consecuencias sobre las condiciones laborales del personal que presta el servicio, así como sobre la calidad del servicio prestado.

“Pero sí que sale más económico, ¿eh? sale más económico, el tema de tener a las auxiliares en la empresa pública municipal sale más barato que tenerlas en una empresa privada, por supuesto”. (Trabajadora social, Ayuntamiento_A)

Mientras, y sobre los inconvenientes de tener el servicio municipalizado, destacan que supone una sobrecarga de trabajo para la trabajadora social porque debe de hacer las veces de trabajadora social de los servicios sociales generales más la coordinación del SAD.

No obstante, también es cierto que cuando se externaliza el servicio se pueden incluir en los pliegos algunos elementos que permitan mejorar la calidad del servicio. Así, en dichos pliegos se suele incluir un apartado destinado a “mejoras”, que son propuestas que hace la empresa en beneficio del servicio y que son puntuadas por la Administración que licita el concurso. En este caso, las empresas sí que pueden aportar (y así consta en las entrevistas a empresas del sector y a los representantes de la patronal) algunos aspectos que repercuten en la calidad del servicio, como puede ser el caso de disponer de grúas para la movilización de los usuarios, algunas ayudas técnicas, disposición de plazas residenciales para casos de urgencia, etc. Como remarcan las empresas entrevistadas, esto repercute en la calidad del servicio, dado que la Corporación Local no cuenta con dichos recursos. Con todo, estos no son los únicos aspectos definidores de la calidad global del servicio prestado, por lo que de los mismos no se desprende una superioridad a este nivel de la opción privada en la prestación del servicio público municipal.

14.3.6. Organización y planificación del Servicio de Ayuda a Domicilio

La organización y planificación es idéntica tanto para el SAD municipalizado como para los casos de externalización del servicio. Así, existe una coordinadora que distribuye entre las auxiliares de ayuda a domicilio el trabajo a desempeñar. Para ello hace entrega de una “planilla”, en la que figuran los datos personales del usuario/a, la dirección, un número de teléfono, las actividades a realizar, el horario en el que debe ejecutarse su trabajo y observaciones que sean de interés para el desarrollo de su labor. Su entrega se hace o semanalmente o mensualmente. En ocasiones la “planilla” puede ser objeto de alguna modificación, en cuyo caso la coordinadora se lo comunicará o por vía telefónica o

mediante correo electrónico a la auxiliar de ayuda a domicilio. Por su parte, las auxiliares, conociendo el trabajo a realizar, harán la ruta asignada en función de lo fijado en la “planilla”. Por regla general, las coordinadoras tratan que todos los domicilios a los que tiene que acudir la auxiliar estén cercanos entre sí, a lo que denominan zonificación. Es decir, las auxiliares trabajan en un determinado distrito postal (caso de València) y/o en una determinada zona del municipio, y dentro de estos, buscan cuadrar los domicilios dentro de un radio de actuación lo más restringido posible, con el fin de que los desplazamientos de una vivienda a otra sean lo más cortos posibles. Durante el transcurso de su trabajo pueden suceder algunos imprevistos o incluso que deba activarse el protocolo de emergencia, de ahí que se diga que las auxiliares son “los ojos” de las coordinadoras y de las trabajadoras sociales, tal y como señalan Torns *et al.* (2014: 80) en su estudio. En este caso, la auxiliar se pondrá en contacto por vía telefónica con la coordinadora para comunicarle la incidencia. La coordinadora, entonces, llamará al domicilio del usuario/a y en el caso de no haber contestación se pondrán en contacto con algún familiar del usuario/a (si lo hubiere) para que se desplace hasta la vivienda de éste para abrir y ver qué sucede. Si no abriese se activaría el protocolo de emergencia: la llamada al 112.

14.3.7. El punto de vista de las empresas; caracterización y principales obstáculos para el desarrollo de su actividad

En el año 2017, el subsector del SAD estaba formado por 174 empresas que operan en el País Valenciano, según consta en el listado de empresas autorizadas por la Consellería correspondiente (Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas). Sin embargo, y tras llamar telefónicamente a todas las empresas que operan dentro de los márgenes del AMV, nos encontramos con dos situaciones. Una de ellas es que el listado no está actualizado, habiendo desaparecido una parte de éstas, hecho corroborado por la misma patronal en la entrevista realizada. Otra es que hay empresas que están autorizadas pero no prestan el servicio porque no tienen casos que atender: activarán el servicio cuando exista demanda para ello, una situación que constituye uno de los rasgos caracterizadores de los NYE (mercados incompletos y escasez de demanda efectiva). Si tuviésemos que caracterizar el sector, diríamos que está polarizado, con unas pocas empresas con un tamaño relativamente grande, de 100 a 150 trabajadores/as, y muchas otras de menor tamaño, muy localizadas y asentadas en el territorio. Al final, como

declaran los representantes de la patronal, se trata de un servicio de proximidad, donde la cercanía es un factor relevante y decisivo para la elección por parte del usuario a la hora de escoger la empresa, otra característica propia de los NYE.

En el caso del SAD municipal de la ciudad de València, la prestación queda encomendada en favor de tres empresas en el momento de la realización del trabajo de campo (muy poco después todo quedó en manos de dos). En el resto de los municipios analizados es una sola empresa quien se encarga de la prestación del servicio de ayuda domiciliaria. En todos los casos, tanto en València como en el resto de municipios hay una coordinación y comunicación fluida entre la trabajadora de los servicios sociales de base y la trabajadora social/coordinadora de la entidad prestataria.

Cuestión aparte es lo ocurrido en el SAD derivado de la prestación económica vinculada al servicio propio de la Ley de la Dependencia o en un SAD privado (sin financiación pública). En estos últimos casos los/as usuarios/as tienen libertad de elección de la organización que le preste el servicio (una libertad matizada, dado que la Administración les da a escoger de entre un número limitado de empresas cuál quiere que dispense el servicio). Es decir, y para el primero de los supuestos, si se concede una prestación económica vinculada al servicio, el/la beneficiario/a recibirá una cuantía de dinero con la que contratará los servicios de una empresa dentro de las que figuran en un listado de la Conselleria correspondiente (en este sentido no le ofrece la posibilidad de escoger de entre el listado de 174 empresas antes mencionado, sino aquéllas que le indiquen a la persona usuaria). Por tanto, hay mayores posibilidades de elección, aunque, decíamos, es una libertad matizada por lo aquí expuesto. Al mismo tiempo, y para el caso de la prestación económica vinculada al servicio hay que resaltar que hay una ausencia de controles, tal y como relatan los representantes de los sindicatos más representativos, y que dicha ausencia afecta a la calidad del servicio¹⁴⁷.

“...la atención, según lo que nos dice la experiencia, es que no es de la misma calidad. Y no es de la misma calidad por una sencilla razón: porque el control que hay sobre esas empresas no es el mismo que el que se hace sobre la empresa que contrata con una Administración la gestión de ese servicio que depende de la gestión; yo voy a hacer la gestión integral, pero el titular o el responsable de esa

¹⁴⁷ Esto casa con algunas declaraciones efectuadas por los sindicatos en el capítulo dedicado a “La aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano”.

gestión es el municipio o la Generalitat. Entonces ahí sí que hay mayores controles de cómo o de qué manera se atiende (...), estas empresas se tienen que someter a un seguimiento y a un control desde la propia Administración. Si tú te vas a una empresa, ¡el que va a hacer el seguimiento y el control vas a ser tú! Evidentemente, con todos los respetos, la calidad del seguimiento y del control no va a ser el mismo que el que pueda hacer el Ayuntamiento con profesionales, personas preparadas que normalmente son trabajadores sociales.” (Representante UGT-Pais Valencià).

“...el dinero se lo dan a la persona dependiente, ésta contrata a una empresa, ese contrato se lo tiene que remitir a la Consellería, y todos los meses le tiene que remitir las facturas. ¡La Consellería no tiene personal para controlarlo! La mayoría no sabe si te mandan las facturas, y mucho menos el servicio que te prestan (...) Lo fundamental es que en el SAD municipal existe una estabilidad en el empleo, unos mejores salarios, un control por parte de la Administración y un control por parte de la empresa de la prestación del servicio. En la prestación vinculada al servicio, la Administración no controla nada. Ni la facturación ni la empresa, ni si el servicio se presta bien o se presta mal” (Representante CCOO-Pais Valencià).

Junto a esto, también cabe decir que un representante de uno de los sindicatos declaró que un problema existente es que el listado es de empresas autorizadas, pero no existe ninguna orden de acreditación donde se recojan los requisitos mínimos a cumplir por las empresas. Esto, obviamente, es una falta de garantía en cuanto a la calidad de un servicio¹⁴⁸.

“El primer problema es que no hay orden de acreditación, por lo tanto, yo no tengo regulado cómo pueden acceder al servicio, ni qué criterios tienen que tener las empresas para entrar a prestar ese servicio. Porque en la orden de acreditación tiene que regular los trabajadores mínimos, las instalaciones mínimas, los servicios informáticos, el material que necesitas, los derechos del usuario, los deberes del usuario...” (Representante CCOO-Pais Valencià).

Las empresas autorizadas, y según la información recibida a partir de las entrevistas realizadas, se encuentran con obstáculos o dificultades de diferente índole. Uno de ellos, relacionado con el SAD municipal, es que las Corporaciones Locales que sacan a concurso la prestación del SAD lo hacen con unos precios muy ajustados o incluso “a la

¹⁴⁸ Pese a no existir tal orden de acreditación, la Conselleria competente publica el listado como si fuesen empresas acreditadas.

baja”. Es decir, son concursos que salen con unos precios muy ajustados respecto a los costes totales del servicio, teniendo en cuenta que el grueso de los gastos que tiene una entidad prestadora del servicio son los costes laborales. Así, y según los cálculos de las empresas adjudicatarias y de la patronal, un precio ajustado al coste del servicio estaría en torno a los 13 euros/hora, y hay Ayuntamientos que han sacado a licitación concursos con cifras muy próximas a ésta, o incluso, por debajo de esta cuantía. Esto ha llevado a que la patronal del sector haya tenido que recurrir en los tribunales algunos concursos porque con ello no estaban cubriéndose los gastos de su actividad. El hecho de establecer precios tan ajustados por parte de los Ayuntamientos en sus concursos lleva consigo que el margen de beneficios de las empresas sea muy limitado, y manifiestan que esto va en perjuicio de las mismas trabajadoras, especialmente de las auxiliares de ayuda a domicilio.

“... hay un tema que es gravísimo. Y es que hay concursos que salen por debajo del coste laboral” (Representante patronal AERTE).

“...a nivel municipal el problema máximo es que los precios de salida muchas veces no son...ni siquiera cubren los costes del servicio. Ése es el primer problema” (responsable empresa prestadora SAD, empresa_1).

“...no es que tengas mucho margen...no es que dijeras: tengo un margen del 20% con cada hora, tú puedes mejorar la retribución del trabajador reduciendo margen tuyo. Pero si es que si tú haces el cálculo de un servicio de ayuda a domicilio, sólo los costes y los precios que hay, ¡se comen el margen! el margen es muy escaso...” (Representante de la patronal AERTE).

En relación con el punto anterior, en los concursos se establece un número de horas que deben prestarse. Sin embargo, en determinadas temporadas hay aumentos de demanda que deben ser cubiertos con la contratación de más personal. Ahora bien, ese aumento es puntual y, por tanto, posteriormente desaparece la demanda y vuelve a los niveles previos. Así, tienen un personal fijo más un personal contratado por circunstancias de la producción para esas épocas de mayor demanda.

“...cuando firmas un contrato, dices: «máximo tantas horas». Pero a lo mejor resulta que en una época determinada hay una entrada importante de servicios y tú tienes que hacer contratación de personal para cubrir esas necesidades. Pero luego esos servicios, poco a poco, van desapareciendo. Entonces nosotros tenemos

problemas para tener una plantilla estable. Es decir, si nosotros tenemos ciento ochenta auxiliares, pues cien o ciento veinte son indefinidas. ¿Vale? Pero las otras pues tienen más problemas a la hora de hacer una contratación indefinida, porque imagínate que tú estás haciendo un servicio, se dan cuatro o cinco personas de baja, no tienes horas, ¿y qué haces con la auxiliar? Es decir, tenemos que ir siempre jugando un poco con ese tipo de cosas. Eso, además, lleva un problema con el comité de empresa” (representante empresa prestadora SAD_3).

Para el caso del AMV, las empresas no están teniendo problemas en cuanto al reclutamiento de personas para trabajar como auxiliares de ayuda a domicilio. Situación diferente ocurre en otros lugares más alejados, como zonas rurales, donde tienen que recurrir a agentes intermediarios para encontrar a este personal: se nos mencionan a las trabajadoras sociales de algunos ayuntamientos de áreas rurales, a agentes de empleo y desarrollo local y al Servicio Valenciano de Empleo (SERVEF/LABORA). Esto es resultado de la *territorialización* de los mercados de trabajo y cómo hay diferencias según se trate de zonas urbanas o zonas rurales:

“...el problema que nos encontramos nosotros es que, en ciertos lugares, pueblos alejados de Valencia, hay problemas para encontrar a personas cualificadas” (responsable empresa prestadora SAD_empresa 1).

Una de las circunstancias actuales del SAD es la exigencia de que el personal de la entidad o las posibles candidatas a un puesto de auxiliar de ayuda a domicilio tengan el título formativo exigido por la ley o bien el certificado de profesionalidad, una reivindicación que viene de lejos. Esto se aleja de lo demandado en los inicios del SAD, allá por los años 80, tal y como constatan las personas fundadoras de la primera organización prestataria del SAD en València. Actualmente se exige que tengan una formación específica en materia de cuidados, como puede ser la Formación profesional de Grado medio de Técnico en Atención a personas en situación de dependencia, o bien los certificados de profesionalidad de Atención sociosanitaria a personas en el domicilio o el de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales¹⁴⁹. Así, las auxiliares de ayuda a domicilio que llevaban trabajando durante años en el servicio han tenido que

¹⁴⁹ Ambos certificados de profesionalidad se aprobaron a partir del Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad.

convalidar su experiencia profesional para recibir el certificado de profesionalidad y poder continuar en su puesto de trabajo. Mientras, para las nuevas contrataciones las empresas ya están requiriendo que tengan el nivel formativo exigido legalmente. La principal ventaja es que se asegura que el personal que realiza las funciones de cuidado a una persona mayor y/o en situación de dependencia tiene una formación o una experiencia profesional acreditada, garantía de su profesionalidad.

P:” Entonces ahora, a la hora de hacer una contratación...

R: No contratamos a nadie que no tenga la titulación.

P: O bien tiene el FP correspondiente...

R: La FP de II grado, el que hace de ayuda a domicilio...

P: El de atención a personas en situación de dependencia...

R: Exacto...o a residencias, que también nos vale...al principio no sabíamos muy bien, porque el INEM no se terminaba de aclarar...el SERVEF decía que unos sí, otros no...Pero ahora sí, ahora el título sí que nos vale. Y auxiliar de clínica, técnico auxiliar de clínica...todas esas titulaciones son las que tienen las auxiliares (...) O el certificado de profesionalidad” (responsable empresa prestadora SAD, empresa 3).

“...las auxiliares, que son técnicos socio-sanitario, auxiliar de enfermería, auxiliar de geriatría o personas con el certificado de profesionalidad” (Responsable empresa prestadora SAD_empresa 2).

“Pero es verdad que nuestro sector ha ido evolucionando. Antes no se pedía nada para ser auxiliar de ayuda a domicilio y afortunadamente eso ha ido evolucionando con la entrada en vigor de la Ley de la Dependencia y cada vez se pide más. Y nosotros lo que hacemos es fomentar que nuestros trabajadores estén formados...” (Representante AERTE).

Las empresas entrevistadas prestan sus servicios en algún SAD municipal del AMV. Sin embargo también ofrecen SAD derivados de la LAPAD o servicios netamente privados, es decir, en los que no hay ninguna financiación de la Administración Pública a la persona mayor o persona en situación de dependencia. De hecho, así actúa el grueso de las empresas que figuran en el listado. Pues bien, aquí también nos relatan los obstáculos a los que se deben enfrentar. Uno de ellos guarda relación con la Administración

autonómica (servicio SAD de la dependencia y prestación económica vinculada al servicio), y es que la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas ha decidido apostar más por la concesión de la prestación por cuidados familiares porque es más económica para la Hacienda Pública. Es decir, en lugar de tender a una prestación profesional han optado por los cuidados en el entorno familiar, un cuidado no profesionalizado, hecho que también nos señalaban Díez y Elizalde para la región de Madrid (2015: 135). Y esta decisión no está motivada por la creencia de que los cuidados familiares sean los óptimos, sino porque son menos *generosos* que la concesión de cualquier otro tipo de prestación económica o servicio catalogado dentro de la LAPAD. A enero del 2018, la prestación económica por cuidados familiares en el País Valenciano ascendía a 33.668 beneficiarios, es decir, el 51.48% del total de prestaciones y servicios de la Ley de la Dependencia (Portal de la Dependencia). Incluso, y siempre según la información recibida por los informantes clave, hubo un periodo en el que la Conselleria “sugirió” a las trabajadoras sociales de los Ayuntamientos que recomendasen las prestaciones económicas al cuidador familiar:

“...la Administración en estos casos, también te lo digo, eso te lo digo, muchas veces se ha tenido la tentación de que cuando tienen pocos recursos, dar mucha prestación del cuidador no profesional, porque al final la diferencia es prácticamente la mitad de lo que supone una atención residencial. Con lo cual es una manera, el doble de barata, el doble de económica para poder resolver muchos expedientes que si tuvieran que ir a residencia o a otro tipo de recurso costaría mucho más dinero” (representante patronal AERTE).

“...que en las resoluciones se está favoreciendo mucho el tema del cuidador no profesional en el domicilio” (responsable empresa prestadora SAD_ empresa 3).

“...es más económico, cubres más personas con menos dinero, aunque obviamente es un cuidado no profesional y que uno de sus problemas principales, en mi opinión, es que se abre la puerta al mercado negro, porque evidentemente si entra una prestación de 350 euros, por ejemplo, pues cabe el pagar en negro a una persona, en situación irregular seguramente para que cubra X horas y haga un servicio no profesional. Al final se pervierte la idea que es una ayuda para la persona familiar que va a cuidar a una persona” (responsable empresa prestadora SAD_ empresa 1).

Otro obstáculo citado por las entidades es la economía sumergida, ejercida por cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico sin que exista organización intermediadora. Estamos hablando de ese mercado que está formado en gran medida por personas de nacionalidad extranjera, fundamentalmente procedentes de Latinoamérica, y que ofrecen servicios mucho más económicos para las familias. Nos referimos a casos de mujeres internas o externas, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, situación estudiada en el capítulo tres.

“¡Yo he visto papeles/carteles a cuatro y medio (euros) la hora¹⁵⁰! O sea, explícame tú, con un convenio colectivo, o con seiscientos y pico euros que tú cojas de SMI, lo divides entre las horas... ¿cómo puedes cobrarle a una familia cuatro euros la hora? cuánto le estás pagando a esas personas? Ni le da de alta (...) Yo he ido con la inspección de trabajo con estos temas, ir «mira, el nivel de intrusismo que hay en los domicilios es muy elevado - ya, pero es que nosotros [la Administración] en un domicilio tenemos muchos problemas para hacer una inspección»” (Representante patronal AERTE).

“...se abre la puerta al mercado negro, porque evidentemente si entra una prestación de 350 euros por ejemplo, pues cabe el pagar en negro a una persona, en situación irregular seguramente para que cubra X horas y haga un servicio no profesional” (Responsable empresa prestadora SAD_empresa 1).

Además de la economía sumergida también se cita la competencia desleal efectuada por algunas otras empresas del sector. Apuntan a que algunas no están aplicando correctamente los convenios colectivos y abonan salarios más bajos de los que deberían corresponder.

“...la entrada de un montón de empresas que desde nuestro punto de vista y desde el punto de vista de la patronal, están haciendo una competencia desleal. Porque no están aplicando convenios, están negociando salarios mucho más bajos, condiciones salariales distintas, y desde ahí están haciendo precios mucho más competitivos y más bajos a los usuarios” (Responsable empresa prestadora SAD_empresa 3).

¹⁵⁰ La persona entrevistada se está refiriendo a publicidad que se puede encontrar en mobiliario urbano, en centros de salud o en hospitales, y en el que consta esa función de cuidadora, la remuneración por hora de cuidados y un teléfono de contacto.

La carencia de demanda suficiente en el SAD es otro tema sacado a colación en las entrevistas. Se trata de un servicio con poca demanda, especialmente en el SAD de la dependencia y en el SAD privado, una característica propia de los Nuevos Yacimientos de Empleo, que se “configuran como mercados incompletos o insatisfechos”, (Martín y Palma: 1999), es decir, que requieren de una demanda efectiva para su funcionamiento (Banyuls *et al.*, 2002: 13). Además, subrayan que la crisis económica ha afectado aún más, si cabe, a esta situación. Por una parte, con la citada crisis descendió el número de horas que sacaban a concurso los ayuntamientos, aunque es cierto que estas minoraciones no han sido elevadas, y de hecho han sido los garantes de que el servicio siguiese en funcionamiento, permitiendo el mantenimiento de puestos de trabajo y los cuidados a personas mayores. Por otra, la crisis se notó especialmente en el SAD de la dependencia y en el privado, con un sobresaliente descenso de la demanda. Y es que la crisis conllevó la pérdida de capacidad adquisitiva de las familias y decidieron solucionar la problemática prescindiendo de los servicios que tenían contratados y “*refamiliarizando*” sus cuidados. Junto a esto, los testigos privilegiados también resaltan la lentitud o incluso paralización en la resolución de expedientes por parte de la Conselleria, afectando así a la demanda del SAD derivado de la Ley de la Dependencia.

“hubo tres años que estaba totalmente parado el tema de las resoluciones, no se daban resoluciones, no salían resoluciones, no se movían los expedientes. Entonces hubo una época de mucho estancamiento, con un volumen de trabajo muy parecido durante dos o tres años, que además fueron momentos de agobio porque la gente mayor va falleciendo, había trabajadoras que se quedaban sin empleo, porque había que reorganizar las cosas, porque no había suficiente trabajo para todos, y eso tuvo una época bastante jodida en ese sentido pero porque la Ley de la Dependencia no tiraba, aquí al menos en València no tiraba para adelante. Ahora sí que parece que las cosas están cambiando un poco y se está resolviendo desde hace un par de años hasta ahora¹⁵¹, sí que se están resolviendo más expedientes y está habiendo más trabajo” (responsable empresa prestadora SAD_empresa 2).

Con todo lo dicho, una de las informantes clave de la patronal opina que la visión que tiene la Administración para con el SAD no es la adecuada. Es visto como un servicio

¹⁵¹ Coincidiendo con el cambio de Gobierno autonómico, en el que cambió el color político de los partidos gobernantes. Una de las expectativas que tenían los informantes clave en el capítulo 2 relativo a la aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano (ver capítulo 2).

“secundario” y que no goza del soporte suficiente, al tiempo que no ven expectativas de cambio por parte de la Administración autonómica. Si bien las Administraciones Locales sí que han apostado por ofrecer este servicio, estando muy asentado en muchos de ellos, desde la Administración regional no parece que la situación vaya a tornarse.

“el SAD, con lo importante que es, es la “niña fea”. Y lo tengo que decir, está abandonadísimo. Sí que le están dando mucha importancia al cuidador no profesional¹⁵², etc. pero no están ni informándose del servicio ni lo conocen bien, ni hacen unos cambios que al final es necesario en la sociedad que estamos. El SAD está como estaba y no hay previsión de cambiar...” (Representante patronal AERTE).

“Nosotros hemos preguntado si había previsión de regular el SAD porque entendíamos que tal. Y la respuesta fue que con las circunstancias que hay que solucionar, en la regulación del SAD no era una prioridad. Sin embargo, en cambio, todas las propuestas que están haciendo de reformas legislativas, van encaminadas muchos de los requisitos que te piden para ser cuidador no profesional” (representante patronal AERTE).

14.3.8. Las auxiliares de ayuda a domicilio: tareas, perfil y condiciones laborales

Las tareas que se llevan a cabo en un SAD vienen determinadas en el reglamento de cada municipio, aunque en algún caso excepcional no exista tal reglamentación. El grueso de las tareas lo componen los cuidados personales, como lavarse, peinarse, vestirse, preparación de alimentos, toma de medicamentos...En algunos municipios se centran exclusivamente en este tipo de actuaciones, como puede ser el ejemplo de Tavernes Blanques. Mientras, otras Corporaciones locales amplían estas actividades y también comprenden algunas como hacer la compra, acompañamientos a médicos o a la farmacia, paseos, organización de facturas, preparar el desayuno y/o la comida o la limpieza doméstica. Del relato extraído de las personas entrevistadas parece que ha habido cambios

¹⁵² Efectivamente, la Administración autonómica, pese al cambio de color político desde el año 2015 (y que continúa en la actual legislatura) no ha revertido algunas de las críticas aquí vertidas. El porcentaje de prestaciones por cuidados en el entorno familiar no ha decrecido (también es cierto que coincidió con la entrada de las personas en situación de dependencia calificadas con el grado I), y además, se han propuesto medidas que favorecen estas tipo de prestaciones para los cuidados informales.

desde los inicios de los SAD municipales, y es que antaño se centraban en exceso en tareas domésticas, como la limpieza y, de un tiempo a esta parte, hay un vuelco en esta tendencia y se promueve más la atención personal y la promoción de la autonomía.

“El aseo personal, vestir, o sea, puede ser lavar el aseo personal o puede ser ducha, es decir, no todos los días tienen que duchar a la persona. Pero sí que realizarse un aseo personal, que es lavarle, el vestido, por ejemplo, hay gente a la que se le apoya en el tema del desayuno o de la comida...el hacer compras, te digo lo que más se suelen poner en marcha. El hacer compras, el acompañamiento, por ejemplo, por si tiene que ir al banco, si tienen que...hay gente que lo que se le hace es acompañamiento solamente, y tiene un par de días a la semana, entonces esos dos días la mujer aprovecha al banco, para ir a la farmacia, para ir a lo que sea...entonces, en vez de hacérselo, vas con ella. Y lo haces. Lo que más es higiene personal, acompañamientos, aseos, vestir o desvestir. Esas son las tareas que más se ponen en marcha” (Trabajadora social Ayuntamiento_C).

P: “¿Las tareas que deben realizar las auxiliares podría describirlas?”

R: Fundamentalmente la prioridad absoluta es la atención directa, la atención personalizada, pues a nivel de higiene sobre todo, de levantamiento de la cama, en menor medida toda la cuestión de alimentación, preparar alimentos...secundario ya la limpieza domiciliaria, secundario...pues también una buena medida todo tipo de gestiones, alguna compra, visitas médicas, acompañamientos, y sí, sobre todo, la atención directa personalizada. Y priorizando todo el tema de enfermos encamados o que tienen dificultades o graves dificultades de movilidad. También tenemos, que suele ser un perfil bastante habitual, los beneficiarios de recursos de centros de día ¿vale? Que va pronto el vehículo de transporte, a las ocho, ocho y media de la mañana a por ellas, y ya las auxiliares ya van preparándoles para que estén listos para subir al vehículo y llevárselos¹⁵³” (Trabajador social Ayuntamiento_H).

“...hacemos movilizaciones de enfermos, levantar a personas por la mañana, a personas que no se pueden levantar de la cama, movilizaciones de encamados, aseos personales tanto en la cama como duchas, tareas de atención al hogar, tareas

¹⁵³ La traducción es nuestra.

domésticas, tareas de hacer comidas, hacer compras, acompañamientos a médicos, es que es todo lo que se te pueda ocurrir...servicio de despertador de menores, servicios educativos para madres sobrecargadas con hijos...mil cosas, todo lo que se te puede ocurrir lo puede llegar a hacer una auxiliar...hombre, menos las cosas que por convenio no se hacen, lógicamente. Pero básicamente es eso, aseos personales, movilizaciones y servicios de comidas, de acompañamientos” (Trabajadora social Ayuntamiento_A).

“Las tareas que se dan de inicio pueden ser de aseo del hogar, y dentro del aseo del hogar está compra, limpieza, plancha, lavadora...en fin, todo lo que te puedas imaginar que se pueda hacer en el domicilio. Luego está dentro del aseo personal, está la ducha o el aseo de personal de encamados, porque hay gente que está encamada...y luego, cuando terminan de hacer el aseo personal, la obligación que entra dentro de ese servicio es recoger el cuarto de baño y dejarlo perfectamente recogido, seco y arreglado, y además la habitación del usuario (...) luego está también tareas de prevención...por ejemplo desparasitar niños, acompañamientos a colegios...hay socioeducativas, de inserción social, higiénico-sanitarias” (Responsable empresa prestadora SAD_empresa 3).

Las actividades descritas por las trabajadoras sociales y las empresas parecen mostrar un trabajo rutinario, mecánico. Sin embargo, el discurso cambia cuando las preguntas se les efectúan a las auxiliares. Y es que aparece el elemento más emocional, más afectivo, al tiempo que tratan de hacer partícipes a los/as usuarios/as y fomentar su autonomía. Sirvan los siguientes fragmentos como ejemplos:

“entonces ya puedes comunicarte mucho mejor con el usuario, le das los buenos días, él te cuenta cómo ha pasado la noche, ¿sabes? Él puede hacerte las preguntas que desea hacerte también, pues por si está un poco inseguro. Entonces ya te paras un poquito más en lo que es el...es hacerlo más personalizado, que no es llegar a casa y hacer pum, pum, pum, me voy a comprar, pum, pum, pum, y te vas. Claro, porque te vas enseguida. Pues no. Mientras lo estás preparando todas las cositas para ducharlo o para asearlo, él te va hablando. Es como más íntimo, ¿sabes?, genera confianza. Entonces estás arregladito. Tú también te alargas porque le dices: «y cuénteme, ¿necesita algo más?, ¿quieres que le diga algo a la coordinadora? Mientras te voy lavando tú ves pensándolo y me vas contando». Es hacerlos participar también y que ellos se sienten protegidos. Lo principal es que ellos noten

que no están solos, que no sea el mero hecho de vengo, te lavo y me voy. ¿Sabes? Es algo más. Pero para eso necesitas hacerlo personalizado (...) Dejar que sean ellos mismos contigo pero para eso tienes que trabajarlo, ¿sabes? le tienes que dar confianza. Ellos tienen que tener confianza contigo” (Auxiliar de ayuda a domicilio, Am.)

“Mientras limpiamos y todo, mientras les lavamos en la cama, mientras les duchamos, o mientras limpiamos, siempre tenemos que hablar. Tener conversación con ellos. Entretenerle. O preguntarle o si hay, por ejemplo, trastornos...tenemos educativos...le tenemos que aconsejar, o que nos acompañe, que nos ayude, no hacer nosotras todo... les tenemos que fomentar mucho la autonomía” (Auxiliar ayuda a domicilio, Cl.)

“...dentro de que yo estoy duchando a una persona, o la estoy aseando, la higiene, pues también intentamos fijarnos mucho en cómo están, si están psicológicamente bien, si están deprimidos, un poquito labor de animarles un poco (...). Yo pienso que es fundamental mantenerles su autonomía. Que eso es algo que mucha gente no valora. No se valora. ¿Sabes? se creen que tú vas a hacer. No, tú no vas a hacer, porque si tú lo puedes hacer, yo no te lo voy a hacer. Quiero decir, tú debes seguir, si tú te puedes peinar, tú debes seguir peinándote. Igual tardas más que yo pero yo tengo que tener paciencia para que tú puedas seguir manteniendo tu autonomía y tu capacidad de decisión” (Auxiliar de ayuda a domicilio, E.)

Por otro lado, el SAD municipal puede verse complementado por otra serie de servicios, tales como el “menjar a casa¹⁵⁴”, el “major a casa¹⁵⁵” o la teleasistencia. Incluso, por parte del Ayuntamiento de València se dota anualmente de partidas presupuestarias para la concesión de otra serie de ayudas técnicas y que sirven para el bienestar del usuario/a.

¹⁵⁴En castellano, “comer en casa”. Según la web del Ayuntamiento de València se trata de un “programa de atención domiciliaria, que consiste en la entrega diaria, de lunes viernes, excepto los festivos de carácter nacional y autonómico, de un menú completo, que consta de dos platos y postre, adaptado a las necesidades nutritivas de cada usuario, según informe médico”. Véase <https://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/vDocumentosTituloAux/195EA41019F96926C12572F3002B32DE?OpenDocument&bdOrigen=ayuntamiento%2Fbienestarsocial.nsf&idapoyo=38831A92AD57868DC12572F200468895&lang=1&nivel=7>

¹⁵⁵ En castellano, “mayor en casa”. A tenor de lo establecido en la web de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, el Major a casa es un “programa dirigido a mejorar las condiciones de vida de las personas mayores que permanezcan en su domicilio, facilitándoles los servicios básicos: la comida diaria, el lavado de ropa de cama y baño, así como la limpieza del hogar, lo que contribuye de forma decisiva a mejorar su salud, bienestar y calidad de vida”. Véase <http://www.inclusio.gva.es/web/mayores/-major-a-casa-366>

Por citar algunos ejemplos, la provisión de microondas o de pequeños hornos, calefactores para el invierno o ventiladores para el verano.

En lo referente al perfil más generalizado de las auxiliares de ayuda a domicilio estamos ante un sector claramente feminizado, no en vano las auxiliares entrevistadas fueron mujeres autóctonas, ajustado a lo planteado por Mireia Roca en el municipio de Mataró (2017: 375). Sus edades rondaron entre los 35-55 años. En cuanto a la feminización, esto es coincidente con las declaraciones efectuadas por el resto de personas entrevistadas, tanto patronal, sindicatos, como empresas prestadoras de este servicio: para algunos de ellos el porcentaje rondaría el 80% mujeres y el 20% hombres. Mencionan la presencia de hombres trabajando como auxiliares pero estos se centran en tareas muy específicas, como pueden ser levantamientos o “transferencias”, o aquéllas en las que se exige mayor esfuerzo físico. Además, todavía existe cierto reparo por parte de las usuarias (recordemos que hay más usuarias que usuarios) a que los hombres les realicen determinadas tareas relativas a la higiene personal. Esta feminización casa con la población ocupada en la actividad de servicios sociales sin alojamiento (CNAE09, nº 88), donde la tasa de feminización asciende a casi el 80% (ver tabla 23). Y al mismo tiempo, coincide con los datos de alumnos/as matriculados/as en el curso 2014-2015 (último con datos disponibles en el momento de redactar este capítulo) en el Grado medio de Técnico en Atención a personas en situación de dependencia, donde para el total del Estado español encontramos que un 85% del alumnado matriculado son mujeres. Si acaso optásemos por visualizar qué porcentaje de mujeres estuvieron matriculadas en el Grado de Atención sociosanitaria en el mismo curso 2014-2015, éste asciende al 87%.

Tabla 23: Población ocupada de 16 o más años según sexo y actividad del establecimiento a dos dígitos CNAE09, País Valenciano, año 2011

Actividad del establecimiento (a 2 dígitos CNAE09)	Total	Hombre	Mujer	Tasa feminización
Total	1.771.025	971.645	799.380	45.14%
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	11.430	2.475	8.955	78.35%

Fuente: censo de Población y Vivienda 2011 y elaboración propia.

Las auxiliares de ayuda a domicilio suelen comenzar su jornada laboral a las 7.30-8.30 horas, siendo la más usual esta última. Su jornada se alarga normalmente hasta las 14 horas, aunque esto varía en función de la duración establecida en contrato. Es ésta la duración más generalizada porque la gran mayoría de las auxiliares está contratada a tiempo parcial¹⁵⁶, existiendo cierto consenso en que la duración suele rondar las 30 horas semanales. Su justificación viene dada porque en las primeras horas de la mañana tienen que cubrir más servicios, menos a partir de la media mañana, y volver a crecer a la hora de las comidas. Su justificación es esa menor demanda a media mañana.

“...en lugar de tener a cincuenta trabajadores a ocho horas, como eso no lo puedes hacer, pues tienes a lo mejor cien trabajadores a cuatro [horas]. “Con lo cual, el trabajo parcial, por las características del servicio...” (Representante AERTE)

“...los contratos mayoritarios que tenemos nosotros son de 29 horas. Porque la franja horaria donde más necesidad hay es entre las 9 y las 11, que es cuando hacemos los levantamientos, las duchas de los usuarios (...) hemos valorado que la franja horaria que nos conviene a nosotros y a ellas les puede mantener bien el tema económico, pues son esas 29 horas de contrato. 29-30, ¿eh? más, no. Solo mantenemos las jornadas mayores con las más antiguas. Hay un porcentaje muy pequeño” (Responsable empresa prestadora SAD_empresa 3)

“La gran mayoría tienen contratos de 25 y 30 horas semanales. Eso es el contrato más estándar en este sector. Un 80% más o menos” (responsable empresa prestadora SAD_empresa 4).

“Lo que pasa es que los contratos de ocho horas [*diarias*] son muy pocos, son muy poquitos...la mayoría son de 30 horas [*semalales*]” (representante CCOO-Pais Valencià).

¹⁵⁶ Según el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, “el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal”.

“En el SAD [es] jornada parcial, a tiempo parcial. Algo así como tranquilamente como un 85-90% de los trabajadores. Son muy poquitos los que hay a jornada completa” (Representante UGT-Pais Valencià).

Tras la consulta a las empresas, el tipo de contrato elegido para las auxiliares de ayuda a domicilio de un SAD municipal externalizado responde a las políticas de gestión de la mano de obra de cada una de las empresas encargadas de la prestación del servicio. De esta manera, hay unas trabajadoras contratadas como indefinidas y otras como temporales, estas últimas para cubrir ciertas eventualidades o cubrir picos de demanda. Por citar dos ejemplos a modo comparativo, una de las organizaciones tiene la mitad de su plantilla como indefinida y la restante como temporal. Mientras, otra organización (cooperativa) presenta un porcentaje del 75% como personal indefinido, y el 25% como temporal. Más allá de los casos particulares, los sindicatos consideran que se trata de un sector con una relativa alta estabilidad en el empleo, puesto que cerca del 80% de las auxiliares de ayuda a domicilio de un SAD municipal son indefinidas, y el 20% restante son temporales.

P: “Y en cuanto al tipo de contrato, ¿cuál es el más usual? el indefinido, temporal...”

R: Indefinidos. Nosotros tenemos por lo menos el 75% de la plantilla es indefinido. Siempre tenemos las empresas que trabajamos para la Administración tenemos que tener un colchón de eventualidad porque no tenemos ninguna garantía por contrato donde el cliente mantenga la facturación, ¿vale? Entonces siempre hay un porcentaje de eventualidad por si acaso el volumen de facturación se reduce, a medida que van cesando los contratos y ya no les vuelve a renovar...”
(Representante empresa prestadora SAD_empresa 4).

De entre los aspectos más destacables en relación con las auxiliares de ayuda a domicilio hay que resaltar las diferencias salariales existentes entre los diferentes sistemas prestatarios. Por un lado veríamos las diferencias existentes entre un SAD externalizado (titularidad pública y prestación privada) y un SAD municipalizado. Para ello escogemos dos auxiliares de ayuda a domicilio de cada uno de estos sistemas: la primera de ellas, trabajando en un SAD de prestación privada, el salario mensual es de 1190 euros netos al mes, pagas incluidas. Mientras, una auxiliar de ayuda a domicilio que forma parte de la Corporación local cobra 1100 euros al mes sin tener las pagas prorrateadas. Esto es, que si se le prorrateasen las pagas, le correspondería 1283 euros netos. La diferencia salarial

entre una y otra trabajadora es de un 15% superior de las auxiliares de ayuda a domicilio municipalizadas. Y eso sin contar que la jornada laboral presenta diferencias entre ambas. La trabajadora-auxiliar de ayuda a domicilio que es personal del ayuntamiento tiene una jornada de 37,5 horas semanales, mientras que la otra trabajadora tiene una jornada de 40 horas semanales. Si bien es cierto que no es una muestra representativa estadísticamente, tomémoslo como un indicador que muy probablemente no se alejará en exceso de la realidad.

Por otra parte, si realizamos la comparativa entre las auxiliares de ayuda a domicilio de un SAD externalizado (titularidad pública y prestación privada) y las auxiliares de un SAD de la Dependencia o un SAD privado, también se manifiestan las diferencias salariales. Y es que los convenios colectivos aplicables son diferentes¹⁵⁷. Las auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan para un SAD de titularidad pública y gestión privada tienen mejores condiciones laborales que las otras auxiliares citadas (esto es, las de un SAD de la Dependencia o un SAD privado), en torno a un 22% de diferencia salarial.

Un ejemplo de trabajadora que actualmente está prestando servicios en un SAD municipal y que anteriormente trabajó en el SAD de la dependencia cita la diferencia salarial:

P: “Yo sé que nuestro convenio [*público-privado*] está un poco mejor que el otro [*convenio estatal de la dependencia*], porque yo primero estaba en Valencia, en la dependencia, entonces cuando ya me llevaron a donde estoy ahora, (...) luego ya cambié, y claro, mejoré económicamente. Una mejora.

P: ¿Se nota mucho?

R: 100 y pico euros, eran. 150 euros o así” (Auxiliar de ayuda a domicilio, E.).

Los mismos sindicatos traen a colación estas diferencias entre unas y otras auxiliares.

“Para que nos entendamos tranquilamente podría ser una trabajadora del SAD a tiempo completo con este convenio [*público-privado*] podría estar cobrando 1000

¹⁵⁷ Los convenios son: para los de titularidad pública y gestión privada se aplica el Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna Administración Pública la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio, de titularidad pública y gestión privada en la Comunitat Valenciana. En cambio, para las auxiliares de ayuda a domicilio que prestan sus servicios en el SAD de la dependencia es aplicable el VI Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

euros, y con este convenio [privado] 850 euros. Haciendo el mismo trabajo y los mismos servicios. Es entre un 10-15%. Si es a media jornada sería 500 y 400 euros, ¡que para el caso es lo mismo!” (Representante UGT-Pais Valencià).

Esas diferencias quedarían reflejadas en la tabla 24, donde se recoge el salario del convenio colectivo para el SAD de titularidad pública y gestión privada, y el convenio colectivo para el SAD de la dependencia.

Tabla 24: Salarios SAD titularidad pública-gestión privada y SAD dependencia 2017

SAD titularidad pública y gestión privada	SAD de la Dependencia	% diferencial entre salarios
16.483 euros anuales bruto	13.261 euros anuales bruto	-19.55%
9.24 euros/hora bruto	7.56 euros/hora bruto	-18.18€
7.29 euros/hora neto	5.95 euros/hora neto	-18.38%

Fuente: elaboración propia.

Por tanto, estas diferencias existentes entre auxiliares de ayuda a domicilio, realizando las mismas funciones, nos hace pensar en la existencia de una segmentación en este subsector del mercado de trabajo. Esta *multisegmentación* se amplía si tenemos en consideración a las cuidadoras domésticas remuneradas, tratadas en el capítulo tres de esta tesis doctoral.

No obstante lo dicho sobre el salario de las auxiliares sujetas al convenio público-privado, tanto la patronal como los sindicatos nos indican que se han hecho esfuerzos muy notables para su incremento. Así, en los convenios para periodos temporales previos, el salario era todavía menor, y a partir del 2006 se pactaron subidas anuales elevadas. Según los agentes sociales y económicos, eran conscientes de que el salario era ínfimo para las actividades que debían desarrollar las auxiliares y decidieron incrementarlos. De esta forma se conseguía aumentar la fidelización de las trabajadoras, dado que existía mucho abandono del puesto en cuanto encontraban otro trabajo. Otra idea que subyace a lo aquí planteado es que el mercado de trabajo está sujeto a elementos estructurales/institucionales, tales como la negociación colectiva. Además, y a partir de enero del año 2018, se ha acordado el incremento del salario de las auxiliares de ayuda a domicilio al cobrar conforme a la

categoría de auxiliar de enfermería. Su justificación viene dada porque se trata de personal al que se le exige una cualificación profesional y, además, supondrá un mayor grado de reconocimiento de su labor: una manera de favorecer su visibilidad y un mayor reconocimiento:

“Era unos 819 euros...antes de firmar el convenio del 2006, el salario de un auxiliar a domicilio a jornada completa era de 819 euros (...). A partir del 2006-2010, [es] cuando el SAD crecieron los salarios un 40% en ese año...en ese ciclo (...) tenemos pendiente una subida del 6%. Que se quedó...cuando se firmó el convenio del 2004-2006, el convenio subía para todos los centros un 6% durante el año 2007, 2008 y 2009. En el 2009 subía en diciembre un 6% y en enero otros 6%. Bueno, las subidas del 6% en el SAD, bueno, sube un 7.5% porque tenemos que equiparar el salario a las auxiliares de enfermería”

R: “...sí, en el del 2006-2010.

P: Sí, tengo apuntado de 800 a 1200...

R: Sí, subió un 40%...” (Representante UGT-Pais Valencià)

“...la patronal y los sindicatos entendíamos, porque éramos las dos partes, que había que solucionar la situación de los salarios que tenían las trabajadoras. Pero ya te digo, que en tres años subirían un 20% o...yo creo que era un año al 7%, y otro al 7% y otro al 7%...un 20% en unos años...se hizo un esfuerzo por parte de todos en que la situación se regulase...entonces lo que ha habido desde entonces, sobre todo, es prácticamente una congelación...ha subido el 0,6 un año, el 0,4 otro...”. (Representante AERTE).

Otro de los aspectos destacables tras las entrevistas es el relativo al componente emocional de este trabajo. Las auxiliares entrevistadas manifiestan que se generan unos vínculos de cariño con las personas cuidadas, así como que echan en falta su pérdida cuando estos fallecen o dejan de recibir el servicio (por ejemplo, porque han sido institucionalizados en un centro de día o en una residencia). Tratan de separar la labor del trabajo del ámbito de los afectos, sin embargo, como relatan, “están trabajando con personas”, por lo que los afectos y el cariño quedan incluidos dentro del desarrollo de su labor o trabajo. Sin embargo, sí que mencionan que tratan de no llevarse esos sentimientos a casa porque de lo contrario podría afectarles psicológicamente. Esto coincide con el estudio de caso del municipio de Mataró al que hace referencia Mireia Roca (2017: 383),

y que dice que “se ha de saber dónde comienzan y acaban sus funciones [las del auxiliar de ayuda a domicilio]”. En este sentido, este punto es sacado a colación tanto por las empresas prestatarias entrevistadas como por los representantes sindicales y de la patronal, subrayando la importante carga emocional de este trabajo y la necesidad de separar trabajo y cariño.

14.3.9. ¿Qué valoración tiene este trabajo para los usuarios y para la sociedad?

Las personas entrevistadas consideran que los/as usuarios/as tienen una muy buena valoración del servicio. Para el caso de las empresas hay que tener en cuenta que éstas realizan controles de calidad del servicio anualmente, con lo que tienen constancia de la valoración por parte de los/as usuarios/as y qué aspectos deben mejorarse. Las auxiliares de ayuda a domicilio también coinciden en esta opinión: de hecho, los/as usuarios/as muestran su gratitud hacia ellas por la labor que (les) realizan.

En cuanto a la percepción de este trabajo por la sociedad, los sindicatos recalcan que no es un servicio suficientemente reconocido, y apuntan a que sigue viéndose como “la empleada doméstica, la que viene a limpiar la casa” (representante UGT-Pais Valencià). Es decir, hay una imagen distorsionada sobre el servicio. Entre las auxiliares de ayuda a domicilio hay opiniones contrapuestas. Algunas de ellas sí que creen que la sociedad valora positivamente su trabajo, mientras que otras creen que son vistas como personas con un bajo nivel formativo, e incluso, de una clase social baja. Lo cierto es que lo dicho debe ligarse con otra de las preguntas que se les formulaba a las personas entrevistadas: si el SAD era conocido por la población. La respuesta es que creen que todavía no hay suficiente conocimiento acerca de este servicio y del trabajo que desempeñan las auxiliares de ayuda a domicilio, y que deberían hacerse esfuerzos para su visibilización. En este sentido, el Ayuntamiento de València, durante el año 2018, puso en marcha una campaña informativa sobre el SAD, en especial en centros médicos de atención primaria y en los Centros para personas mayores.

R: “¿Sabes cuál es el principal problema de estos trabajadores? que no están reconocidas, no están reconocidas porque el SAD es un servicio profesional (...) es un oficio muy poco reconocido por la sociedad y por los propios usuarios” (Representante UGT-Pais Valencià).

P: “¿Cómo crees que está valorado el SAD por la gente? no sólo por los usuarios...

R: La gente lo desconoce...para la gente esto es «la limpiadora que le paga la Seguridad Social». No conocen el servicio.

P: Por ejemplo, ¿los usuarios cómo lo valoran?

R: La chica de la Seguridad Social.

P: Pero ¿cómo lo ven?

R: Vamos a ver, lo ven bien, pero lo que es el servicio en sí, no lo entienden. ¡Hombre! ¡Claro que lo ven bien! es un servicio muy bien valorado por los usuarios. Lo que es el servicio. Pero lo que es el SAD, para ellas, son las chicas de la Seguridad Social. Y la sociedad en general no lo conoce”. (Representante CCOO-Pais Valencia).

Este escaso reconocimiento y valoración social, algo estrechamente vinculado al hecho de que se trata de actividades que tradicionalmente se han desarrollado en el ámbito reproductivo y privado (es decir, al margen del mercado de trabajo), es uno de los principales elementos que subyacen al hecho de que las condiciones laborales de las personas que trabajan en el SAD, mayoritariamente mujeres, sean más negativas que lo que les correspondería a un trabajo relativamente especializado como éste. Es cierto que estas condiciones han mejorado en los últimos años, como se ha mostrado a lo largo del epígrafe, pero la mejora no ha sido suficiente. Este es el motivo por el que continuamos ubicando estos trabajos en el sector secundario del mercado laboral.

14.4. CONCLUSIONES

A partir de la información recabada en las entrevistas en profundidad efectuadas podemos corroborar las hipótesis de partida de esta tesis doctoral vinculados con los contenidos de este capítulo, es decir, vinculadas con el SAD. En primer lugar, se muestran diferentes sistemas de prestación del SAD, dado que en algunos casos éste está municipalizado, bien con personal propio, bien con la creación de una empresa pública, y en otros se externaliza en favor de empresas privadas. En segundo lugar, las actividades que conforman el servicio son prácticamente idénticas: levantamientos, aseo, higiene personal, acompañamientos...con ligeras diferencias según del municipio que se trate. Algo similar ocurre con la intensidad horaria de los servicios, siendo una hora diaria la intensidad

mayoritaria, situación que provoca que el SAD sea un mero apoyo y tenga que compatibilizarse con otros tipos de cuidados.

Los servicios sociales de base son la puerta de entrada a este servicio, jugando un papel protagonista sus trabajadoras sociales. Son las encargadas de valorar si un/a vecino/a de su localidad cumple con los requisitos para ser usuario/a del SAD. Para ello tomarán en consideración aspectos médicos, sociales y económicos, aunque siempre quedará supeditada la decisión final al juicio profesional de la trabajadora social. Si cumplen con los requisitos y con el informe favorable de la trabajadora social, se activará el servicio, que es mayoritariamente gratuito.

En los casos en que el servicio está externalizado, las empresas manifiestan algunos obstáculos, especialmente que los concursos suelen publicarse con unos precios muy ajustados a los costes del servicio. Además, desde una visión global del SAD, que incluye el SAD de la dependencia y el SAD privado, las empresas adjudicatarias de la prestación del servicio destacan como principales problemáticas la escasa demanda, la existencia de la economía sumergida, ejercida fundamentalmente por mujeres de nacionalidad extranjera (ya comentado en el capítulo dos, y donde destaca la alta presencia de mujeres de procedencia latinoamericana), y la competencia desleal de algunas otras empresas, que aplican incorrectamente el convenio y abonan salarios inferiores. Además, la Administración autonómica no parece darle el peso y la atención que merece, habida cuenta de que han apostado por la prestación a los cuidadores familiares y no en otros servicios o prestaciones, una visión alejada de la profesionalización del cuidado.

Puede afirmarse que las tareas que conforman el SAD estarían englobadas dentro de lo que se denomina trabajo de cuidados, al incluirse actividades como el aseo personal, levantamientos, compras o limpieza doméstica, y en el que también va parejo un componente relacional y emocional.

En cuanto a las auxiliares de ayuda a domicilio, debemos establecer diferencias según varios aspectos: si se trata de personal propio o contratado del ayuntamiento o si se trata de un servicio externalizado; y si estamos ante un SAD municipal externalizado o un SAD derivado de la Ley de la Dependencia o un SAD privado. En primer lugar, vemos que las auxiliares de ayuda a domicilio que forman parte del personal del ayuntamiento, sea como funcionarias o sea como personal contratado, gozan de unas mejores condiciones

laborales/salariales que aquéllas que prestan sus servicios para un SAD con empresa externalizada. Por otra parte, si diferenciamos las que efectúan su trabajo en un SAD municipal externalizado con las que lo prestan en un SAD derivado de la Dependencia o en un SAD privado, también observamos que las primeras tienen mejores condiciones laborales que las segundas. En cuanto a las primeras (SAD municipal externalizado), sus jornadas suelen ser iniciarse a las 8 de la mañana y finalizan a las 14 horas, dado que la gran mayoría está contratada a tiempo parcial, siendo la mayoritaria la jornada de 29-30 horas semanales. El tipo de contrato más usual es el indefinido aunque las empresas deben contar con bolsas de temporalidad para ajustarse a la demanda. No obstante, la temporalidad no es acusada gracias a que los pliegos de condiciones publicados por los Ayuntamientos fijan unas horas a cubrir al año, facilitando las previsiones sobre el porcentaje de personal indefinido y temporal. El salario es un aspecto central en sus condiciones laborales: dado que la mayoría está contratada a tiempo parcial, su salario suele rondar los 800 euros al mes. Tanto su salario como las jornadas a tiempo parcial nos lleva a pensar en la precariedad en sus condiciones laborales. Mientras, y en cuanto a las segundas (las trabajadoras del SAD de la Dependencia o del SAD privado), sus jornadas también son a tiempo parcial, el tipo de contrato el de obra o servicio determinado (hasta que finalice el cuidado) y su salario es un 22% inferior a las anteriores auxiliares. Así pues, en un mismo puesto de trabajo, el de auxiliar de ayuda a domicilio, hay una estratificación o segmentación del mercado laboral de las auxiliares de ayuda a domicilio, al encontrar diferentes condiciones laborales para un mismo puesto de trabajo, con mejores condiciones para las trabajadoras de un SAD de producción pública.

El análisis de la situación y de las condiciones laborales de las auxiliares de ayuda a domicilio deben ligarse con la alternativa mercantil del recurso a la contratación de mujeres para el desempeño de trabajo de cuidados en el ámbito del hogar descrito en el capítulo 2 (cuidadoras domésticas remuneradas, donde han predominado las mujeres de procedencia latinoamericana). Y es que vemos que existen gradaciones si observamos el fenómeno desde una perspectiva de conjunto. Así pues, vemos unas peores condiciones de trabajo para las cuidadoras domésticas remuneradas donde no existe institución de por medio, y que cuanto mayor grado de profesionalización y con la suma de una serie de elementos institucionales, esta mercantilización del cuidado se ve mejorada en términos laborales, situación descrita en este capítulo. Algunos de estos elementos institucionales son la existencia de una diferente legislación laboral aplicable para cada uno de los casos

o el papel desempeñado por los sindicatos y la patronal, que negocian condiciones laborales en el marco de la negociación colectiva (aun existiendo diferentes convenios según el tipo de SAD del que se trate). Del mismo modo, también hay que subrayar que el protagonismo de las Administraciones Públicas locales juega un papel destacado en todo el entramado descrito, es decir, en el ámbito de provisión del servicio. Los efectos positivos de su participación en la producción de cuidados se manifiestan, entre otras, en las mejores condiciones laborales de las auxiliares de ayuda a domicilio que desempeñan su labor en los servicios municipalizados de prestación pública¹⁵⁸.

En suma, con el SAD nos hallamos ante un servicio de apoyo en los cuidados a personas mayores y/o en situación de dependencia que favorece tanto a los receptores de cuidados como a sus familias (por ejemplo, para aproximarse a la necesaria conciliación laboral y familiar, Torns, 2020). Sin embargo, y pese a la importancia que tiene para sus beneficiarios/as, no goza ni de suficiente valoración social ni las auxiliares de ayuda a domicilio se ven recompensadas con unas buenas condiciones salariales.

¹⁵⁸ En nuestro caso hemos efectuado un recorrido sobre las dos modalidades de prestación de cuidados pero centrándonos en los puestos de atención directa a las personas receptoras de estos. Sin embargo, no han sido objeto de atención las categorías profesionales de otro nivel, tales como las trabajadoras sociales y las coordinadoras de los SAD, quienes también debieran ser incluidas dentro de este trabajo de cuidados.

15. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS: ESTUDIO DE CASO DE LAS CUIDADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS Y LAS AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO

15.1. INTRODUCCIÓN

Vistas las diferentes opciones de cuidado en el hogar, a saber, los cuidados informales, los cuidados mercantilizados efectuados mayoritariamente por mujeres inmigrantes dentro de la economía informal, y los cuidados propios del SAD, nos centraremos en las opciones mercantilizadas (las dos últimas) con vistas a analizar cómo se configura este segmento del mercado de trabajo, tomando como referencia el marco más general ofrecido por los enfoques de la segmentación laboral analizados en el marco teórico conceptual de esta tesis.

Partimos de que la mayor proporción de empleos en este sector de actividad (los cuidados remunerados en el hogar) se hallan dentro de los márgenes del mercado de trabajo secundario, especialmente los de atención más directa a las personas mayores y/o en situación de dependencia, y con mayor número de ocupadas en él. Estamos ante trabajos donde destaca su precariedad, sus condiciones laborales gravosas, su escasa posibilidad

de movilidad laboral ascendente, y su escasa valoración o reconocimiento social. En este sentido, para explicar cómo se configura este mercado laboral de las cuidadoras remuneradas en el hogar acudiremos a explicar cómo se conforma tanto la demanda como la oferta de trabajo. De ahí que hemos estructurado el capítulo del siguiente modo. En un primer epígrafe analizamos los factores determinantes de la demanda de trabajo y los rasgos más destacados de la misma. Un epígrafe que tiene un peso destacado en el capítulo, en coherencia con el protagonismo que los enfoques de la segmentación laboral otorgan a la demanda de trabajo en los resultados finalmente alcanzados. En un segundo epígrafe dirigimos la atención a las características de la oferta de trabajo y los factores determinantes de la misma. Y a continuación unas conclusiones cerrarán el recorrido.

Como acabamos de indicar, centraremos buena parte del esfuerzo en las características de la demanda de trabajo y sus factores determinantes, prestando especial atención a las particularidades de la demanda de este servicio y a su estabilidad o inestabilidad, a la inversión en tecnología y las opciones tecnológicas mayoritariamente escogidas, a la estructura productiva y a las estrategias de competitividad de las unidades económicas prestadoras del servicio, a las prácticas de gestión de la mano de obra más frecuentes en este sector de actividad, y también a la regulación legal y a la negociación colectiva definidoras del marco en el que se desarrollan estas actividades laborales.

El análisis propuesto se nutre de los resultados obtenidos de las 81 entrevistas en profundidad semiestructuradas de las que hemos dado cuenta en el apartado metodológico de esta tesis doctoral, y a las que hemos estado recurriendo en todos los capítulos anteriores. Unas entrevistas resultado del trabajo de campo iniciado en 2015 y finalizado en 2017.

15.2. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DE LA DEMANDA DE TRABAJO

En este primer apartado del capítulo, al análisis de los factores que inciden sobre la demanda de trabajo definida por las unidades productivas a través de sus prácticas empresariales de gestión laboral, hay que atender a que se da la circunstancia de que se trata de un sector de actividad dual, en el que un bloque de las necesidades se cubre a través de lo que vendría a ser el trabajo autónomo de las trabajadoras remuneradas de

cuidado en el hogar, con grandes dosis de informalidad, mientras que el resto son cubiertas a través de empresas de diverso tipo encargadas de la prestación del servicio de ayuda a domicilio. En el primer caso estamos ante un sector de actividad tremendamente atomizado, que contrasta con las empresas del segundo bloque, que no siempre son grandes pero que superan el carácter mayoritariamente unipersonal de las del primer bloque.

Analizaremos con cierto detalle los factores determinantes de las prácticas de gestión laboral de unas y otras, y acabaremos intentando identificar los rasgos caracterizadores de estas decisiones de gestión de la fuerza de trabajo. Los factores a los que prestaremos atención son las características de la demanda de servicios de cuidados, la estructura empresarial y las estrategias empresariales de competitividad seguidas, las opciones tecnológicas por las que se opta en el desarrollo de la actividad y el marco institucional condicionante de las condiciones de empleo y de trabajo.

15.2.1. Demanda de servicios

Sobre la demanda de servicios, los factores causales de la crisis de los cuidados propician que exista una alta necesidad de este servicio. La población mayor y/o en situación de dependencia cada vez exige más trabajo para cubrir sus necesidades de cuidados, a lo que se le une tendencia estructural de creciente mercantilización de la cobertura de dichas necesidades. Por tanto, hay elementos estructurales que alientan a que exista una mayor demanda de servicios de cuidados mercantilizados en general, y en el hogar en particular. Sin embargo, la crisis económica iniciada a finales del 2007 (Gran Recesión) ha llevado a que, a pesar de esta demanda, una parte de la misma no sea solvente, de manera que no se puede cubrir por la falta de ingresos en las familias, tal y como explicábamos que podía ocurrir con los NYE. Esto explica que con la Gran Recesión se ha tendido tanto a la *refamiliarización* o *desmercantilización* de los cuidados como a la desinstitucionalización (Unzueta, Trinidad Vicente y Hernández, 2013: 58; Deusdad, Comas d'Argemir y y Dziegielewski, 2016: 247; Muñoz y Pitxer, 2016a), dando pie a una recomposición entre las diferentes modalidades prestatarias en función de la demanda de servicios.

Dentro de la demanda de este servicio, y en relación con las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico, las familias (demanda de trabajo) que solicitan sus servicios no suelen pedir acreditación alguna en relación a sus cualificaciones profesionales o a una

formación específica en cuidados. De hecho, lo que más valoran es el buen trato, la amabilidad, el ser “buena persona” (Philips, 2007: 3) y la dulzura en el cuidado (Martínez Buján, 2010), esta última característica destacada para las mujeres inmigrantes latinoamericanas. La no exigencia de formación sobre cuidados o competencias en esta materia, adquiridas bien en el sistema formativo, bien a través de mecanismos informales, guarda relación con las condiciones laborales de las trabajadoras, conduciéndolas a peores condiciones.

Otro aspecto a tratar sobre la demanda de los servicios prestados por las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico es la duración del servicio comprado, algo con clara incidencia en la duración de la relación laboral, que mayoritariamente se extiende hasta el fallecimiento de la persona cuidada, o en otros casos, cuando se institucionaliza a la persona mayor, y ambas situaciones se traducen en inestabilidad laboral. Es, pues, una demanda limitada en el tiempo, asimilándose a un contrato por obra o servicio determinado, y, por tanto, podemos decir que hay mayor inestabilidad en el empleo, otra característica típica del sector secundario del mercado de trabajo.

Por último, debemos destacar que la demanda formulada por las unidades familiares con personas en situación de dependencia tiene diferentes intensidades. De esta manera se pueden observar distintas modalidades en cuanto a intensidades horarias, algo con claro impacto en la jornada de la persona que finalmente prestará el servicio, al destacarse trabajadoras internas, a tiempo completo, a tiempo parcial o por horas, teniendo cada una de ellas diferentes condiciones laborales. Esto conduce a una situación idéntica a lo expuesto en el párrafo anterior, dado que su estabilidad quedará condicionada no sólo por las diferentes demandas de trabajo en cuanto a tipología sino también en cuanto a intensidades horarias.

Por lo que respecta al SAD, recordemos que hay varios tipos de este servicio: el servicio derivado de los servicios sociales municipales, el SAD privado, con el que se contrata a una empresa u organización (alternativa mercantil), y el SAD derivado de la LAPAD. Pues bien, consultando con las empresas del subsector de ayuda a domicilio¹⁵⁹ que operan en el AMV y a la patronal se corrobora que ha habido un descenso en la demanda de este servicio (desde el inicio de la Gran Recesión hasta el momento de las entrevistas a

¹⁵⁹ Tras consultar los datos ofrecidos por la Conselleria d'Igualtat y Polítiques Inclusives, en el año 2018 había 174 empresas acreditadas en el País Valencià para prestar el SAD.

mediados de la pasada década), con la excepción del SAD municipal. Así, por ejemplo, en el SAD privado, donde no hay financiación pública y los cuidados son sufragados por la persona mayor y/o en situación de dependencia o su familia, muchas de las empresas acreditadas para su prestación no han puesto en marcha este servicio, afirmando que lo activarán cuando tenga lugar una demanda efectiva. Así pues, no se concreta o no se hace efectiva la demanda del servicio, de modo que las empresas que lo ofrecen no alimentan la demanda de trabajo en este tipo de actividades. Esto último guarda una estrecha relación con una de las características definitorias de los NYE: que estamos ante mercados incompletos o insatisfechos (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1999) y con una demanda errática.

En el caso del SAD derivado de la LAPAD hay, a su vez, dos modalidades: una de ellas es la prestación económica vinculada al servicio, con la que la Administración autonómica le concede una determinada cuantía de dinero a la persona receptora/beneficiaria según el grado que hayan determinado las autoridades competentes para que adquiera este servicio en el mercado. La otra es el propio SAD derivado de la LAPAD, aunque este servicio es prácticamente inexistente en el País Valenciano, según la información ofrecida por el Portal de la Dependencia. Por ambas vías se está alimentando la demanda de servicios de cuidados, lo que en última instancia estimula la demanda de trabajo en el sector. Ahora bien, en ambos casos, y consecuencia de las políticas de austeridad (recortes) y la falta de aplicación efectiva y eficaz de la citada Ley en el País Valenciano, podemos decir que no se ha fomentado la demanda de este servicio. Esto significa que tampoco se ha estimulado al alza la demanda de trabajo en el sector, al tiempo que desde las instituciones públicas se está favoreciendo el recurso a los cuidados remunerados al margen del SAD. Efectivamente, tanto las empresas prestadoras del servicio como la patronal advierten que este servicio está siendo infrautilizado y que se ha tendido a conceder la prestación económica por cuidados familiares, representando esta última el 52,41% del total de las prestaciones para esta Comunidad Autónoma (para el mes de abril del 2018)¹⁶⁰. La patronal, en sus palabras, considera que, en general, el SAD y la prestación económica vinculada al servicio son tratados de forma inadecuada

¹⁶⁰ Como puede observarse, en el capítulo “La aplicación de la Ley de la Dependencia en el País Valenciano y su vínculo con el Estado del Bienestar” también figura el porcentaje de prestaciones económicas por cuidados familiares, difiriendo al aquí expuesto, como consecuencia de que la redacción de este capítulo fue posterior al citado. No obstante, y sin ánimo de ser exhaustivos, el porcentaje en ambos periodos supera el 50% del total de servicios y prestaciones.

(“la niña fea” de todos los servicios y prestaciones incluidos en la Ley de la Dependencia), lo que revela, entre otras, una tendencia a la no profesionalización del cuidado.

Tabla 25: Cuantía e intensidad horaria de la prestación vinculada al servicio en la LAPAD año 2018

Grado	Cuantía de la prestación económica vinculada al servicio	Intensidad horaria
Grado III	715,07 €	46-70 horas al mes
Grado II	426,12 €	21-45 horas al mes
Grado I	300,00 €	Máximo 20 horas al mes

Fuente: elaboración propia.

Por último, está el SAD derivado de los servicios sociales municipales, que es el que ha mantenido relativamente bien los niveles de actividad a pesar de las dificultades inherentes a la Gran Recesión. Las trabajadoras sociales de las diferentes localidades que fueron entrevistadas atestiguan que ha habido una ligera merma en el número de horas que salen a licitación en el SAD, pero que esta reducción ha sido minúscula, siendo muy pocas las reducidas. De hecho, afirman que gracias al sostenimiento del número de horas se ha podido conservar tanto el nivel de ocupación en este subsector como los cuidados al colectivo. Así también lo confirman las empresas prestatarias de este servicio y la patronal. Por tanto, el sector público ha sido el garante de empleo durante este tiempo de crisis en el SAD derivado de los servicios sociales municipales. Aun así, hay que recordar que el SAD se presta a la persona cuidada durante una hora al día, por lo que es un servicio de apoyo y donde la familia seguirá siendo la principal proveedora de cuidados. Las auxiliares de ayuda a domicilio prestan su servicio con una duración de jornada de aproximadamente 30 horas semanales, con cinco-siete usuarios diarios y sin jornada vespertina. Esta circunstancia de que las jornadas sean mayoritariamente de 30 horas semanales se debe a que a primera hora de la mañana hay mayor demanda de este servicio, descendiendo a partir de las 11-12 horas y repunta a la hora de las comidas. Así pues, dependiendo de la demanda de este servicio, se configurarán las características de la demanda de trabajo y de manera general la situación del mercado de trabajo en este sector de actividad. Las variaciones de la demanda de servicios de atención a la dependencia

dan pie a modificaciones en la actividad del sector, y, por ende, a mayor o menor exigencia de mano de obra. Observamos que estamos ante una demanda limitada, que propicia que la contratación sea a tiempo parcial, otra característica del mercado secundario de trabajo.

En definitiva, vemos que hay un descenso de la demanda de cuidados remunerados en el hogar como consecuencia de la Gran Recesión, algo que es resultado de la acción conjunta de varios factores, como el aumento de las tasas de desempleo, la falta de oportunidades laborales y una carencia de unos ingresos mínimos vitales para la subsistencia y para la compra de servicios de cuidados por parte de un buen número de familias. Este descenso no ha tenido lugar (o al menos ha sido de mucha menor entidad) para el caso del SAD municipales, que han sido los garantes de empleo durante la crisis económica, aun sin generar empleos de calidad.

15.2.2. Estructura empresarial y estrategias de competitividad

Tanto la estructura empresarial como las estrategias de competitividad seguidas por las unidades productivas son dos factores determinantes de la demanda de trabajo en cualquier sector de actividad, también en el de los cuidados remunerados en el ámbito doméstico. Pero no debemos perder de vista que nos hallamos frente a un tejido productivo muy peculiar. Como hemos señalado más arriba, dicho tejido productivo es el resultado de la suma de dos bloques bastante diferenciados, tanto en su composición interna como en el segmento de demanda que atienden. Un primer bloque recoge el conjunto de personas que ofrecen directamente sus servicios a las familias con personas en situación de dependencia (trabajadoras autónomas). Por su parte, en un segundo bloque quedan comprendidas empresas privadas (pequeñas, medianas y grandes firmas) que prestan sus servicios a las Administraciones Locales, así como empresas públicas o departamentos de las propias Administraciones de ámbito municipal que prestan directamente el servicio. En el caso de las empresas privadas, por lo general se trata de organizaciones en las que el SAD es uno más de los productos de un catálogo más general que incluye otros servicios relacionados con la atención a personas mayores y personas en situación de dependencia, caso de residencias y centros de día.

Para el caso de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico, se trata de un sector atomizado, donde las empleadas actúan “individualmente”, sin que exista organización

de por medio¹⁶¹, contando con un numeroso contingente de mano de obra barata femenina, y a las que se les ofrecen unas pésimas condiciones laborales. Se trata de una relación laboral completamente individualizada, y en la que las partes negocian sin grandes influencias de la normativa laboral o de normas derivadas de la negociación colectiva. Al actuar de manera “individual”, al existir una relación inter-partes en las que no tiene lugar la acción del Estado ni de los actores sociales organizados, la capacidad negociadora de la trabajadora será inferior, con lo que existirán dificultades para lograr unos niveles razonables y una mejora de sus condiciones de trabajo. Y esto concuerda con el hecho observado de que un buen número de trabajadoras no tienen contrato ni alta en la Seguridad Social (entre otras cuestiones por su reducida o escasa capacidad de negociación), situándose en la economía informal, y dicha economía se localiza dentro de los márgenes del sector secundario (López *et al.*, 1998: 52).

Situándonos en el caso del SAD podríamos citar varios bloques en relación a las estructuras empresariales en el sector de los cuidados estudiados. En este servicio hay empresas que trabajan o para el sector privado o cubriendo servicios externalizados para el sector público. A su vez, están aquellas empresas públicas destinadas a proveer este SAD o incluso personal de la misma Administración local. Dentro de estos bloques de empresas, hay algunas que son pequeñas y que están vinculadas al entorno local, mientras que otras son grupos algo más grandes, entre las que algunas de ellas cubren otros servicios de cuidados como centros de día o residencias. Esto ya nos indica que hay diferencias entre estos diferentes modelos de prestación, que a su vez afecta a las condiciones laborales resultantes, especialmente en su dimensión salarial. A su vez, debemos recordar que el tamaño empresarial guarda relación con las condiciones laborales de los trabajadores/as: a mayor tamaño, son mayores las probabilidades de obtener mejores condiciones de trabajo, debido fundamentalmente a la posibilidad de representación sindical. Por tanto, podemos concluir remarcando la existencia de una segmentación dentro de las trabajadoras de estos servicios, a pesar de que todas ellas (o casi) formen parte del sector secundario del mercado de trabajo, como hemos mostrado en el capítulo anterior.

¹⁶¹ En algunos casos si hay empresas u organizaciones intermediarias entre empleadora y empleada. En nuestro trabajo de campo, por ejemplo, se observó cómo una organización religiosa realizaba estas tareas.

Por otra parte, y en cuanto a las estrategias de competitividad, en cualquiera de los bloques productivos identificados en este epígrafe, el factor fundamental para ofrecer un producto atractivo es el precio reducido, siendo la calidad del mismo un elemento subsidiario. Y esto es cierto tanto si hablamos del servicio de cuidados en el hogar prestados por una trabajadora independiente/autónoma como si lo hacemos en relación a los SAD, lo que responde a la importancia otorgada al precio del producto por parte de los compradores/as (familias o Administraciones Locales). Efectivamente, las familias no prestan especial atención a la calidad del servicio que le vaya a prestar la empleada/cuidadora doméstica remunerada sino que atienden más al precio del mismo. Es la familia quien fija cuánto paga a la cuidadora por el trabajo desarrollado, aun cuando las cuidadoras domésticas remuneradas suelen solicitar unos salarios que rondan los 8-10 euros/hora (que como hemos visto en el capítulo correspondiente, es incumplido por la familia empleadora). Además, desde el lado de la oferta de trabajo, las trabajadoras se mantienen en este subsector de los cuidados porque aceptan salarios hasta cotas donde la persona mayor y/o en situación de dependencia (o su familia) están dispuestas a pagar (ver capítulo relativo a las “condiciones laborales de las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico”). Son muestras del escaso poder de negociación de estas mujeres (Villa, 1990), optando por competir vía precios y que se ven obligadas a “rivalizar” con el resto de candidatas al mismo puesto de trabajo ofreciéndose por un salario reducido.

Si atendemos al SAD, ya hemos citado los posibles bloques de prestación del servicio por parte de las empresas. Hay diferentes estructuras empresariales, aunque en buena medida carecen de consistencia al no existir una demanda suficiente del servicio como consecuencia de la crisis económica. Según hemos contemplado en las entrevistas a la patronal y de ponernos en contacto con las empresas acreditadas por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para el AMV, son relativamente pocas las empresas que actúan en este ámbito espacial. Las estrategias de competitividad de las empresas del SAD también se centran en ajustarse vía precios y no vía calidad. Por ejemplo, en los casos de servicios de titularidad pública y la prestación está externalizada a operadores privados, la estrategia es competir vía precios a través de las licitaciones que sacan a concurso las Administraciones locales. La patronal y las empresas prestatarias entrevistadas consideran que las licitaciones salen a unos precios muy ajustados a los costes totales del servicio, y recalcan que por ajustarse a los precios de las licitaciones se tiende a la reducción de costes laborales, aunque siempre está como garante el fruto de la

negociación colectiva para impedir la rebaja salarial. No obstante, a dichas empresas prestatarias no se les obliga a presentarse a dichos concursos, que siempre pueden abstenerse de participar en dicho proceso por no serles rentables. Ahora bien, el hecho de que algunas sí que lo hagan muestra que se animan a participar en un segmento de mercado en el que se compite ajustando a la baja lo máximo posible los costes de producción (entre los que se incluyen los laborales) como vía para conseguir presentar una oferta a precios suficientemente bajos.

15.2.3. Tecnología

Cuando nos centramos en las tareas de cuidados remuneradas en el ámbito doméstico, como es nuestro caso, estamos ante un sector intensivo en mano de obra y donde los medios de producción utilizados no son excesivamente sofisticados. Con todo, es cierto que detectamos ciertas diferencias a este respecto entre los servicios prestados por las cuidadoras que desarrollan su trabajo como trabajadoras independientes/autónomas y la actividad desarrollada por las empresas del SAD, en ambos casos en el domicilio de la persona en situación de dependencia. Unas diferencias que subyacen, junto a otros factores, en las desiguales condiciones de empleo y trabajo identificadas en un capítulo anterior.

Las cuidadoras domésticas remuneradas deben trabajar con aquello disponible en el domicilio de la persona que está siendo atendida (“con lo que tienen a mano”). Esto supone que su producción de bienestar y cuidados no esté sujeta especialmente a grandes dotaciones de capital ni a significativos procesos de innovación en esta vertiente, lo que no significa que no existan estas opciones tecnológicas más intensivas en capital. Como han declarado las cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico, sean foráneas o nativas, así como las organizaciones sindicales, no se recurre a elementos que garanticen una mejora y una mayor seguridad de sus condiciones laborales, como pueden ser algunos elementos facilitadores de su trabajo: arneses para la movilización, duchas adaptadas, grúas... La tecnología, en definitiva, queda a expensas de la familia o de la persona mayor y/o en situación de dependencia. Y dependiendo del poder de compra de la familia empleadora (y de su voluntad para mejorar los cuidados prestados) se introducirá tecnología más o menos sofisticada. Dada la escasez en el recurso a tecnologías sofisticadas en el proceso productivo de bienestar y cuidados, tampoco existirá el

requerimiento de mayores habilidades para el desempeño de su labor, con lo que las oferentes de su fuerza de trabajo en este sector de actividad pueden acudir al mercado de trabajo con las cualificaciones propias del desarrollo de estas tareas en el ámbito reproductivo (que no son pocas), adquiridas a través de procesos informales, sabiendo que las exigencias en términos de títulos y habilidades derivadas de procesos formales de formación son mínimas (y por lo general, nulas). Al tiempo, debemos recordar que en lo que respecta a la demanda de trabajo, los/as empleadores/as no son excesivamente exigentes en cuanto a las competencias y cualificaciones de carácter más técnico, siendo valoradas otras características, como la dulzura o que la cuidadora sea una “buena persona”.

Por su parte, en el SAD sí que ha habido una ligera introducción de medios de producción algo más sofisticados acompañada de una cierta mayor intensidad en capital. Aunque este esfuerzo resulte todavía escaso. Por de pronto sí que están sujetas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), lo que conlleva que determinadas actuaciones sí exijan cierta tecnología para la mejora en su prestación del servicio. Además, y esto ocurre especialmente en los servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública y prestación privada, se introduce mayor sofisticación tecnológica en algunos casos. El caso más paradigmático es el uso de arneses para el movimiento de la persona mayor y/o en situación de dependencia, camas elevadas para prevenir lesiones en la zona lumbar, el uso de grúas para la movilización de la persona encamada, baños adaptados, o servicios de teleasistencia. Esta introducción de mejoras tecnológicas por parte de las empresas de SAD de titularidad pública y prestación privada se puede hacer a través de los concursos, en el apartado de “mejoras”. Mientras, los servicios de ayuda a domicilio de titularidad y prestación pública no cuentan con todos estos medios que hemos mencionado, salvo el caso de los arneses y algunos otros derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹⁶², situación por otra parte que debería ser corregida.

¹⁶² De hecho, y como ejemplo paradigmático de introducción de elementos tecnológicos, cabe destacar la puesta en marcha de un proyecto piloto en la ciudad de València donde se introduce la domótica para el control de las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio municipal de la capital, y en el que tienen puestas grandes esperanzas. Sin embargo, este proyecto piloto no va a provocar la pérdida de puestos de trabajo en el sector de los cuidados de ayuda a domicilio, dadas sus características, ni se prescindirá de la necesidad de la labor de la auxiliar de ayuda a domicilio para prestar cuidados de atención directa. Para más información, ver <https://activagevalencia.eu/que-es-activage/?lang=es>

15.2.4. Papel del Estado en la regulación laboral y la negociación colectiva

El papel del Estado en la regulación laboral, así como la negociación colectiva, son otros de los elementos estructurales que condicionan la demanda de trabajo y que, por tanto, debemos tener en consideración. Estos factores son determinantes en la definición de los rasgos básicos de los empleos existentes en una economía, de modo que también lo son en el caso de los propios del sector de cuidados remunerados en el hogar. Cabrá identificar si se concretan del mismo modo en los dos ámbitos analizados (las cuidadoras independientes remuneradas en el ámbito doméstico y las trabajadoras del SAD), puesto que una desigual concreción estará contribuyendo a la definición de unas desiguales condiciones de empleo y trabajo en ambos ámbitos, situación de que de hecho ocurre como hemos apreciado en otro capítulo.

En relación con las cuidadoras remuneradas en el ámbito del hogar no es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el régimen general, sino que tienen una regulación especial. Si en un principio esta relación estaba regida por las normas del Código Civil, en el año 1985 se sancionó la regulación especial para las empleadas de hogar. Posteriormente, con el Real Decreto 1620/2011, se introdujeron modificaciones sustanciales con la nueva regulación especial de las empleadas de hogar, que reglamentaba el trabajo doméstico y de cuidados, y que suponía una notable mejoría, acercándose a las condiciones de los/as trabajadores/as del Régimen General. Ahora bien, en el año 2013 hubo una nueva modificación que rebajó algunos de los avances que beneficiaban a las trabajadoras. Todo esto ha sido objeto de crítica por parte de los sindicatos y por otras plataformas dedicadas a la defensa de las trabajadoras domésticas y de cuidados (Díaz Gorfinkel, 2016). Esta última normativa no deja de tener unas características especiales que difieren de las condiciones a las que están sujetas las trabajadoras que se rigen por el Estatuto de los Trabajadores. Es una situación que juega en su contra y que ahonda en la segmentación, como una de sus causas, situándolas en el sector secundario.

Por su parte, las auxiliares de ayuda a domicilio están sujetas a la normativa laboral (Estatuto de los Trabajadores) y al producto de la negociación colectiva, lo que supone un grado más elevado de protección en comparación con las cuidadoras domésticas remuneradas. Junto a esto, lo cierto es que la negociación colectiva y el papel activo de los sindicatos han sido un mecanismo importante para la mejora de las condiciones laborales de las auxiliares del SAD, en especial, a partir de las mejoras introducidas a

partir del 2006 en el País Valenciano¹⁶³. Hubo incrementos salariales muy destacados durante los años siguientes, que pretendían, entre otras cosas, la reducción de la rotación laboral y la fidelización de la trabajadora (ver capítulo de “El servicio de ayuda a domicilio en el área metropolitana de València”). Estamos, por tanto, ante un elemento institucional del mercado de trabajo que les permite mejorar sus condiciones como grupo ocupacional. No obstante, y dentro del SAD, también caben diferenciaciones y, por consiguiente, segmentos. Y es que dentro del SAD tenemos aquéllas que trabajan en un servicio de titularidad pública y prestación pública, las que trabajan para una empresa pública, y las que lo hacen en un servicio de titularidad pública y prestación privada. Entre ellas hay diferencias notables, especialmente en sus condiciones salariales, mejores para las de titularidad y gestión pública (véase capítulo dedicado al servicio de ayuda a domicilio en el AMV), merced a diferentes convenios colectivos entre estos grupos. Junto a estas tres modalidades citadas, estarían las propias de las que se derivan de la LAPAD, en cuyo caso diferenciamos la prestación económica vinculada al servicio y el servicio propiamente dicho. Pues bien, existen diferencias entre las auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en un SAD de titularidad pública y prestación/producción pública o las que trabajan en una empresa pública, y aquellas auxiliares de ayuda a domicilio de un SAD de titularidad pública y prestación privada o cuando estemos ante el caso del SAD de prestación privada derivada de la LAPAD. Según estemos ante un SAD u otro hay diferencias, especialmente salariales. Veíamos que las auxiliares de ayuda a domicilio de un servicio de titularidad pública y prestación privada el salario anual bruto era de 16.843 euros para el año 2017, mientras que para las auxiliares del servicio derivado de la LAPAD era de 13.261 euros anuales brutos para el mismo año. Vemos, pues, que dentro de una misma ocupación queda latente nuevamente una segmentación del mercado de trabajo en este subsector. Y es que una regulación de las relaciones laborales no garantiza *per se* unas condiciones en el trabajo más óptimas, aunque sí es cierto que cabe la posibilidad de negociarlas, por lo que se presume la posibilidad de mejorar las condiciones laborales.

¹⁶³ Desde octubre/noviembre del 2018 han cambiado las tornas, dado que se han roto las negociaciones entre patronal (AERTE) y sindicatos (CCOO-Pais Valencià y UGT-Pais Valencià). Esto ha llevado a algunas concentraciones/manifestaciones de los/las trabajadores/as del subsector de ayuda a domicilio y de residencias, reivindicando mejoras en sus condiciones de trabajo. Así, pese a algunos avances en sus condiciones laborales, no se está exento de tensiones entre patronal y sindicatos.

Así pues, “el ordenamiento jurídico laboral se presenta como un mecanismo de corrección o reducción de las tendencias naturales hacia la segmentación laboral” (Cruz Villalón, 2015: 24). Sin embargo, este mismo autor destaca que la introducción continua de medidas flexibilizadoras, como el contrato temporal o las jornadas a tiempo parcial¹⁶⁴ en la regulación laboral no hace sino que ahondar en la segmentación del mercado de trabajo. Asimismo, deberíamos añadir que un marco institucional diferenciado, tanto en lo relativo a legislación laboral como a convenio colectivo, como ocurre en el sector objeto de estudio, contribuye a definir diferencias en el seno del colectivo de mujeres que trabajan en las actividades de cuidados a las personas en situación de dependencia. Algo evidente a la vista de lo analizado en este epígrafe.

15.2.5. Prácticas de gestión de la mano de obra

Todos los condicionantes de la demanda de trabajo analizados hasta el momento en este capítulo definen un campo de posibilidades de elección sobre el que se va a concretar la demanda de trabajo (salarios, jornadas, etc.) Si bien dicho campo no es muy extenso, lo cierto es que la capacidad de decisión no es nula. Es en este contexto en el que acaban definiéndose las condiciones concretas de los empleos en el ámbito de los cuidados a personas en situación de dependencia en el hogar. La decisión final dentro de este margen de decisión corresponde a las y los empleadores (sean las familias o las empresas prestatarias del servicio).

La contratación de las cuidadoras domésticas remuneradas se rige por el libre mercado, donde los/as empleadores/as tienen un gran poder de negociación. Son estos/as últimos/as quienes fijan los salarios, los horarios y otras características del puesto de trabajo; como manifiestan las cuidadoras, “si no aceptas esas condiciones, no trabajas”. Quedan patentes las asimetrías en las relaciones laborales y las jerarquías de poder. El reclutamiento se realiza en función de la existencia de un nutrido grupo de trabajadoras dispuestas a trabajar en este empleo, teniendo en cuenta algunas características de ellas, especialmente el buen trato, la confianza, la relación inter-partes, y sin que la formación sea un elemento destacado para la selección y reclutamiento de las trabajadoras. La duración en el puesto de trabajo, tal y como indicábamos en el elemento estructural de la demanda de este

¹⁶⁴ Recordemos que el contrato a tiempo parcial (alrededor de treinta horas, aproximadamente) es el más usual en el SAD de titularidad pública y prestación privada. Según algunos testimonios puede rondar el 80/90%.

servicio, queda a expensas no sólo del desempeño correcto o incorrecto de las funciones encomendadas, sino que a ello hay que unirle que su contrato finaliza generalmente cuando fallece la persona cuidada o cuando se institucionaliza en un centro de día o residencia. Esto conduce a una inestabilidad en la trabajadora o una incertidumbre en la duración en su puesto de trabajo, por lo que sus condiciones laborales serán peores que en otros puestos de trabajo de cuidados de atención directa, como es el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio o las gerocultoras en centros de día o residencias.

En el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio, las prácticas de gestión de la mano de obra dependerán de cada una de las empresas prestatarias, de la política por la que hayan optado, quedando íntimamente ligado con la demanda del servicio. Un ejemplo claro de la desigual intensidad con que los factores determinantes de la demanda de trabajo actúan sobre estas empresas, así como de la idiosincrasia de la respuesta de cada empresa dentro de su margen de elección. En los casos aquí estudiados hemos observado diferentes prácticas de gestión de la mano de obra, al menos en lo que respecta al tipo de contrato y a la remuneración. Como ya han sido expuestas las diferencias o desigualdades en la remuneración, ahora nos centraremos en lo relativo al tipo de contrato.

Una de ellas realiza contratos por obra o servicio determinado a un 50% aproximadamente de su plantilla, siendo el 50% restante contratado/a como indefinida; mientras, otra de las organizaciones, en este caso perteneciente a la economía social (concretamente una cooperativa), sí que aboga por la contratación indefinida, con un 75% de contratos indefinidos. Y en todo caso, debemos recordar las diferentes modalidades del SAD, pues según qué modalidad se opta más por un tipo de contrato o por otro. Por una parte, tenemos las auxiliares de ayuda a domicilio del SAD municipalizado, que forman parte de la plantilla del personal de la Corporación Local. Por otra, las que trabajan en un SAD de titularidad pública y prestación privada, en cuyo caso, la regla general es que el 80% de la contratación sea indefinida y el resto sea temporal para cubrir los picos de demanda. Junto a lo dicho, sus contratos son a tiempo parcial, de alrededor de unas 30 horas semanales. En el caso del SAD derivado de la LAPAD, la duración de la jornada es variable, el contrato es de obra o servicio determinado y, por tanto, finalizará la relación laboral cuando fallezca la persona receptora de cuidados (ver capítulo “El servicio de ayuda a domicilio en el AMV”) o se institucionalice.

15.3. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DESDE EL LADO DE LA OFERTA DE TRABAJO

En este epígrafe presentamos algunas características de la oferta de trabajo. El sector de los cuidados domésticos remunerados está caracterizado por su alta feminización, tanto para el caso de las cuidadoras remuneradas en el hogar independientes/autónomas como de las auxiliares de ayuda a domicilio. En cuanto a las primeras (cuidadoras domésticas remuneradas autónomas, analizadas en el capítulo 3), un porcentaje considerable son mujeres de nacionalidad extranjera, especialmente procedentes de Latinoamérica. Sin embargo, hemos visto que desde la Gran Recesión ha habido cierta recomposición o reconfiguración en la oferta de trabajo, dado que se (re)incorporaron personas nativas al trabajo doméstico y de cuidados. Mujeres nativas que hasta la crisis económica estaban ocupadas en otros sectores perdieron su empleo y a partir de ese momento se introdujeron en el mercado de trabajo de los cuidados, como consecuencia de la falta de oportunidades laborales en otros sectores (Muñoz y Pitxer, 2016; Martín Palomo *et al.*, 2018: 44). Todo ello sin olvidar que antes del inicio de la crisis económica ya existían mujeres autóctonas desempeñando esta labor, con mucha frecuencia dentro de los márgenes de la informalidad. En el subsector de las auxiliares de ayuda a domicilio también se presenta una alta feminización, que según nos han relatado las personas entrevistadas, ronda el 80% de mujeres y el 20% restante hombres (esto también coincide con las estadísticas de ocupación por ramas de actividad, como vimos en el marco teórico). Aun siendo característica la alta feminización, también ha habido una ligera introducción de hombres en estos trabajos desde la Gran Recesión.

Junto a la feminización, podemos presentar algunas diferencias según nacionalidad. En el caso de las cuidadoras domésticas remuneradas autónomas hemos visto una fuerte presencia de mujeres de otras nacionalidades (mayoritariamente de procedencia latinoamericana) y otra parte formada por mujeres nativas. Existe una segmentación dentro del trabajo doméstico y de cuidados según se trate de mujeres inmigrantes o nativas (Alt e Iversen, 2017: 22), aunque bien es cierto que la brecha, especialmente la salarial, entre ambos grupos se ha estrechado. Mientras, dentro de las auxiliares de ayuda a domicilio hay menor presencia de mujeres procedentes de otros países, con alta presencia de trabajadoras nativas. Así pues, viendo los diferentes subsectores (cuidadoras

domésticas remuneradas independientes y auxiliares de ayuda a domicilio) hay segmentación entre ambas por cuestiones de nacionalidad o etnia.

Atendiendo a la edad de las trabajadoras aquí analizadas, lo cierto es que se han encontrado mujeres de todas las edades. Para el caso de las cuidadoras domésticas remuneradas existe una amplia variedad etaria, oscilando en la horquilla de la veintena hasta edades superiores a los 70 años, aunque es cierto que predominan las mujeres de mediana edad. Mientras, en el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio la regla general es que éstas estén más cerca de la franja de edad de entre los 35 y los 55 años. No obstante, con la crisis económica los informantes clave nos han relatado casos de mujeres más jóvenes desempeñando el trabajo de cuidados aquí descrito.

Como último elemento característico a destacar de la oferta de trabajo en el sector de los cuidados situamos la formación de sus trabajadoras. Muchas de las mujeres inmigrantes que trabajan como cuidadoras domésticas remuneradas autónomas presentan una formación académica superior y/o diferentes a los puestos de trabajo que desempeñan (trabajo de cuidadoras), y que una vez se incorporan a este mercado laboral adquieren sus habilidades y competencias a partir de mecanismos informales, como es la práctica en el mismo domicilio y siguiendo las instrucciones, en algunos casos, de los miembros de la familia (en especial por parte de las mujeres de dicha familia). Algunas otras sí se formaron posteriormente en materia de cuidados a partir de cursos impartidos por el servicio valenciano de empleo (SERVEF/LABORA) o de cursos ofrecidos por sindicatos y algunas Asociaciones entrevistadas en nuestro trabajo de campo. Un intento de mejorar su empleabilidad, de adecuarse a las necesidades de los/las empleadoras, y de aumentar su grado de profesionalización. En el supuesto de las cuidadoras domésticas remuneradas nativas, la mitad de ellas tampoco dispone de formación reglada para el desempeño de su trabajo: su formación la han adquirido a lo largo de su vida, especialmente a través del cuidado de personas ancianas y/o personas en situación de dependencia de su propia familia. Ahora bien, tanto para las foráneas como para las autóctonas, el hecho de que no tengan formación reglada no significa que no tengan competencias y habilidades: lo que sucede es que éstas están infravaloradas, debido especialmente a su identificación con el trabajo doméstico no remunerado. Hay una idea de *continuum* entre el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidados remunerado. Es decir, que dichas habilidades son vistas como innatas o naturales a su condición de ser mujer (Lamas, 2018: 12-13) y a la visión de que ésta es la garante principal del bienestar de la familia. Esta visión conlleva

que el trabajo mercantilizado que desempeñan se vea, del mismo modo, devaluado y mal pagado. Entrando en el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio sí observamos una diferencia de interés en cuanto a su formación. En este caso sí se exige una formación específica o la acreditación competencial. Así, algunas de las trabajadoras con muchos años trabajando en el sector han conseguido el reconocimiento de estas habilidades y competencias a través de los certificados de profesionalidad, y en algún caso han tenido que ampliar sus conocimientos a partir de la impartición de determinados módulos para adquirir dicho certificado (entre estos certificados destacan el de Atención Sociosanitaria a personas en el domicilio y el de Atención sociosanitaria en instituciones sociales). Otras han adquirido estas habilidades y competencias a través de otros mecanismos formales, como puede ser a través de determinados ciclos formativos de Formación Profesional, como el de Grado de Atención a Personas en Situación de Dependencia o el antiguo Técnico en Atención Sociosanitaria.

15.4. CONCLUSIONES

A partir de la revisión de la literatura especializada y de la metodología cualitativa empleada a través de entrevistas en profundidad semiestructuradas hemos podido averiguar cómo se configuran unos mercados segmentados en el sector de los cuidados, concretamente en los puestos de trabajo de cuidadoras domésticas remuneradas en el ámbito doméstico y en las auxiliares de ayuda a domicilio. Podemos corroborar la hipótesis de que la mayor parte de los empleos dentro del sector de los cuidados, en especial los trabajos de atención más directa con las personas receptoras de cuidados, se hallan en el sector secundario del mercado de trabajo, caracterizado por bajos salarios, inestabilidad laboral y, en general, condiciones laborales sustancialmente inferiores al promedio.

Hemos comprobado que existe una demanda de servicios errática, oscilante y con fechas de finalización. Así, están presentes diferentes intensidades horarias en la demanda del servicio que se preste, tanto para el caso de las cuidadoras domésticas remuneradas (las autónomas), presenciándose las jornadas de las internas, de las externas a tiempo completo, a tiempo parcial o por horas, como para las auxiliares de ayuda a domicilio, donde hay momentos de la jornada en las que la carga de trabajo exige mayor intensidad. Al mismo tiempo, los procesos productivos son intensivos en manos de obra (en trabajo)

y escasa mecanización, además de escasa introducción de mejoras tecnológicas. Se le suma que las estrategias de competitividad se basan en la reducción de precios, tanto en de las cuidadoras domésticas remuneradas como en las empresas prestadoras del servicio de ayuda a domicilio. Junto a todo esto se le agrega una desigual regulación entre ambos colectivos de trabajadoras: las cuidadoras domésticas remuneradas autónomas quedan sujetas a una regulación especial, la de Empleadas del Hogar, más laxa en comparación con las del Régimen General, en el que se encuadran las auxiliares de ayuda a domicilio. Además, estas últimas ven mejoradas sus condiciones por el fruto de la negociación colectiva, un elemento que determina sus condiciones laborales, mejores que para las cuidadoras domésticas remuneradas en cualquier caso. No obstante, su fruto (los convenios colectivos) no es igual para todas las auxiliares de ayuda a domicilio (hemos visto diferencias entre el SAD de titularidad pública y gestión privada y el SAD derivado de la LAPAD).

La oferta de trabajo también ha sido objeto de análisis y así, cabe destacar la existencia de desigualdades en el colectivo de trabajadoras por su diferente poder de negociación. Así, dentro de las cuidadoras domésticas remuneradas, existe menor capacidad negociadora según nacionalidad, en peor situación las mujeres de nacionalidad extranjera. Y dentro de las trabajadoras de nacionalidad extranjera, esta capacidad de negociación también se ve afectada en función de si se encuentran en situación de regularidad o irregularidad.

En conjunto vemos una a) elevada precariedad laboral y la ubicación de este colectivo de trabajadoras de cuidados en el sector secundario del mercado de trabajo; b) existen diferencias internas dentro del grupo, esto es, una estratificación o *multisegmentación* dentro de las trabajadoras de cuidados: c) se presentan un cúmulo de factores determinantes de la demanda y de la oferta de trabajo, destacando en especial los primeros, y que afectan a la conformación de ese sector secundario del mercado de trabajo; y d) la existencia de un cierto margen de elección, tal y como se ha apreciado con las desigualdades internas del grupo de las auxiliares de ayuda a domicilio. Todo ello origina “desiguales capacidades y oportunidades sociales [...], trayectorias inestables y un deterioro de las condiciones de vida” (López Roldán y Fachelli, 2017: 17).

Parece, pues, que la dirección a tomar debe ir encaminada a corregir esta situación, a través de diferentes mecanismos, entre ellos, cambios de tipo normativo/legislativo. Para

el caso de las empleadas de hogar y cuidadoras domésticas remuneradas autónomas puede incidirse en la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT y el igualamiento de las condiciones circunscritas dentro del Régimen Especial de Empleadas de hogar al del Régimen General de la Seguridad Social. En el supuesto de las auxiliares de ayuda a domicilio, sujetas al Régimen General de la Seguridad Social, es cierto que cuentan con mejores condiciones de trabajo aunque dentro de los márgenes de la precariedad. Pareciera que un mismo convenio colectivo para todas las modalidades del SAD aquí presentadas podría ser un mecanismo de mejora.

No obstante, tampoco se puede dejar al albur de la legalidad vigente las condiciones laborales de estas trabajadoras, por lo que impulsos relativos a la organización de las trabajadoras del sector en torno a organizaciones sindicales u otro tipo de colectivos puede ser una vía para presionar a las autoridades legislativas y ejecutivas competentes para la mejora de sus condiciones. Así están haciéndolo algunas trabajadoras, articulándose en diferentes organizaciones, aunque todavía se encuentran excesivamente dispersas (por ejemplo, por territorios) y con escasa visibilidad.

Añadamos la posibilidad de explorar nuevas vías de organización empresarial. Así, existen algunas propuestas para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y de cuidados, caso de cooperativas de trabajo asociado (Díaz Molina, Etxezarreta y Larrañaga, 2018) u otras posibilidades de las encuadradas dentro del Tercer Sector.

El papel de las Administraciones Públicas como empleadores y productores de bienestar y cuidados en el SAD también hay que referenciarlo, sea en el ámbito autonómico y/o especialmente en el local, este último por estar más próximo tanto a las necesidades de la población como a nichos de mercado en su territorio. Hemos visto que su intervención como productor de cuidados es beneficioso para las trabajadoras, al observarse unas mejores condiciones de empleo y de trabajo para éstas, tanto las salariales como de jornadas, aunque ello no supone sacarlas de la precariedad (aunque las alejan de ésta).

PARTE IV: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

16. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS GENERALES DE ACTUACIÓN

En este capítulo final, y a modo de balance, incluiremos diversos tipos de consideraciones. En un primer epígrafe destacaremos la importancia de algunas de las opciones adoptadas para el correcto desarrollo de la investigación, donde incluiremos tanto elementos de carácter metodológico como los rasgos más destacados del marco teórico-conceptual. A continuación, en un segundo epígrafe, mostraremos los principales resultados del trabajo de campo efectuado en el Área Metropolitana de València, en el que se evidencian las deficiencias del modelo actual, tanto desde la perspectiva de la cobertura de las necesidades de cuidados como del impacto negativo que el cuidado doméstico no remunerado comporta sobre las cuidadoras (por lo general, mujeres), así como desde el punto de vista de las condiciones de empleo y de trabajo de las cuidadoras domésticas remuneradas. En un tercer apartado daremos entrada a los principales elementos sobre los que descansan estas deficiencias sociales y laborales, para continuar, en un cuarto epígrafe, ofreciendo unas pinceladas acerca de cuáles deberían ser los ingredientes principales de una política dirigida a mejorar los resultados sociales y laborales en materia de cuidados. Por último, en un quinto apartado, esbozaremos brevemente posibles líneas de futuro como prolongación de la investigación realizada.

16.1. PRINCIPALES OPCIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

En esta tesis doctoral se ha decidido optar por una concepción del trabajo en un sentido amplio, que incluye en su seno tanto el trabajo mercantil como el reproductivo. Creemos que esta opción es la más adecuada porque resultaría imposible abordar el análisis del objeto de estudio (los cuidados de larga duración) sin acogerse al concepto “ampliado” del trabajo.

Por otro lado, otra de las opciones escogidas en este trabajo ha sido el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo, dado que su empleo permite desvelar las negativas condiciones de trabajo en el sector de los cuidados al tiempo que facilita la identificación

de las causas explicativas del mismo. El resultado ha sido un amplio catálogo de causas explicativas: económicas, culturales e institucionales. Esto resultará de utilidad para comprender la situación y dinámica actual y aventurarnos en posibles líneas de intervención.

A nivel metodológico, destacamos la importancia del análisis de caso y del recurso a metodologías de carácter cualitativo. El primero ha permitido identificar la dinámica y el funcionamiento de la cobertura de cuidados y de la definición de las condiciones de empleo y de trabajo en el Área Metropolitana de València, si bien del mismo se pueden extrapolar resultados de carácter más general. El segundo se ha revelado fundamental en el análisis de un sector de actividad y unas actividades laborales que en buena medida ni son contempladas por las estadísticas oficiales ni en muchas ocasiones son valoradas socialmente como una actividad económica. Por los resultados obtenidos, podríamos calificar de acertadas ambas opciones.

16.2. PRINCIPALES RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

En este apartado mostraremos una selección de los principales resultados obtenidos en el trabajo de campo. Unos resultados que validan las hipótesis formuladas, además de mostrar que en pleno siglo XXI todavía estamos lejos de alcanzar una situación satisfactoria en cobertura de cuidados a las personas en situación de dependencia, puesto que ni todas están cubiertas ni la calidad del servicio prestado es adecuada en todos los casos. Por otra parte, los resultados mostrados a continuación también evidencian otros efectos negativos de la solución adoptada, puesto que las condiciones laborales en los empleos de cuidado (los analizados en la investigación: cuidadoras domésticas remuneradas y auxiliares de ayuda a domicilio) son altamente negativas, además del desigual reparto de tareas de cuidados en el ámbito doméstico no remunerado y las consecuencias negativas que se derivan. Veamos pues una selección en la que se recogen los principales resultados en estas facetas.

El protagonismo principal de los cuidados prestados por familiares de forma no remunerada frente a otras alternativas

En primer lugar, se desprende que los cuidados familiares a personas en situación de dependencia son los más frecuentes. Ciertamente hay algunas diferencias según se trate de personas de edad avanzada, personas con discapacidad o personas con enfermedad o accidente sobrevenido, pero, en cualquier caso, los cuidados provistos por miembros de la familia son los más usuales. Todo y que ello no impida que paralelamente también se acuda a otras formas de provisión de cuidados que permitan la compatibilización con el cuidado doméstico familiar.

Son diversos los factores que propician que este tipo de cuidado (esto es, el prestado por miembros de la propia familia de manera no remunerada) sea el más frecuente: de tipo económico, cultural y geográfico. En cuanto a los de tipo económico resaltar que no todas las familias con una persona en situación de dependencia tienen la posibilidad de acudir al mercado y proveerse de los cuidados a través de alguna de sus modalidades insertas en éste. Por tanto, las familias de clase baja no cuentan con otra posibilidad que satisfacer la cobertura de cuidados por los miembros de su familia a través del trabajo reproductivo, situación que sí pueden permitirse familias de clase media o alta. Por su parte, el elemento cultural también está presente entre los factores coadyuvantes para determinar la elección de la modalidad de provisión de cuidados. Las familias siguen considerando como una obligación moral el cuidado de las personas en situación de dependencia: sea de los ascendientes o de los descendientes, aunque aparecen muestras de un salto generacional, y es que los jóvenes sí parecen más dispuestos a optar por los cuidados formales y profesionalizados, algo que contrasta con el proceder de las personas de edad más avanzada. Este factor cultural es compatible con el Estado del bienestar de tipo *mediterráneo* del Estado español, donde destaca el protagonismo principal de la familia en la prestación de cuidados y una atención residual por parte de los poderes públicos. Al tiempo que también es cierto que los cambios de la nueva generación a los que acabamos de referirnos, acompañados de una insuficiente respuesta compensatoria en términos de intensificación en la dotación de servicios públicos para atender las necesidades de dependencia, acaban tensando la situación y dejando en una situación difícil a las familias de menor poder adquisitivo. Por último, los factores de tipo geográfico, al quedar patentes las diferencias entre diferentes zonas, donde se aprecia una clara incidencia del carácter urbano o rural del territorio, pudiendo distinguirse áreas urbanas, periurbanas o rurales. Inicialmente, las zonas urbanas y periurbanas cuentan con una mayor oferta de servicios para que las familias de las personas en situación de dependencia puedan escoger dentro

de un abanico más amplio de opciones. Sostenemos que el estudio realizado en este trabajo no arrojaría las mismas conclusiones si se hubiese realizado en una zona rural en lugar de haberlo hecho en el AMV.

La *generización* de los cuidados prestados de forma no remunerada en el ámbito familiar y la perpetuación de las brechas de género en el mercado laboral

Si los cuidados familiares son los más frecuentes, otra conclusión a la que se llega es acerca de quién se encarga de asumir la cobertura de los mismos dentro de la unidad familiar: la principal protagonista de dicha provisión es la mujer. En este sentido, las principales proveedoras de cuidados son las hijas, las madres y las parejas (si las hubiere), incluso ampliándose el círculo a la familia política (v.gr. nueras), pero, en cualquier caso, continuando el sexo femenino como el encargado del cuidado. Esta característica ha quedado remarcada en toda la fase de investigación, especialmente en su primera parte, donde se recalca que es la mujer de la unidad familiar el principal sostén de las personas en situación de dependencia. La *generización* de los cuidados en el ámbito familiar está muy arraigada y liga con esa visión de la mujer como principal actora dentro del ámbito doméstico, mujer que atesora unas características y habilidades que se le arrojan como supuestamente innatas por su sola condición de ser mujer (Carrasquer, Torns y Grau, 2015: 110). El resultado de esta construcción social del rol femenino es bien conocido: un profundo desequilibrio en el reparto del trabajo doméstico en general, y de los cuidados en el entorno familiar en particular.

Pero las consecuencias de esta *generización* del cuidado desbordan la esfera doméstica para alcanzar de lleno el ámbito laboral, dado que serán ellas quienes deberán de tratar de compatibilizar sus tareas de cuidados con su trabajo mercantil, asumiendo una carga global de trabajo desproporcionadamente elevada, esto es, teniendo que sobrellevar las complicaciones inherentes a la doble presencia en el ámbito reproductivo y productivo. Esta doble asunción de trabajos conlleva que su presencia en el mercado laboral se vea dificultada, con fuertes barreras para un desarrollo en igualdad de condiciones que el hombre. Así pues, las mujeres que asumen el trabajo reproductivo destinado al cuidado de las personas en situación de dependencia de su propia familia en ocasiones optarán por reducir la intensidad de su presencia en el mercado laboral, optando por empleos que supongan una menor carga horaria, como puede ser el caso de empleos a tiempo parcial,

algo que en no pocos casos se acompaña de jornadas atípicas. Esto tiene repercusión sobre sus salarios, que serán menores, pero también sobre sus propias trayectorias laborales, que se verán truncadas o interrumpidas, o como mínimo, con un mayor número de obstáculos que superar, lo que perpetúa las diversas brechas de género en el mercado laboral. Asimismo, otra opción que ha sido intensificada en esta investigación es que, en ocasiones, es la mujer quien decide abandonar el mercado laboral al no poder asumir la doble carga de trabajo y debe (o se vea obligada a) ocuparse a tiempo completo del trabajo doméstico y de cuidados. Por tanto, será ella quien pase a formar parte del grupo de personas inactivas para las estadísticas oficiales sobre el mercado laboral. Otra derivada de este doble trabajo es que a largo plazo existirán también consecuencias negativas para estas mujeres, pues la interrupción de sus trayectorias laborales o la redefinición de las mismas con la opción por empleos con jornadas a tiempo parcial o con jornadas atípicas tienen su repercusión en las cotizaciones sociales (repercusión negativa) y, por tanto, en las menores pensiones que cobrarán en el futuro. En suma, estas mujeres se verán relegadas a trabajar en los estratos más bajos del mercado de trabajo, en el segmento secundario, el cual se caracteriza, entre otros, por sus bajos salarios, su elevada rotación en los empleos, la inestabilidad, la temporalidad y/o la parcialidad, así como por una menor intensidad protectora tanto en términos de prestaciones por desempleo como de pensiones de jubilación.

Persisten las carencias generalizadas y las deficiencias en los servicios públicos en el ámbito de los cuidados, y ello a pesar de la Ley de la Dependencia

Con la crisis iniciada a finales del 2007, la situación para el colectivo de personas en situación de dependencia no ha sido satisfactoria. De un lado, el desarrollo del sistema de la Ley de la Dependencia quedó maltrecho por la falta de financiación por parte de la Administración central y dejando en manos de las Comunidades Autónomas su desarrollo y la carga económica, siendo ésta claramente insuficiente, con signos de disparidades regionales (Martínez Buján, 2014). Por otro, las familias perdieron poder de compra a raíz de la pérdida de empleo y, por ende, de ingresos en la unidad familiar. Esto condujo a una *refamiliarización* de los cuidados por parte de las familias, donde, como ya apuntábamos, la mujer es la principal protagonista. Y, además, a las familias les quedaban pocas opciones que no fuesen, o bien la *refamiliarización*, o bien la contratación de personas para el cuidado dentro de los márgenes de la informalidad, al ser estos más

económicos que otras modalidades de cuidados (v.gr. los cuidados institucionalizados, o en general, los cuidados profesionalizados). Esto último va de la mano de un importante recurso a trabajadoras de nacionalidad extranjera (con menor poder de negociación en el mercado laboral), de ahí que de esta contratación de personas para el cuidado en el hogar destaca la presencia de mujeres inmigrantes, especialmente latinoamericanas. Y esto último no está reñido con un fenómeno observado cuando la Gran Recesión dejó sentir sus efectos con mayor intensidad sobre la población trabajadora, un fenómeno consistente en el aumento de la población autóctona en este trabajo, que aquí hemos denominado *(re)nativización*.

En esta tesis doctoral también se ha tratado de extraer una serie de conclusiones acerca de la aplicación de la Ley de la Dependencia en el territorio valenciano, centrándonos en el estudio de caso del AMV. Una primera característica destacable es la duplicidad de servicios de atención a la dependencia, existiendo en algunos casos los mismos en el ámbito municipal y en el autonómico. Esta duplicidad es una muestra de la falta de coordinación entre las administraciones competentes. Una segunda característica es que los servicios sociales públicos son claramente insuficientes para satisfacer las necesidades de cuidados de las personas en situación de dependencia y sus familias, y, además, un recurso empleado por la Administración es la externalización de las actividades que inicialmente son públicas. Así, aunque la titularidad sea de la Administración, la prestación acaba recayendo en buena medida sobre instituciones privadas. Otra característica en la aplicación de la Ley de la Dependencia en el territorio objeto de estudio, y extrapolable al País Valenciano, es la demora en la resolución de los expedientes de dependencia, originándose efectos tan perversos como: años sin tener reconocido el derecho a la prestación derivada de la Ley de la Dependencia, años en el “limbo de la dependencia” (derecho reconocido por la Administración pero sin disfrute del mismo al carecer del servicio o prestación correspondiente) o incluso llegarse al extremo de fallecimientos de personas en situación de dependencia sin reconocimiento de su derecho o sin el disfrute del servicio o prestación concedida. Una cuarta característica es el creciente protagonismo del Tercer Sector a través de la creación de asociaciones de afectados, y que están cubriendo parcialmente las necesidades y demandas de las personas en situación de dependencia. Todo y que no todas parten desde una misma posición, estando en un lugar más ventajoso las grandes entidades del Tercer Sector. Esta cuarta característica, a saber, el creciente protagonismo del Tercer Sector,

deja entrever que la Administración rehúye de sus funciones propias para traspasar la “carga” a las Asociaciones del Tercer Sector: en definitiva, deja al descubierto que la Administración Pública se vacía al no encargarse ella misma de la prestación de los cuidados. Siguen actuando las familias como principal soporte y principal proveedor de cuidados, junto a la esfera mercantil y al Tercer sector. Se reafirmaría el *retrenchment* o la *residualización* de Sainsbury del Estado del bienestar.

El recurso a la mercantilización de los cuidados por parte de las familias de clase media y alta, pero con unas condiciones de trabajo muy negativas

Como indicábamos más arriba, dentro del campo de posibilidades en materia de provisión de los cuidados está la opción de mercantilizarlos, siempre que la familia disponga de capacidad adquisitiva suficiente para sufragar la compra de estos servicios. Algunas familias recurren, por tanto, al mercado para satisfacer las necesidades de atención de las personas en situación de dependencia, así como otras necesidades familiares. Una vía a la que recurren especialmente las familias de clase media y alta, ya que las de clase baja no cuentan con esta opción dentro de su ventana de posibilidades. Dentro de estos cuidados mercantilizados en la investigación optamos por identificar cuáles eran las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y de cuidados (o cuidadoras), así como indagar cuál había sido el impacto de la crisis iniciada a finales del 2007 sobre dichas condiciones. De entre las conclusiones que se han podido extraer podemos destacar algunas de ellas, partiendo de la triada básica de Mirjana Morokvasic (1984) Sònia Parella (2003) o Paloma Moré (2015a; 2015b) de “mujer, inmigrante y trabajadora”, esto es, que se trata de un empleo desempeñado ampliamente por el sexo femenino, donde hay una fuerte presencia de población inmigrante, y al que se le une el componente de clase. Pero veamos cuáles son los resultados obtenidos en esta vertiente de la investigación.

En primer lugar, que las tareas desarrolladas por estas trabajadoras van más allá de lo que podríamos denominar cuidados en un sentido restringido, o como mínimo, lo que serían los cuidados más centrados en la persona. El empleador/empleadora acaba contratando a estas trabajadoras para que cumplan las tareas propias del cuidado de la persona en situación de dependencia más las tareas propias de cuidado del hogar. De ahí que concluyamos que su trabajo no se limita a los cuidados en un sentido restringido.

Podríamos decir que se trata de una cuidadora con funciones adicionales propias de una empleada del hogar. No obstante, hay diferencias en este sentido según el número de horas o la jornada por la que se tenga contratada a dicha trabajadora, dado que cuantas más horas estén en el hogar trabajando, su actividad será tanto de cuidados de la persona como de tareas del hogar. Y *a sensu contrario*, cuantas menos horas, su actividad sí estará más centrada en la atención y cuidado de las personas y no tanto en las tareas del hogar. Por lo dicho, y porque así lo manifestaron las personas entrevistadas, consideramos que el término que debe emplearse es el de «trabajo doméstico y de cuidados».

En segunda instancia, cabe remarcar que hay diferentes modalidades en la contratación, pues distinguimos entre cuidadoras internas durante toda la semana, internas los fines de semana, externas a tiempo completo, externas a tiempo parcial, sea de mañanas, tardes o incluso noches, por horas, “alternas”, de “reemplazo”...En su mayoría, las trabajadoras/cuidadoras internas son de origen extranjero, especialmente latinoamericanas, una característica que ya subrayaba Martínez Buján (2010) con la denominación de *latinoamericanización*. Mientras, los puestos de trabajo de cuidadoras externas se ven ocupados no sólo por mujeres foráneas sino también por mujeres autóctonas. Un fenómeno que se ha visto reforzado a partir de la Gran Recesión y que nosotros, como señalábamos más arriba, hemos acuñado con el término de *(re)nativización*, reafirmando lo concluido en el primer capítulo de la parte empírica de este trabajo.

En tercer lugar, se trata de un trabajo que queda circunscrito al ámbito del domicilio de la familia empleadora, una característica propia de las empleadas de hogar. Esta característica confiere cierta invisibilidad y opacidad a este trabajo. Sin embargo, el ocultamiento no es total porque hay algunas tareas o actividades que desempeñan estas trabajadoras que exceden ese espacio doméstico-privado, tales como el acompañamiento, realizar la compra en supermercados o farmacias, visitas médicas, paseos o similares. De ahí que digamos que no se trate de un trabajo tan invisible.

En cuarto lugar, y en relación con las condiciones laborales de estas trabajadoras domésticas y de cuidados, y en especial para las trabajadoras internas, podemos afirmar que estamos ante un trabajo con una sobrecarga horaria, con una amalgama amplia de actividades a realizar, así como con una remuneración ínfima y que no se corresponde con las responsabilidades que entraña este trabajo. Además, ha quedado patente en la investigación que se generan unos vínculos afectivos en ocasiones muy intensos entre

persona cuidada y persona cuidadora, o entre empleador/a y trabajadora (relaciones siamésicas, como diría Durán, 2018a).

A lo anterior cabe añadir que la crisis de finales del 2007 ha sido perjudicial para las condiciones laborales de estas trabajadoras, especialmente en lo tocante a sus salarios, que se han visto reducidos. Es especialmente en sus retribuciones donde más se ha apreciado la afectación de la crisis, entre otros motivos porque tampoco es que previamente a esta fase crítica de la economía tuviesen muchos más derechos reconocidos. Siempre han tenido unas condiciones laborales paupérrimas y/o precarias. Por citar algún ejemplo, previamente al 2008 tampoco es que tuviesen contrato laboral formal, periodos de vacaciones o el derecho a la prestación por desempleo. Y es que se trata de un trabajo donde tradicionalmente ha predominado con bastante frecuencia la naturaleza informal, al no existir contrato ni alta en la Seguridad Social.

Por tanto, estamos ante un trabajo que quedaría enclavado dentro del segmento secundario del mercado de trabajo, donde, decíamos, los empleos se caracterizan por los bajos salarios, la inestabilidad, la temporalidad, la falta de movilidad ascendente... Pero la Gran Recesión ha tenido más efectos adversos, esto es, ha agravado la situación. De una parte, algunas de las cuidadoras extranjeras, ante la falta de oportunidades laborales, han tenido que retornar a sus países de origen o bien buscar trabajo en otros lugares, ya sea por la geografía española, ya sea en otros países. De otra, la crisis afectó también a la población autóctona, pues al carecer de oportunidades laborales en otros sectores, han terminado aceptando trabajos en el sector de los cuidados. No obstante, hay un nutrido grupo de nativas que han trabajado en este sector desde antes del inicio de la crisis. Esto es, dentro del grupo de las mujeres autóctonas diferenciaríamos las que trabajaban en este sector desde antes de la crisis, y aquellas que se han introducido en éste desde el inicio de la Gran Recesión al carecer de otras oportunidades laborales. En cualquier caso, el trabajo de las cuidadoras se ve atravesado por la precariedad en cualquiera de los supuestos analizados: foráneas o nativas, trabajando internas o externas, con larga experiencia en el puesto o con su reciente incorporación a este nicho.

La inmigración como provisión fundamental de mano de obra en los trabajos de cuidados remunerados

Atendiendo a la importante presencia de mujeres de nacionalidad extranjera en el trabajo de cuidados remunerado, al tiempo que se valoraban las condiciones laborales de las

trabajadoras domésticas y de cuidados, y el impacto de la Gran Recesión sobre estas condiciones laborales, se aprovechó la oportunidad para conocer cuál había sido el proceso migratorio de las mujeres inmigrantes latinoamericanas llegadas al AMV y sus trayectorias laborales tras la llegada al Estado español, además de indagar acerca de cómo se habían visto afectadas estas últimas como consecuencia de la crisis.

Por lo general, los proyectos migratorios no son fruto de una sola causa; por lo que no puede afirmarse con rotundidad que el inicio de su viaje fuese exclusivamente por motivos puramente económicos, sino que acostumbran a obedecer a una conjunción de causas, entre las que se incluyen, además de las económicas, otras políticas, sociales o institucionales. Además, las redes migratorias cobran una fuerza considerable para el inicio de su proceso migratorio, al permitir tener una ligazón entre el país de origen y el país de destino, y ser un elemento facilitador para la búsqueda de soluciones en materia habitacional y de entrada en el mercado de trabajo en el país de destino, todo ello sin restar importancia a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales y mejoras en sus condiciones de vida.

Tras la llegada, las trayectorias laborales de estas personas no se caracterizan por un claro perfil ascendente, sino que más bien están marcadas por la continuidad en un mismo puesto de trabajo: el de cuidadoras remuneradas en el ámbito doméstico. Existen algunas salvedades, al acceder en algunos casos a otros nichos de mercado, como puede ser la hostelería, la limpieza o la agricultura. Parece evidente que sus trayectorias no siguen el modelo en forma de U sino en forma de L, al estancarse en unos mismos puestos de trabajo y carecer de movilidad en un sentido ascendente. Como decíamos, las modificaciones, si las hay, son en un sentido horizontal.

Por otra parte, la crisis también ha tenido sus efectos en las carreras laborales de estas trabajadoras. Aquéllas que habían visto mejorar ligeramente sus condiciones, como por ejemplo con la obtención de un contrato formal y con alta en la seguridad social, o con pequeños aumentos salariales (aunque no ajenos a la precariedad), han visto truncadas estas mejoras. En algunos casos, una parte de las que habían accedido a una oportunidad laboral ligeramente mejor en otros sectores se han visto obligadas a retornar al trabajo doméstico y de cuidados a pesar de unas peores condiciones laborales, hablando así de un “empleo refugio”. A esto se añade que en no pocas ocasiones han tenido que desplazarse a otros lugares del territorio español o fuera de éste. No sólo ha habido un retorno a sus países de origen sino también el inicio de nuevos proyectos migratorios

después de muchos años en España, destacando en el discurso de las entrevistadas tanto Francia (para trabajar en la agricultura) como a la ciudad de Londres.

Son varios los factores que constriñen el margen de maniobra de estas trabajadoras en el ámbito laboral, tales como a) la organización de los cuidados en los países desarrollados, en los que las familias trasladan la carga del cuidado a la mujer inmigrante; b) las políticas migratorias, que en ocasiones son una barrera o dificultad para la entrada al país de destino y en su mercado laboral; c) la estructura productiva del territorio al que se dirigen y su mercado de trabajo *multisegmentado*; d) las cargas familiares para la mujer, sea en el país de origen, sea en el de destino (o ambos)... Todo ello encuadrado dentro del fenómeno de la globalización, en el que los/as empleadores/as de los países centrales tienen interés en la existencia y mantenimiento de mano de obra inmigrante con escaso o nulo poder de negociación dedicada a desarrollar los trabajos más duros, precarios y peor valorados, incardinados dentro del segmento secundario, asentando tanto la división internacional del trabajo en general, como el reproductivo remunerado en particular.

El Servicio de Ayuda a Domicilio, entre otras opciones de cobertura de las necesidades de cuidado, también en la esfera doméstica pero distintas a las presentadas hasta el momento

La externalización de los cuidados dentro de la esfera doméstica puede tener lugar no solo con la modalidad arriba mencionada, sino que también puede darse la situación de que la familia de una persona mayor y/o en situación de dependencia mercantilice estos cuidados a través de la contratación de los servicios de una empresa privada dedicada a su provisión. A su vez, también cabe la opción de que sea la propia Administración Pública quien se encargue de esta prestación. Hablaríamos del conocido como SAD, un servicio de proximidad y englobado dentro de los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo. Así, y dentro de éste, cabe la posibilidad de que la titularidad y prestación recaigan sobre la Administración, pero también que la titularidad sea pública y la prestación sea privada, ejecutada bien por empresas mercantiles o por organizaciones del Tercer Sector, un rasgo del que ya se avisaba acerca de los Nuevos Yacimientos de Empleo (unas opciones que también se dan en otros de los Nuevos Yacimientos de Empleo).

A lo anterior cabe añadir que la LAPAD también ofrece este SAD a través de la concesión de la prestación económica vinculada a aquél con el fin de que la persona en situación de

dependencia (o sus familiares) contrate los servicios de ayuda domiciliaria. Así pues, hay una doble vía de acceso al SAD, diferente según la Administración encargada de la provisión del servicio. En el caso del SAD propio de los servicios sociales municipales, la Administración competente es la local, mientras que en el caso del SAD derivado de la Ley de la Dependencia (en el caso valenciano a través de la prestación económica vinculada al servicio, pues realmente no existe un SAD autonómico), la Administración responsable es la autonómica.

El estudio realizado ha permitido constatar que hay diferentes modalidades de prestación del SAD en el AMV. En unos casos el servicio es de titularidad y provisión pública, siendo un servicio municipalizado. En este caso, en algunos municipios se ha recurrido a la creación de una empresa pública destinada a esta actividad. Otra opción es que la provisión sea pública (se trata también de un servicio público), pero la prestación del servicio se encuentre externalizada en favor de una empresa mercantil, una cooperativa o una entidad del Tercer Sector. En este sentido, y en cualquiera de los casos aquí referidos, las actividades que vienen a desarrollar son similares, incluyéndose levantamientos, aseos e higiene personal en la misma cama o en el baño, acompañamientos u otras similares. Además, la intensidad horaria es similar en cualquiera de los casos: lo más habitual es que se trate de un servicio de una hora diaria, pudiéndose distribuir de distinta manera durante la semana. Así, hay usuarios/as que reciben el servicio de lunes a viernes, mientras que, en otros casos, los reciben algunos días (no todos) a la semana. Como excepción, destaca el caso del municipio de València, donde el servicio puede aumentar hasta llegar a un máximo de dos horas, aunque son casos excepcionales.

A diferencia del caso de externalización de las cuidadoras domésticas en el ámbito doméstico, en el SAD municipal sí que hay un protocolo y unas reglas a cumplir, siendo el garante la propia Administración local. Los servicios sociales de base son los encargados de valorar si al vecino/a de la localidad le corresponde el derecho a ser usuario/a del SAD, teniendo en consideración aspectos médicos, sociales y económicos. No obstante, y pese a estos aspectos, la trabajadora social tiene la potestad de conceder el servicio si así lo estima oportuno. A partir de la valoración de la trabajadora social se activará el SAD. De forma mayoritaria este servicio es gratuito para el usuario/a, con la excepción de dos de los municipios aquí estudiados y que aplican un copago en función de las rentas familiares. Al tiempo que se activa el SAD, lo usual es que se inicie el trámite referente a la Ley de la Dependencia. Dado que el reconocimiento del derecho y la

concesión de la prestación o servicio suele demorarse en el tiempo, mientras tanto llega la respuesta a la solicitud vinculada a la Ley de la Dependencia seguirá prestándose el SAD municipal. Cuestión aparte es cuando se ha resuelto el expediente de la Ley de la Dependencia, en cuyo caso, y de forma mayoritaria, los servicios sociales de base del municipio retirarán el SAD municipal. No es una cuestión generalizada, pues sigue existiendo la potestad por parte de las trabajadoras sociales de seguir prestándose el servicio de ayuda domiciliaria municipal. Esto es, compatibilizar la ayuda municipal con la autonómica.

Las auxiliares de ayuda a domicilio, trabajo de cuidados en el domicilio familiar en condiciones de precariedad laboral, aunque no tan intensa como en las cuidadoras remuneradas a domicilio

En relación con el trabajo desempeñado por las auxiliares de ayuda a domicilio, no hay duda de que estamos ante un trabajo de cuidados que acostumbra a compaginarse con tareas más específicamente domésticas, incluyéndose acciones varias como el aseo personal, compras, o incluso limpieza doméstica. Esto último es un aspecto que se ha visto modificado desde los inicios o desde la creación del SAD allá por los años 80 del siglo pasado: antaño, el peso de las tareas domésticas era superior al que existe en la actualidad. Hoy día, se compaginan los trabajos de cuidados centrados en la persona con los trabajos domésticos, pero con un mayor peso de los primeros respecto de los segundos.

Con todo, si bien las tareas acostumbran a ser similares para el conjunto de auxiliares de ayuda a domicilio, se aprecian diferencias significativas dentro del colectivo en lo relativo a las condiciones de trabajo. Una de las más notables tiene lugar en función de si se trata de personal propio o contratado por el propio Ayuntamiento, de un lado, o si hablamos de un servicio que está externalizado, de otro. Estas diferencias también se pueden observar en los casos de las auxiliares de ayuda a domicilio de un SAD privado o de las auxiliares que prestan sus servicios a partir de la prestación económica vinculada al servicio (en este caso, el SAD) recogida en la LAPAD. Las diferencias están en sus condiciones laborales. De este modo, las auxiliares de ayuda a domicilio de una corporación local gozan de mejores condiciones laborales que las auxiliares de un servicio externalizado, de un SAD derivado de la Ley de la Dependencia o de un servicio de ayuda domiciliaria privado. Entre sus mejores condiciones laborales entrarían especialmente las

condiciones salariales. A su vez, también se aprecia disparidad en lo relativo a la jornada. Así, las que forman parte del personal del Ayuntamiento o están contratadas por éste, tienen jornadas a tiempo completo en horario matutino. Mientras, las auxiliares de un SAD externalizado tienen unas jornadas a tiempo parcial, siendo mayoritaria la jornada de 30 horas. Consecuencia de esta jornada a tiempo parcial, su salario se ve menguado con respecto a las auxiliares municipales, rondando los 800 euros mensuales. Por otra parte, en materia de estabilidad de contrato, la situación tampoco es homogénea. Además de tener jornadas a tiempo parcial, las auxiliares de un SAD externalizado no tienen necesariamente un contrato a tiempo indefinido, pues las empresas requieren de cierto margen de maniobra para contratar de manera temporal a las trabajadoras. Una de las garantías para un mayor número de contrataciones como indefinidas se encuentra en las mismas cláusulas de los pliegos de condiciones de cada Ayuntamiento, que establecen un número mínimo de contrataciones con esta condición.

En suma, nos hallamos ante un servicio de apoyo en los cuidados a personas mayores y/o en situación de dependencia que favorece tanto a los/as receptores/as de cuidados como a sus familias. Sin embargo, y pese a la importancia que tiene para sus beneficiarios/as, no goza ni de suficiente valoración social ni las auxiliares de ayuda a domicilio se ven recompensadas con unas buenas condiciones salariales, ni de empleo y de trabajo.

Segmentación laboral en el sector de los cuidados a las personas en situación de dependencia: multisegmentación dentro de unos trabajos ubicados en el sector secundario del mercado laboral

Todos los trabajos de cuidado en el ámbito doméstico analizados son trabajos precarios que, de acuerdo con el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo, cabe ubicar en el sector secundario.

Podemos subrayar, pues, la segmentación del mercado de trabajo en el sector de los cuidados, centrándonos en las cuidadoras domésticas remuneradas y en las auxiliares de ayuda a domicilio. Sobre las primeras, cabe afirmar que hay segmentos dentro de este subsector, al diferenciar, por ejemplo, entre las cuidadoras domésticas remuneradas internas, externas a jornada completa, a jornada parcial, por horas, “de reemplazo” ... que tienen condiciones laborales diferentes entre sí, e incluso, diferencias en cuanto a las actividades a realizar. Así, las primeras mencionadas tienen una amplia amalgama de

acciones a efectuar, que incluirá no sólo el cuidado de la persona mayor y/o en situación de dependencia, sino que se le añaden tareas propiamente domésticas. A medida que la jornada laboral se reduce sí se observa que hay una mejor delimitación de las actividades a realizar, y que están más centradas en la persona y no tanto en tareas del hogar.

Paralelamente, se atisba una segmentación según nacionalidad, dado que las personas extranjeras suelen encontrarse en situaciones más perjudiciales que las autóctonas. Del mismo modo, cabe destacar otra manifestación de la segmentación entre las cuidadoras domésticas remuneradas, concretamente entre las inmigrantes, apreciándose claramente las diferencias que hay entre aquellas que no tienen “los papeles” (permiso de trabajo y de residencia) y las que sí los tienen. Las primeras están más desamparadas, tienen menor poder de negociación, y, por regla general, tienen peores condiciones laborales que las segundas.

Entrando ya en el SAD y en sus trabajadoras – auxiliares de ayuda a domicilio – se puede aseverar que también hay segmentación entre ellas, puesto que nos encontramos con diferencias notables entre las que trabajan para un SAD privado, las que trabajan para un SAD de titularidad pública y prestación privada, y las que realizan sus actividades en un SAD de titularidad y prestación pública o en una empresa pública. Así pues, podríamos realizar una gradación entre cada una de estas modalidades de SAD, observando notables diferencias salariales y de otro tipo, entre ellas.

16.3. PRINCIPALES FACTORES EXPLICATIVOS DE LAS DEFICIENCIAS SOCIALES Y LABORALES DETECTADAS EN EL CAMPO DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Son varios los factores explicativos de las deficiencias en el ámbito social y laboral detectados en esta investigación. Uno de ellos no es otro que la existencia de desigualdades sociales, al existir situaciones socioeconómicas desfavorables que afectan a determinados grupos sociales o colectivos. No sólo incluye el diferente poder adquisitivo - aunque podamos convenir en que es la principal causa de exclusión y de

falta de oportunidades -, sino que se le agregan elementos como el género, la etnia o la nacionalidad, situándose como variables clave en el análisis en su conjunto.

Se le suma una deficiente dotación de servicios sociales en general y en atención a la dependencia en particular. Así, un factor explicativo es la falta de un desarrollo y aplicación más intenso de los servicios y prestaciones que oferta la LAPAD. En este sentido, el modelo más deseable sería aquel que apostase por servicios de distinto tipo: servicios de ayuda a domicilio (con mayor intensidad horaria), servicios de centros de día y/o servicios de asistencia personal, que se ajustan más a los deseos de las personas en situación de dependencia (sus preferencias se dirigen a los cuidados en el hogar). Sin embargo, para el caso valenciano, la opción por la que se ha optado de forma abrumadora ha sido la prestación económica para cuidado en el entorno familiar.

Un tercer factor que no debe dejarse en el olvido estaría relacionado con la valoración social del trabajo de cuidados. Por un lado, los trabajos de cuidados efectuados por los miembros de la familia, recayendo especialmente sobre las mujeres, no gozan de una acertada valoración: están minusvalorados. No sólo es que no exista contraprestación económica por su desempeño, sino que se hallan invisibilizados o con escaso o nulo valor por parte de la sociedad. Todo y pese a que no puede desligarse del trabajo productivo o mercantil, al permitir tanto la supervivencia de las generaciones presentes como la garantía para las futuras, al tiempo que incorpora funciones de reproducción social y cultural (Benería, 1979; Carrasquer *et al.*, 1998; Carrasco, 2017; Torns, 2020). Esta valoración no se ve aumentada en los casos en los que sí existe remuneración por dicho trabajo. Dentro del trabajo de cuidados mercantilizado también está presente esta escasa valoración, quizá porque su desempeño corresponde de forma mayoritaria a las mujeres, y a éstas se les arroga como si condición natural se tratase este tipo de trabajo (siendo una suerte de *continuum* con el trabajo doméstico no remunerado). Además, la escasa presencia de los hombres en el trabajo de cuidados merece destacarse. Según apuntan algunas autoras (Roca Escoda, 2017), si existiese mayor presencia masculina en este trabajo de cuidados, gozaría de una mayor valoración social, y al mismo tiempo, podría ser un elemento que facilitase una mejora en la retribución económica por su desempeño.

Destacaríamos como cuarto factor a la debilidad del marco regulador de los trabajos remunerados de cuidados, especialmente para el caso de las cuidadoras domésticas remuneradas (con alta presencia de mujeres de nacionalidad extranjera, especialmente

latinoamericanas). En este sentido, tres puntos a valorar: un primer punto relativo a una regulación exclusiva en materia laboral (el régimen especial de empleadas de hogar), más laxa y menos garantista para con sus trabajadoras; un segundo que guarda relación con el anterior, tal es el caso de la elevada informalidad de este trabajo de cuidados, por lo que una parte de estas trabajadoras no se encontrarán sujetas a ningún tipo de regulación en materia laboral; y un tercero, y que se vincula con los dos anteriores, que es la escasa presencia de organización sindical.

Mencionados algunos de los factores explicativos de estas deficiencias, en el siguiente epígrafe se definirá la vía para avanzar hacia un modelo distinto del actual.

16.4. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN: LÍNEAS GENERALES DE UNA ESTRATEGIA DIRIGIDA A ALCANZAR UNA SOLUCIÓN SOCIALMENTE SATISFACTORIA EN LA COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE CUIDADOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Tras lo presentado a lo largo del texto, podemos afirmar que estamos ante una situación que refleja la ya manida crisis de los cuidados, donde hay disparidad en el reparto entre los diferentes vértices en la provisión de estos, y sin que sea la familia la única posible fuente provisora de cuidados en la esfera del hogar.

Por otra parte, tras la situación identificada en el trabajo de campo, además de con el apoyo enorme que representa la identificación de los principales factores explicativos de la realidad actual en materia de cuidados, pueden ofrecerse unas modestas propuestas que traten de dar solución a algunos de los retos o problemas aquí planteados. Empecemos con las mismas, no sin antes aclarar que se trata de una identificación muy general, sin abordarlas con un grado de profundidad suficiente puesto que no es un objetivo principal de esta tesis doctoral.

En primer lugar, hay que partir de que existen diferentes grados en cuanto a las situaciones de falta de autonomía y de dependencia, lo que conlleva que no pueda existir uniformidad en la provisión de cuidados. El colectivo aquí estudiado es heterogéneo y la provisión de

cuidados debe adecuarse a esta situación. Al mismo tiempo, debemos partir del cuidado preferencial para las personas mayores y/o en situación de dependencia: el cuidado en el hogar por miembros de la familia, que, mayoritariamente, serán mujeres. Dada esa preferencia debe buscarse un punto intermedio que trate de velar, por un lado, por el fomento de la autonomía, la protección en situaciones de dependencia y una adecuada provisión de cuidados, y por otro, el bienestar de sus cuidadores informales, tanto en su vertiente física y emocional como en su desarrollo laboral/profesional.

En este sentido, el decisor público aprobó la LAPAD y ofreció alternativas de provisión de cuidados, articulando un modelo en el que figuran la familia, el Estado, el sector mercantil y las organizaciones no lucrativas. Al respecto, una de las alternativas es la prestación económica vinculada al cuidado familiar, que algunos consideraron en su momento como un «salario para el ama de casa». Esta prestación es la más frecuente en algunas Comunidades Autónomas, caso de la valenciana, superando el 50% del total de prestaciones y servicios del catálogo ofrecido por la LAPAD. Así, vemos que está haciéndose un uso excesivo de esta prestación, todo y cuando la misma ley establece que las prestaciones deben ser de carácter extraordinario y, además, la prestación a la que hacemos mención no garantiza una provisión de cuidados profesionalizado. Lo que sucede es que, como este trabajo lo desarrollan mayoritariamente mujeres en el hogar (esposas o parejas, hijas, nueras...) y a ellas se les asocia/asigna ese trabajo reproductivo, ese trabajo doméstico y de cuidados, como aptitud o vocación innata, se considera que se están prestando servicios de cuidados adecuados por el simple hecho de ser mujer: el cuidado como algo consustancial a la mujer. En algunas ocasiones, cuando las condiciones de salud de la persona mayor y/o en situación de dependencia no son especialmente graves o cuando su autonomía no está excesivamente deteriorada, puede que ese cuidado familiar sea suficiente. Pero en otros casos esto no es así, sino que se exige de una provisión de cuidados profesionalizada y en ocasiones fuera del ámbito domiciliario. Además, en el caso de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar, la cuantía que se percibe es claramente insuficiente. Aunando estas dos consideraciones, a saber, la predominancia de la prestación por cuidados familiares más la cuantía escasa de la prestación, parece que esta alternativa no es la más adecuada. Podrían presentarse dos propuestas a este respecto: una de ellas consistiría en que la cuantía de la prestación económica vinculada al cuidado familiar se incrementase, convirtiéndose así en un verdadero «salario para el ama de casa» y que realmente estemos

ante una verdadera traducción de este trabajo a la esfera mercantil, una conversión real al mercado, aun sin visos de profesionalidad, y consiguiendo así una “remuneración económica” tanto por el trabajo doméstico y de cuidados que desarrollan las cuidadoras informales como por el tiempo que no pueden destinar para el desempeño de un trabajo productivo o mercantil. Sin embargo, esta opción conllevaría la perpetuación de la persona cuidadora, la mujer, en este trabajo doméstico y de cuidados, al tiempo que asentaría la división dual de roles, con la que el hombre quedaría en el ámbito de lo público y la mujer en el privado, en la esfera del hogar¹⁶⁵. Habida cuenta de las expectativas profesionales y personales de las mujeres no parece la opción más conveniente, pues ni rompe esa división sexual a la que hacíamos mención y por la que tantos años las mujeres feministas llevan trabajando su reivindicación, ni garantiza un cuidado profesionalizado. Frente a esta alternativa podemos plantear la apuesta por unos servicios profesionalizados, y dentro de estos, y dado que la preferencia del grupo aquí estudiado es el cuidado en el hogar, lo más coherente sería potenciar (con una mayor dotación de recursos) el servicio de ayuda a domicilio o incluso, el servicio de centro de día, en el que el cuidado es extradomiciliario pero la pernocta se realiza en el domicilio de la persona en situación de dependencia. Con esta opción se lograría un cuidado profesionalizado a la persona receptora, al tiempo que permitiría a sus familiares disponer de más tiempo para conciliar este trabajo de cuidados con su vida laboral y personal. Atendiendo a estas dos alternativas planteadas, consideramos que la primera de las opciones hasta ahora planteadas no es la más procedente, siendo claramente más ventajosa la apuesta por el refuerzo de los servicios de ayuda a domicilio y los centros de día.

Otra opción que puede adoptar la familia o la persona mayor y/o en situación de dependencia es la mercantilización de los cuidados. Así, dentro de esta opción nos encontramos con la contratación de mujeres para el desempeño del trabajo doméstico y de cuidados, un grupo formado especialmente por mujeres inmigrantes, aunque también destaque la presencia de mujeres autóctonas, incluso desde antes del inicio de la Gran Recesión. Aquí, nuevamente, debe buscarse una solución satisfactoria para ambas partes: empleadora y empleada (o persona cuidada y persona cuidadora), esto es, la garantía de una provisión de cuidados adecuada para la persona receptora de estos, pero

¹⁶⁵ Este «salario para el ama de casa» ya fue objeto de discusión en el conocido como “debate sobre el trabajo doméstico”.

simultáneamente unas condiciones laborales adecuadas para las cuidadoras domésticas a domicilio. Recordemos que estamos hablando de un subsector de los cuidados altamente precario, con unas condiciones laborales muy gravosas para sus trabajadoras, especialmente para las internas y para las contratadas con jornada a tiempo completo. Una primera medida sería la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo y la eliminación de la figura de “interna”, solicitudes estas ya demandadas por Asociaciones y plataformas de inmigrantes. Sin embargo, las mejoras en sus condiciones laborales no hay que dejarlas al albur de lo que determine la ley, a partir de una mayor protección legislativa, pues la aprobación de una norma no implica necesariamente su cumplimiento. Podrían incluirse otros aspectos relacionados con el cambio de mentalidad de los/as empleadores/as, siendo conscientes de la precariedad de estas trabajadoras, al mismo tiempo que se podría hacer hincapié en la necesaria corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de las personas mayores y/o en situación de dependencia, suponiendo así una valorización tanto social como simbólica de los cuidados. Por otro lado, y no obstante, si se establecen barreras de entrada a estas trabajadoras, podría tener como consecuencia un perjuicio por la falta de oportunidades laborales, más si cabe cuando este trabajo doméstico y de cuidados es un empleo “refugio”, en especial para las mujeres inmigrantes (aunque hemos visto que entre algunas autóctonas también se ha convertido en un nicho laboral en el que “refugiarse”). También creemos que una opción conveniente sería la formación en materia de cuidados y/o la acreditación de competencias con el fin de, por una parte, garantizar unos cuidados profesionalizados, y por otra, aumentar sus posibilidades para trabajar en organizaciones prestadoras de estos servicios de cuidados en el mercado, como por ejemplo en los servicios de ayuda a domicilio, en centros de día o en residencias. Sin embargo, esta opción redundaría en un perjuicio para las inmigrantes recién llegadas, al no poder entrar en la habitualidad de trabajar como cuidadoras internas, así como a aquellas que no tengan posibilidad de acreditar sus competencias, lo cual, muy posiblemente les haría caer dentro de la economía informal. Si todo esto beneficiaría a las cuidadoras domésticas remuneradas no es menos cierto que existirían dificultades desde el lado de la demanda de trabajo, de las personas cuidadas/empleadoras, pues no toda la población tiene la suficiente capacidad económica para hacer frente al pago de este trabajo desempeñado por las cuidadoras domésticas remuneradas. Las clases populares serán las que se vean más afectadas al no poder sufragar los gastos de cuidados en la esfera mercantil.

Dentro de las opciones cuando se acude al mercado también encontraríamos la contratación de los servicios de cuidados a organizaciones, sean empresas mercantiles, cooperativas o entidades del Tercer sector. Aquí entra en juego, nuevamente, la capacidad económica de las familias y/ o de las personas mayores y/o en situación de dependencia. No todas las familias pueden hacer frente al pago de estos servicios como consecuencia de su falta de poder de compra. Sólo aquellas familias con mayor capacidad económica podrán contratar estos servicios, especialmente las familias de clase media y alta. Las clases populares no tendrían dentro de su campo de opciones la mercantilización de los cuidados, como sucede en el caso de la contratación de cuidadoras domésticas remuneradas antes citado. Esto se ha podido observar a lo largo del texto, donde se ha producido a partir de la Gran Recesión una *refamiliarización* de los cuidados y una desinstitucionalización de las personas mayores y/o en situación de dependencia. Dadas las carencias en los ingresos de las familias, éstas han decidido prescindir de los cuidados en centros de día y residencias y, con la cuantía que destinaban a estos servicios, las familias podían hacer frente al pago de sus propios gastos domésticos.

Sin obstaculizar la mercantilización de los cuidados, parece imprescindible que sea el Estado quien deba velar por prestar este trabajo de cuidados a través de diferentes vías. Una de ellas es la aquí estudiada: el servicio de ayuda a domicilio. Sin embargo, hay que valorar que este servicio es de muy corta duración, lo que implica necesariamente que este cuidado sea parcial y, por tanto, la familia deba seguir prestando estos cuidados o busque otras alternativas. Quizá sería conveniente un replanteamiento de este servicio, no tanto de las actuaciones que realizan sus profesionales (las auxiliares de ayuda a domicilio) sino de su intensidad horaria. Más horas cubiertas sería la situación idónea al garantizar un cuidado profesionalizado al tiempo que permitiría la conciliación personal y laboral de la familia, una característica propia de los servicios de cuidados de larga duración en Países Nórdicos (CES, 2020)

Habida cuenta de lo planteado hasta el momento, creemos que la Administración debe desempeñar un papel preminente al respecto, a través de una oferta pública, variada y de calidad, unas políticas públicas acordes a los retos ante los que nos enfrentamos en materia de cuidados. Un primer estadio sería un cumplimiento adecuado y férreo de la Ley de la Dependencia, introduciendo aquellos cambios más beneficiosos para los/as usuarios/as y para las familias. La habitualidad de la prestación económica vinculada al cuidado familiar debería revertirse, pues, en definitiva, perpetúa a la mujer en el trabajo

de cuidados. Por otro lado, debería potenciarse el catálogo de servicios que recoge dicha Ley, tales como los servicios de ayuda a domicilio, los servicios de centro de día o los servicios de asistencia personal. No obstante, hay situaciones en las que los servicios consolidados como el servicio de ayuda a domicilio o los centros de día no pueden cubrir la totalidad de las necesidades de cuidados, por lo que son imprescindibles unos servicios residenciales de calidad, aunque en la actualidad no gocen de buena prensa. Todos estos servicios, recogidos en la misma LAPAD, se proveen por entidades públicas, por organizaciones con ánimo de lucro, entidades no lucrativas o mediante conciertos con la Administración. La misma Ley reconoce esta colaboración público-privada. Pero creemos que la apuesta más decidida debe ser la de una titularidad y provisión pública, en especial porque las condiciones laborales de estas trabajadoras son mejores que en los otros casos; con todo, lo cierto es que, para el caso del País Valenciano, son escasas las de provisión pública, con un peso relativo muy pequeño en comparación con el conjunto de establecimientos o servicios para personas mayores, de tal forma que tenga que optarse por el concierto entre Administración y entidades no públicas. La prestación pública debe ser un proceso paulatino. Por su parte, el mercado puede seguir funcionando, donde tendrán como usuarios/as a aquellas clases medias y altas que lo puedan sufragar. En cualquiera de los dos casos, provisión pública o privada, parece que la dirección a tomar en cuanto a las residencias es el modelo de atención centrada en la persona, situación ésta que empieza a estar siendo tenida en cuenta por el gobierno autonómico valenciano a partir de las nuevas propuestas de su Ejecutivo.

En el fondo de este debate subyace la división entre trabajo productivo y reproductivo y el grado de corresponsabilidad en el reparto del primero, la centralidad de uno u otro tipo de trabajo en nuestras sociedades y la solución que colectivamente adoptamos frente al reto de la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas. De ahí que, junto a la LAPAD, se deban incorporar aspectos relativos a la configuración actual del modelo de mercado de trabajo, sin descartar fórmulas como la apuesta por el fomento de jornadas a tiempo parcial con salarios adecuados y que permitan asegurar el mantenimiento de una vida digna, tal y como efectúan otros países europeos, caso de los Países Bajos. En este ejemplo, y como subraya Pazos Morán (2018), se ha optado por generalizar el empleo a tiempo parcial a través de dos vías: una, ampliar el derecho a reducir la jornada para las personas con responsabilidades familiares; otra, incentivos fiscales a las empresas que

decidan contratar a tiempo parcial¹⁶⁶. Esta autora también presenta el modelo de los países escandinavos, que apuestan por el mantenimiento y cuidado de las personas mayores y/o en situación de dependencia en su propio domicilio, con una protección más intensa. En estos países existe fuerte provisión de servicios públicos por parte de la Administración y en los que las tasas de participación en el mercado laboral no exhiben una brecha amplia entre hombres y mujeres, y que en nuestra opinión es el más acertado.

Del mismo modo que hemos hablado de la configuración del mercado de trabajo, también sería interesante buscar fórmulas para fomentar el aumento de la tasa de participación de los hombres en los trabajos de cuidados remunerados, dado que un aumento de estos suele conllevar una mejora en su valoración social, lo que redundaría en beneficio de las mujeres, principales prestadoras de cuidados tanto en el trabajo productivo como reproductivo. Asimismo, esta medida debería acompañarse de otras iniciativas dirigidas a estimular directamente la valoración social de estos trabajos y las condiciones de empleo y de trabajo en que se desarrollan. Y aunque lo que sigue ya ha sido planteado desde hace décadas, la reducción de la jornada laboral a tiempo completo en general también supondría una mejora en las posibilidades de compatibilización entre cuidados y trabajo productivo o mercantil, aunque esta opción, es cierto, no garantiza ni un reparto igualitario entre hombre y mujer en el trabajo doméstico y de cuidados, como tampoco lo hace en el sentido de un cuidado profesionalizado, aspectos estos a los que también se debería prestar la atención que se merecen.

Aun así, todo y teniendo una Ley de la Dependencia a la que se le pueden incluir modificaciones y mejoras que corrijan los desajustes no previstos, hay que atender necesariamente a su financiación. La Ley no ha sido dotada de los mecanismos financieros/económicos que garanticen el derecho subjetivo de ciudadanía que suponen los cuidados de larga duración a personas mayores y/o en situación de dependencia¹⁶⁷. Las Comunidades Autónomas, como la valenciana, están sufragando las prestaciones y servicios de la ley de forma mucho más acentuada que lo que debería (por ley) la Administración Central. La Administración autonómica valenciana realiza un esfuerzo

¹⁶⁶ La autora también subraya que se ha abusado de esta figura en los Países Bajos.

¹⁶⁷ Como apunta el CES (2021: 171), y coincidiendo en lo recogido en nuestras propuestas, “a la vista de las necesidades reales y potenciales (...) es necesario inyectar recursos públicos adicionales en el sistema para aumentar la tasa de cobertura y eliminar la lista de espera, así como para aumentar el nivel de protección, proporcionando a la población dependiente una mayor intensidad asistencial, servicios de mayor calidad y prestaciones económicas de mayor cuantía”

inversor elevado, no correspondido con el esfuerzo exigido (por ley) a la Administración Central. En el caso del País Valenciano, el 88% del gasto total en dependencia corre a cargo de la Administración autonómica, mientras que la Administración Central destina muchísimos menos recursos, una situación que debe ser corregida. Con todo, y pese a la mayor implicación relativa de la Administración autonómica valenciana, consideramos que no hay una apuesta suficientemente sólida y decidida por parte de esta Administración autonómica en el cumplimiento de la ley, puesto que la dotación presupuestaria no es acorde con las exigencias existentes, (al no cubrir todas las necesidades), a lo que habría que sumar la infrafinanciación valenciana cronificada. Además, la prestación económica vinculada al cuidado familiar se encuentra sobredimensionada, al ser más económica para las arcas públicas. Y no debemos de perder de vista que la inversión en este sector trae consigo retornos, como la creación de puestos de trabajo en el mismo, sector intensivo en mano de obra, una actividad que además no es deslocalizable y, por tanto, crearía empleo en el entorno local más cercano. Y existen evidencias de que los decisores públicos en cada Comunidad Autónoma son los causantes de las diferencias existentes entre ellas en relación con la capacidad de generación de empleo (Fernández, Fernández y Meixide, 2019: 85).

Junto al mayor esfuerzo presupuestario por parte de las administraciones central y autonómica, otra medida, y que quizá pueda suscitar polémicas, es la puesta en funcionamiento de los copagos en los casos de personas en situación de dependencia con un nivel de renta y poder adquisitivos suficientes, algo coherente con la importancia de las diferencias de clase que hemos constatado en nuestra investigación. Ahora bien, se trata de una propuesta que suscita cierta polémica, frente a la que se han opuesto diversos colectivos, como pueden ser las Plataformas de la Ley de la Dependencia aquí entrevistadas. La introducción de un copago, no obstante, si fuese el caso, debería aplicarse únicamente en aquellos supuestos en los que la renta de la persona mayor y/o en situación de dependencia sea elevada¹⁶⁸. Pero ya decimos, esta medida es controvertida. Alternativamente, sería más conveniente un sistema de cuidados universal, tal y como sucede en otro pilar del Estado del Bienestar: la Sanidad.

¹⁶⁸ La puesta en funcionamiento del copago es una posibilidad establecida en la misma LAPAD. La introducción del copago ha sido apoyada por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Este comité puso en marcha una campaña de recogida de firmas que apostaba por la introducción del copago. Sin embargo, esta propuesta fue criticada por otros representantes del colectivo afectado, como pueden ser las Plataformas en defensa de la Ley de la Dependencia a nivel estatal.

De lo que no cabe duda es que estamos ante una situación de crisis de los cuidados ante la cual se debe responder de forma eficaz y en la mayor brevedad posible, habida cuenta de los pronósticos para el futuro. Ante esta crisis se debe velar tanto por conseguir una atención adecuada a las personas en situación de dependencia como por alcanzar unos mínimos de bienestar en todas las familias, de modo que no quede ningún segmento de la sociedad excluido de una dignidad en la cobertura de los cuidados y de unos mínimos en el bienestar de las familias con personas en situación de dependencia, y acompañar este esfuerzo con la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de cuidados.

En definitiva, debemos avanzar hacia una verdadera democratización de los cuidados, en el que exista un reparto de responsabilidades distinto y más acertado que el actual en dos vertientes: por una parte, dentro de la unidad familiar, entre hombre y mujer, dado que los primeros “no han estado a la altura que exige un modelo equitativo” (Unzueta, Trinidad Vicente y Hernández, 2013: 57); por otra, un reparto distinto entre familia, Estado, mercado y sociedad civil, con un protagonismo más elevado del Estado y un encaje en términos distintos de la necesaria contribución de la sociedad civil, dado que en la actualidad el peso recae especialmente en la familia y el mercado (Muñoz, 2015). Dos elementos subyacen a la insatisfactoria composición actual de los ingredientes de cobertura de los cuidados a los que acabamos de referir, unos elementos sobre los que se debería actuar con decisión para alcanzar la referida democratización de los cuidados: Uno estaría relacionado con la escasez de servicios públicos para la atención al colectivo de personas en situación de dependencia; el segundo con el fomento de la autonomía personal, una opción en la que subyace la idea del individualismo y el pensamiento acerca de la no necesidad de ayuda de otras personas, propio por otra parte del pensamiento neoliberal, y que ha minado las relaciones de vecindad y cercanía (Comas d’Argemir, 2019), y ante la cual van surgiendo propuestas comunitarias de cuidados (Vega, Martínez Buján y Paredes (eds.), 2018).

Como acabamos de mostrar, el trabajo desarrollado en esta tesis doctoral aporta información significativa, adicional a la de muchas otras investigaciones, para definir unas políticas que atiendan la actual crisis de cuidados y la elevada precariedad laboral existente en el sector. Puesto que no era el objetivo de esta tesis, en este apartado se han presentado algunos de los principales ingredientes que deberían alimentar esta estrategia de intervención pública, pero sin entrar a un nivel elevado de detalle ni profundizar suficientemente en cada uno de los ingredientes y alternativas planteados.

16.5. LÍNEAS DE FUTURO A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

La investigación realizada ha exigido centrar la atención en ciertas parcelas del campo de los cuidados a las personas en situación de dependencia, descartando otros. Una opción que responde a la necesidad de tratar con el detalle y la profundidad que se merece el objeto de análisis. En este sentido, se ha focalizado la atención en los cuidados remunerados en el ámbito doméstico y en el servicio de ayuda a domicilio, todo ello con una atención particular a las condiciones laborales en las que se desarrollan estos trabajos. Con esta elección hemos tenido que dejar fuera de nuestro análisis los cuidados institucionalizados distintos al SAD, al tiempo que se ha prestado poca atención a los cuidados proporcionados por las entidades del Tercer Sector de Acción Social. Tampoco hemos profundizado lo suficiente en los cuidados proporcionados en el ámbito doméstico por parte de familiares de la persona en situación de dependencia sin recibir contraprestación económica a cambio. Se trata, pues, de una investigación abierta, en la que existen distintas líneas de avance de cara al futuro.

Por otra parte, la definición de propuestas detalladas con las que reformular el modelo actual, en la línea de lo planteado en el epígrafe anterior, es otro de los frentes en los que también se puede avanzar en un futuro próximo.

Adicionalmente, como se anunció en la introducción de esta tesis doctoral, una buena parte de los resultados obtenidos han sido publicados. Con todo, todavía está en proceso completar la publicación de resultados, en particular en lo relativo a las condiciones de trabajo de las cuidadoras domésticas remuneradas y del proyecto migratorio y las trayectorias laborales de las cuidadoras latinoamericanas. Algo que forma parte de la agenda en el futuro más inmediato.

Por último, también entre las tareas a abordar como continuación de esta investigación, está la alimentación de una dimensión más colectiva de la investigación. El ejercicio realizado se ha nutrido de un trabajo fundamentalmente individual, acompañado de un diálogo continuo con el director de la tesis. Con todo, la investigación en equipo, o las colaboraciones para el desempeño de proyectos conjuntos, son una vía muy fructífera en el campo científico. De ahí que parte del avance en las líneas de trabajo que se acaban de presentar podría alcanzarse con esta línea de trabajo más colectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abellán A., Aceituno P., Pérez J., Ramiro D., Ayala A., y R. Pujol (2019): "Un perfil de las personas mayores en España. Indicadores estadísticos básicos", *Informes Envejecimiento en red*, nº 22. Disponible en <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2019.pdf> (última visita 28-01-2020).
- Acosta González, E. (2015): *Cuidados en crisis. Mujeres migrantes hacia España y Chile*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Aguado, T.E. y J.V. Pitxer (2013): Incidencia de la crisis y el desempleo sobre las mujeres, *I Congreso Estatal de Centros Universitarios de Ciencias del Trabajo y Relaciones Laborales*, València 12 y 13 de septiembre de 2013.
- Aguilar Idáñez, M. J. (2010): "«Las otras»: mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generizados en el ámbito territorial del bienestar", *Alternativas*, 17, págs. 201-220.
- Aguirre, R. (2009): "Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado", en Aguirre, R. (ed.) *Las bases invisibles del bienestar social: El trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: UNIFEM, págs. 23-46.
- Alberdi, I. (1993): "La familia, propiedad y aspectos jurídicos", en Garrido, L.J. y E. Gil Calvo (eds.). *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Editorial.
- Alberdi, I. (2005): "Los cambios en la institución familiar". *Panorama Social*, nº 1, primer semestre, págs. 17- 31.
- Alboraia. Reglamento regulador del servicio de ayuda a domicilio. 30 de julio 2012. Disponible en http://www.alboraya.org/es_ES/web/tu-ayuntamiento/detalle-normativa-municipal?groupId=10643&articleId=25530 (última visita 28-06-2018)
- Alcaide Lozano, V. (2013): *El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral*. Disponible en <http://hdl.handle.net/10803/129414> (última visita 28-06-2018)
- Alonso Seco, J.M y B. Gonzalo González (2000): *La asistencia social y los servicios sociales en España*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Boletín Oficial del Estado.

- Alos Moner, R. (2008): “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol 26, nº 123-148.
- Alt, J. y T. Iversen (2017): “Inequality, Labor Market Segmentation, and Preferences for Redistribution”, *American Journal of Political Science*, vol.61, nº 1, págs. 21-36.
- Álvarez Aledo, C. (1993): *La segmentación laboral en España: una perspectiva estructural*. Tesis doctoral dirigida por Dr. Santos Ruesga. Madrid.
- Álvarez Aledo, C. (1994): “El impacto de la segmentación laboral sobre el sistema productivo español y su modelo de competencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 5, págs. 109-128.
- Álvarez Dorronsoro J. (1999). “El trabajo a través de la historia”, nº 9. *Cuaderno de Materiales*. Disponible en <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm> (última visita 28-06-2018)
- Álvarez, J.A., Borges, A. y M.O. González (2005). “Yacimientos latentes de empleo e iniciativa empresarial: el caso de Canarias”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 56, págs. 149-164.
- Anderson, A. (2012): “Europe’s Care Regimes and the Role of Migrant Care Workers Within Them”, *Journal of Population Ageing*, 5(2), págs. 135-146. Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3356516/> (última visita 11-11-2020).
- Anderson, B. (2000): *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Palgrave MacMillan.
- Anthias, F. (2007): “Ethnic ties: social capital and the question of mobilisability”, *The Sociological Review*, 55(4), págs. 788-805.
- Aragón, J. (1994): “El debate sobre el empleo en Europa: propuestas y contradicciones del Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 5, págs. 41-56.
- Arancibia Fernández, F. (2011): “Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis”, *Revista de Ciencias Sociales*, nº 26, primer semestre, págs. 39-55.

- Arango, J. (1985): “Las «leyes de las migraciones» de E. G. Ravenstein, cien años después”, *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 32, págs. 7-26.
- Arango, J. (2000): “Explaining migration: a critical view”. *International Social Science Journal*, nº 52, págs. 283–296.
- Arango, J., Díaz Gorfinkel, M. y Moualhi, D. (2013), “Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España”. *Estudios sobre Migraciones Internacionales nº 114*. OIT. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_222285.pdf (última visita 28-06-2018)
- Arellano, M. (2006): “Trabajadoras latinoamericanas en España: Migraciones laborales y género”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 24 nº 1, págs. 151-179. Disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0606120151A/32326> (última visita 28-06-2018)
- Arnal, M., Finkel, L., y P. Parra (2013): “Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31 nº 2, págs. 281-311. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/43221/40971> (última visita 28-06-2018)
- Aronson, P.P. (2007): “El retorno de la teoría del capital humano”. *Fundamentos en Humanidades*, vol. VIII, nº 16, págs. 9-26.
- Arteaga, C. (2007): Pobreza y Estrategias Familiares: Debates y Reflexiones, *Revista Mad: Revista del Magíster en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad*, nº 17, págs. 144-164.
- Artiaga Leiras, A. (2015): *Producción políticas de los cuidados y de la dependencia: políticas públicas y experiencias de organización social de los cuidados*. Tesis doctoral dirigida por Amparo Serrano Pascual y Carlos Prieto Rodríguez. Universidad Complutense de Madrid.
- Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales (2015a): “Una ley innecesaria, de motivos espurios y efectos perversos” [nota de prensa]

- Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales (2015b): “El gasto social por comunidades autónomas. Educación, Sanidad y Servicios Sociales” [nota de prensa]
- Aysa-Lastra, M. y L. Cachón (2013): “Movilidad ocupacional segmentada: el caso de los inmigrantes no comunitarios en España”, *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 144, págs. 23-47. Disponible en http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_144_021381828358586.pdf (última visita 28-06-2018)
- Ayuntamiento de València (2016): Departamento de Bienestar Social, Educación y Deporte. Memorias <http://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/vDocumentosTituloAux/Memorias?opendocument&lang=1&nivel=11> (última visita 28-06-2018)
- Ayuso, A. y G. Pinyol (2010): “Introducción”, en Ayuso, A. y G. Pinyol: *Inmigración Latinoamericana en España. El Estado de la Investigación*. Barcelona: Fundació CIDOB, págs. 9-25.
- Badgett, M.V. L. y N. Folbre (1999): “¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118 (3), págs. 347-365.
- Bagnasco, A. (1985): “La costruzione sociale del mercato: Strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia”, *Stato e Mercato*, 13, págs. 9-45.
- Balbo, L. (1994): “La doble presencia” en Borderías, C., Carrasco, C. y C. Alemany (eds): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Ed. Icaria. Págs. 503-514.
- Ballesteros, E. y Aguado, E. (2018): “Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina”, en Aguado, E y Ballesteros, E.: *Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. València: Tirant Humanidades.
- Banyuls, J. (2014): “Determinantes de la crisis en España: dinámica económica reciente y políticas públicas”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, nº 2, págs. 79-90.

- Banyuls, J. y J. V. Pitxer (2002): “Condiciones de trabajo en los nuevos yacimientos de empleo”. Valladolid. *VIII Jornadas de Economía Crítica*. Disponible en <http://webs.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Laboral/Banyuls%20Josep.PDF> (última visita 28-06-2018)
- Banyuls, J., Cano, E, Pitxer, J.V. y A. Sánchez (2005): *Economia laboral i polítiques d'ocupació*. València: PUV.
- Banyuls, J., Cano, E., Pitxer J.V. y A. Sánchez (2002). “Condicions de treball en els nous jaciments d'ocupació”. *Quaderns de ciències socials*, nº 6, págs. 3-51.
- Barañano, Cid, M. y S. Marchetti (2016): “Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur”, *Investigaciones Feministas*, vol. 7, nº 1, págs. 9-33. Disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/53094/48733>
- Barbieri, N. y R. Gallego (2015): “El despliegue de la Ley de Dependencia en el País Vasco y la Comunidad de Madrid (2007-2012): el margen de la autonomía política”, *Zerbitzuan*, nº 60, págs. 93-111.
- Batthyány, K. (2009): “Cuidado de personas dependientes y género”, en Aguirre, R. (ed.): *Las bases invisibles del bienestar social: El trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: UNIFEM, págs. 88-124.
- Batthyány, K., Genta, N. y V. Perrotta (2013): “Una mirada de género a las representaciones sociales del cuidado de las personas mayores”, *RELAP*, 13, págs. 149-172. Disponible en https://www.academia.edu/6115306/Batthyány_Genta_Perrotta._Una_mirada_de_género_a_las_representaciones_sociales_del_cuidado_de_las_personas_mayores?email_work_card=title
- Beauvoir, S. (1969): *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Becker, G. S. (1983): *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial. 2ª Edición.
- Belvedresi, R.E. (2018): “Historia de las mujeres y agencia femenina: algunas consideraciones epistemológicas”, *Epistemología e Historia de la Ciencia*, 3(1), págs. 5-17.

- Benería, L. (1979): “Reproducción, producción y división sexual del trabajo”. *Cambridge Journal Economics*, vol. 3(3), 203-225.
- Benería, L. (1999). “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, nº 3, págs. 321-346.
- Benería, L. (2006): “Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y la globalización de la reproducción. Consideraciones teóricas y prácticas”, *Mientras tanto*, nº 100, págs. 89-107.
- Benlloch, C.y C. Pérez (2010): “Esto es trabajo de mujeres: dos generaciones en el sector doméstico”. *Barataría, Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, nº11:85-100.
- Bettio, F. y J. Plantenga (2004): “Comparing Care Regimes in Europe”, *Feminist Economics*, vol 10(1), págs. 85-113.
- Bettio, F., Simmonazi, A. y P. Villa (2006): “Change in care regimes and female immigration: the ‘care drain’ in the Mediterranean”, *Journal of European Social Policy*, nº16(3), págs 271-285.
- Bianchi Pernalicci, G.M (2014): *Migraciones y trabajo doméstico-de cuidados. El caso de la población andina en el Gran Bilbao*. Tesis doctoral dirigida por M^a Cristina Blanco Fernández de Valderrama y Marta Luxán Serrano. Leioa: Universidad del País Vasco.
- Bolívar, M. (2020): “Social capital, human capital and ethnic occupational niches: an analysis of ethnic and gender inequalities in the Spanish labour market”, *Palgrave Commun*, 6, 22, págs. 1-9. Disponible en <https://www.nature.com/articles/s41599-020-0397-4.pdf> (última visita 15-02-2020).
- Bono, M.J. y E. Jiménez, (1997): “Los nuevos yacimientos de empleo”. *La Factoría*, nº 2.
- Bowless, S. y H. Gintis (1975): “The Problem with Human Capital Theory. A Marxian Critique”, *American Economic Review*, vol. 65, nº 2, págs. 74-82.
- Boyer, G.R. y T.J. Hatton (1997): “Migration and labour market integration in late nineteenth-century England and Gales”, *Economic History Review*, 4, págs. 697-734.
- Brandl, B. y A. Lehr (2018): “A problem of embeddedness? a micro-theoretical model of trade union action”and interaction in Europe.”, *Employee relations*, 40 (3). pp. págs. 500-514.

- Braverman, H. (1978): *Trabajo y capital monopolista*. 2ª Edición. México: Nuestro Tiempo.
- Buendía, E., López, E y M. Sánchez (2012): “Investigación evaluativa de programas de formación profesional para el empleo en el ámbito local”. *Revista de Investigación Educativa*, nº 30 (1), págs. 161-179.
- Buj Buj, A. (1994): “La cuestión urbana en los informes de la Comisión de Reformas Sociales”. *Scripta Vetera*. Edición electrónica de trabajos publicados sobre Geografía y Ciencias Sociales. Reproducido de Horacio Capel, José María López Piñero y José Pardo (coords.): *Ciencia e ideología en la Ciudad (III)*. I Coloquio Interdepartamental. Valencia. 1991, Valencia, Generalitat Valenciana/Conselleria d'Obres Públiques, Urbanisme i Transports, 1994, págs. 73-86. Disponible en <http://www.ub.edu/geocrit/sv-32.htm> (última visita 28-06-2018)
- CABISE (2014): “Análisis de atención a la dependencia en una crisis civilizatoria”. Disponible en https://www.academia.edu/7141409/Análisis_de_atención_a_la_dependencia_en_una_crisis_civilizatoria?email_work_card=title
- Cachón, L. (1995): “Los nuevos yacimientos de empleo en España. Una (primera) aproximación”. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 29/30, págs.124-142.
- Cachón, L. (1997a): “La formación y los nuevos yacimientos de empleo en España”. *REIS, Revista Española de Investigaciones sociológicas*, nº. 77-78, págs. 117-135.
- Cachón, L. (1999). “Sobre desarrollo local y nuevos yacimientos de empleo”. *Política y Sociedad*, nº 31, págs. 117-130.
- Cachón, L. (2002): “La formación de la España inmigrante: mercado y ciudadanía”. *REIS, Revista Española Investigaciones Sociológicas*, 97, págs. 95-126. Disponible en http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_097_06.pdf (última visita 28-06-2018)
- Cachón, L. (2003): “Itinerarios laborales de los inmigrantes: mercado de trabajo y trayectorias sociales”, en Tornos Cubillo, Andrés (ed.): *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*. Cantabria: Ed. Sal Terrae, Universidad Pontificia de Comillas. Págs. 41-78.
- Cachón, L. (2009): «*La España inmigrante*»: *marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Ed. Anthropos.

- Cachón, Lorenzo (1997b): “Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 10, págs. 49-73. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9797120049A/32557> (última visita 28-06-2018)
- Campani, G (2014): “Gender and Migration in Southern Europe: A Comparative Approach to the Italian and Spanish Case”, en Slany, K., Kontos, M. y M. Liapi (eds.): *Women in New Migrations*: Krakow Jagiellonian University Press, págs. 143-147.
- Cano, T. (2018): “Los cuidados en la práctica. Clase social y estrategias familiares en el cuidado a mayores con dependencias severas”. *Revista Internacional de Sociología* 76 (3): e103. Disponible en <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/1002/1248> (última visita 17/02/2021)
- Capecchi, V., Sanchis, E. y J. Miñana (1988): *La otra economía. Trabajo negro y sector informal*. València. Edicions Alfons el Magnànim, Institució Valenciana D’Estudis i Investigació.
- Carbonero, M.A. (1997): *Estrategias Laborales de las Familias en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Carrasco Carpio, C. y C. García-Serrano (2015): “Efectos de la crisis en la estructura ocupacional y la biografía laboral de la población inmigrante”. *Migraciones*, nº 37, págs. 75-96. Disponible en <http://revistas.upcomillas.es/index.php/revistamigraciones/article/view/5509/5318> (última visita 28-06-2018)
- Carrasco, C. (2013): “El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 31, nº 1, págs. 39-56. Disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41627/39688> (última visita 22/02/2021)
- Carrasco, C. (2001): “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, *Mientras Tanto*, nº 82, págs. 43-70.

- Carrasco, C. (2006): “La paradoja del cuidado: necesario pero invisible”, *Revista de Economía Crítica*, nº 5, págs. 39-64.
- Carrasco, C. (2011). “La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes”, *Revista de Economía Crítica*, nº 11, págs. 205-225.
- Carrasco, C. (2017): “La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción”, *Ekonomiaz*, nº 91, 1º semestre, págs. 52-77.
- Carrasco, C., Borderías, C. y T. Torns (2011): “El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales” en *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Carrasco, C.: (2003): “¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social”, en Amoroso, M.A., Bosch A., Carrasco, C., Fernández, H. y N. Moreno (eds.) (2003): *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. (Págs. 16-34) Barcelona: Ed. Icaria. Disponible en <http://www.caladona.org/wp-content/pujats/2009/12/2003-malabaristas-de-la-vida-DONES-I-TREBALLS.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Carrasco, Cristina y Félix Ovejero (1988): “Mujeres y economía: un balance y una propuesta”. *Mientras tanto*, nº 34, págs. 55-78.
- Carrasquer, P. (2013): “El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 31, nº1, págs. 91-113. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41633/3969> (última visita 28-06-2018)
- Carrasquer, P., Torns, T. y A. Grau (2015): “El trabajo de cuidados entre el trabajo profesional y el tiempo de libre disposición personal. Perspectiva de género”, en Prieto, C. (dir. y coord..) y Aler, I (coord.): *Trabajo, cuidados, tiempo y relaciones de género en la sociedad española*. Ed. Cinca: Madrid.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y A. Romero (1998):” El trabajo reproductivo”, *Papers*, nº 55, págs. 95-114.
- Carretero, S., Garcés, J., Ródenas, F. y V. Sanjosé (2006): *La sobrecarga de las cuidadoras de personas dependientes. Análisis y propuestas de intervención psicosocial*. València: Tirant lo Blanch.

- Castelló Santamaría L. (2011): *La gestió quotidiana de la cura. Una qüestió de gènere i classe*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/48526> (última visita 28-06-2018)
- Castelló Santamaría, L. (2008): “La gestión del trabajo doméstico asalariado en el contexto español. La modalidad familista versus la modalidad profesional”. *I Congreso Internacional sobre Género, Trabajo y Economía Informal*. Universidad Miguel Hernández, Elche, 27-29 de febrero. Disponible en <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/scv08.pdf> (última visita 30/06/2018)
- Castles, S. y G. Kosack (1974): “The Function of Labour Immigration in Western European Capitalism”. *New Left Review*, I/73.
- Castles, S. y M.J. Miller (2003): *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. Basingstoke: Ed. Palgrave MacMillan.
- Centi, C. (1988): “Mercado de trabajo y movilización”, *Sociología del Trabajo*, nº 4, págs. 43-66.
- Cerri, C. y L. Alamillo-Martínez (2012): “La organización social de los cuidados, más allá de la dicotomía entre esfera pública y esfera privada”. *Gazeta de Antropología*, 28(2). Disponible en <http://www.gazeta-antropologia.es/?p=4145> (última visita 28-06-2018)
- CES (2021): Informe 3/2020. El Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Madrid. Disponible en <http://www.ces.es/documents/10180/5226728/Inf0320.pdf> (última visita 23-01-2021)
- Chaves, R. y J. L. Monzón (2003): “La economía social y la política económica”, en Chaves, R. Monzón, J. L. y A. Sajardo: *Elementos de economía social. Teoría y realidad*, València: Universitat de València. Págs. 7-26.
- Chiswick, B. R., Liang Lee, Y. y P., W. Miller (2002): “Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis”. Institute for the Study of Labor (IZA).

- CIDEC (2004): “Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI”. Donostia-San Sebastián. Colección Cuadernos de Trabajo- Formación, Empleo, Cualificaciones.
- Colectivo IOE (1991): “Trabajadoras extranjeras de Servicio Doméstico en Madrid, España”. Ginebra: OIT.
- Colectivo IOE (1991): *Trabajadoras extranjeras de servicio doméstico en Madrid*, OIT.
- Colectivo IOE (1999): *Inmigrantes, Trabajadores, Ciudadanos*. València: Universitat de València. Patronat Nord-Sud.
- Colectivo IOE (2001): *Mujer inmigrante y mercado de trabajo. El servicio doméstico y otras ocupaciones*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Colectivo IOE (2003): “El cuidado de personas mayores dependientes realizado por población inmigrante en la comunidad de Madrid”.
- Colectivo IOE (2003): “Situación laboral de las mujeres inmigrantes no comunitarias” en Tornos Cubillo, Andrés (ed.): *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*. Cantabria. Ed. Sal Terrae, Universidad Pontificia de Comillas, págs. 79-121.
- Colectivo IOÉ (2006): “El cuidado de personas mayores dependientes a cargo de inmigrantes. Aproximación a la situación de las trabajadoras migrantes y las familias empleadoras, en la Comunidad de Madrid”. *Revista de Economía Crítica*, nº 5, págs. 65-85.
- Colectivo IOE (2016) *Un mundo roto. Tendencias de la situación internacional en los últimos 20 años*, Barómetro Social de España (BSE).
- Colectivo IOÉ y M. Fernández, (2010): *Encuesta Nacional de Inmigrantes: 2007: La situación de la inmigración en España*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración; Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Comas d’Argemir (2017): “Cuidados, género y ciudad en la gestión de la vida cotidiana” en Ramírez Kuri, P. (coord.): *La erosión del espacio público en la ciudad neoliberal*. México: Instituto de Investigaciones Sociales.
- Comas d’Argemir, D. (1993): “Sobre el apoyo y el cuidado. División del trabajo, género y parentesco”, en Roigé i Ventura, X. (coord.): *Perspectivas en el estudio del parentesco y la familia*. Actas del VI Congreso de Antropología, Tenerife.
- Comas D’Argemir, D. (1998): *Antropología económica*. Barcelona: Ariel.

- Comas d'Argemir, D. (2016): "Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes". *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, vol. 15, nº 3, págs. 10-22.
- Comas d'Argemir, D. (2017): "El don y la reciprocidad tienen género: las bases morales de los cuidados", *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, nº 22(2), págs. 17-32. Disponible en [https://www.academia.edu/35611912/El don y la reciprocidad tienen género las bases morales de los cuidados Gender in the gift and reciprocity the moral bases of care](https://www.academia.edu/35611912/El_don_y_la_reciprocidad_tienen_g%C3%A9nero_las_bases_morales_de_los_cuidados_Gender_in_the_gift_and_reciprocity_the_moral_bases_of_care)
- Comas d'Argemir, D., Bodoque, Y. y M. Roca (2016): "Hombres en trabajos remunerados de cuidados: género, identidad laboral y cultura del trabajo. Revista Andaluza de Antropología, nº 11, págs. 67-91. Disponible en <http://www.revistaandaluzadeantropologia.org/uploads/raa/n11/comas.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Comas d'Argemir, Dolors (2019): "Cuidados y derechos. El avance hacia la democratización de los cuidados", *Cuadernos de Antropología Social*, nº49, págs. 13-29.
- Comas d'Argemir, D. (2014). "Los cuidados y sus máscaras: retos para la antropología feminista", *Mora*, vol. 20 núm. 1. Disponible en [https://www.academia.edu/11303983/Los cuidados y sus máscaras retos para la antropología feminista?email work card=title](https://www.academia.edu/11303983/Los_cuidados_y_sus_m%C3%A1scaras_retos_para_la_antropolog%C3%ADa_feminista?email_work_card=title)
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993): *Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*. Bruselas-Luxemburgo.
- Comisión Europea (1995). *Iniciativas locales de desarrollo y de empleo. Encuesta en la Unión Europea*. Bruselas-Luxemburgo.
- Comisión Europea (1998): *Segundo Informe sobre las Iniciativas locales de Desarrollo y Empleo. La era del empleo a medida*. Bruselas –Luxemburgo. Disponible en http://ec.europa.eu/regional_policy/archive/innovation/innovating/pacts/down/avr98/ilde2-es.pdf (última visita 28-06-2018)
- Comisión Europea, Dirección General de Política Regional (2011): *Ciudades del mañana. Retos, visiones y caminos a seguir* Disponible en http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/citiesoftomorrow/citiesoftomorrow_final_es.pdf (última visita 07-03-2021)

- Commons, J.R. (2003): “Economía institucional”. *Revista de Economía Institucional*, vol. 5, primer semestre, págs. 191-201.
- Consejo Superior de Cámaras de Comercio (2002): *Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico*.
- Consejo Superior de Cámaras de Comercio (2011): *Estudio de fuentes secundarias sobre sectores económicos emergentes*.
- Cosín, J. V. (2009): “Los nuevos yacimientos de empleo”, en Noguera, J., Pitarch, M.D. y J. Esparcia: *Gestión y promoción del desarrollo local*. València: PUV.
- Costa-Font, J., Elvira, D., y O. Mascarilla-Miró, (2009): “‘Ageing in Place’? Exploring Elderly People’s Housing Preferences in Spain”. *Urban Studies*, 46(2), 295–316.
- Craig, C.; Garnsey, E y J. Rubery (1985): “Labour market segmentation and women’s employment. A case-study from the United Kingdom”, *International Labour Review*, Vol. 124, nº 3, págs. 267-280.
- Cruz Villalón, J. (2015): “Presentación: Claves de la relación entre negociación colectiva y segmentación laboral”, en Cruz Villalón, J. (coord.): *El impacto de la negociación colectiva sobre la segmentación laboral: causa determinante e instrumento de contención*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cuevas, J.M. y M. C. Olmos (2011). “Estudio de nuevos yacimientos de empleo de la ciudad autónoma de Melilla”. *Publicaciones*, nº 41, págs. 105-126.
- Da Roit, B. y B. Weicht (2013): “Migrant care work and care, migration and employment regimes: A fuzzy-set analysis”. *Journal of European Social Policy*, 23(5), 2013. Págs. 469-489.
- Daatland, S. O. (2015): “Cuidados de larga duración en Noruega: legados, tendencias y controversias”, en Moreno Fuentes F. J. y E. del Pino, (coords.): *Desafíos del Estado del Bienestar en España y Noruega. Nuevas políticas para atender a nuevos riesgos sociales*, Madrid: Tecnos. Págs. 31-53.
- Daly, M. y J. Lewis (2000): “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”, *British Journal of Sociology*, vol. 51, nº 2, págs. 281-298.
- Daly, M., Lewis, J. (2011): “El concepto de social care y el análisis de los Estados del Bienestar contemporáneos”, en Carrasco, C., Borderías, C. y T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata. Págs. 225-251.

- Davis, J.B y R. McMaster (2020): “A road not taken? A brief history of care in economic thought”, *The European Journal of the History of Economic Thought* <https://doi.org/10.1080/09672567.2020.1720767>
- De la Calle Velasco, M. D. (1984): “La Comisión de Reformas Sociales: de la represión al análisis de la conflictividad social”. *Studia histórica. Historia contemporánea*, nº 2, págs. 13-40.
- De la Fuente, M. (2017): “Crisis, austeridad y pobreza con perspectiva de género”, *Barcelona Ciutat, Revista de Investigación y análisis social*, Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- De los Cobos Arteaga, F. (2016): “La gestión de la dependencia en España (2007-2015). Una evaluación desde la perspectiva de las dependientes y sus cuidadoras”, en Santos González, D. y Silvia Giménez Rodríguez (coords.): *Integraciones y desintegraciones sociales: Pobreza, migraciones, refugio*. Toledo: ACMS, págs. 648-664.
- De São José, J. (2016): “What are we talking about when we talk about care? A conceptual review of the literature?”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 81, págs. 57-74.
- Del Pino, E. (2013): “The Spanish Welfare State from Zapatero to Rajoy: Recalibration to retrenchment”, en Botti, A. y B. N. Field, (eds.): *Politics and Society in Contemporary Spain: From Zapatero to Rajoy*, Basingstoke, Palgrave Mcmillan. Págs. 197-216.
- Del Pino, E. y Fernández Llera, R. (2019): "Ajustes e impactos de la crisis sobre el gasto social de las Comunidades Autónomas" en Cuenca, Al y Lago Peñas, S. (eds): *El Sector Público Español: Reformas Pendientes*. Págs. 157-184.
- Deusdad, B.A., Comas-d'Argemir, D. y S.F. Dziegielewski (2016). “Restructuring Long-Term Care in Spain: The Impact of The Economic Crisis on Social Policies and Social” Work Practice, *Journal of Social Service Research*, 42:2, págs.246-262.
- Dex, S. (1985): *La división sexual del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Díaz Gorfinkel, M (2016): “La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector”. *REIS, Revista Española Investigaciones Sociológicas*, nº155, julio-septiembre, págs. 97-122.

- Díaz Molina, L., Etxezarreta, E. y M. Larrañaga (2018): “Cooperativas de cuidados de la prestación económica de asistencia personal hacia la colectivización de las personas cuidadoras”, *Zerbitzuan*, nº 67, págs. 5-20.
- Díaz Mora, C. y A. Triguero Cano (2012): “Why do some firms contract out production? Evidence from firm-level panel data”, *Journal Applied Economics*, Vol.44 (13), págs. 1631-1644.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00036846.2010.548787>
- Dimou, M (2006). “J-E. Cairnes: groupes non concurrents et organisation industrielle” *Revue d'économie industrielle*, nº 113. Disponible en <http://rei.revues.org/249> (última visita 28-06-2018)
- Doerflinger, N., Pulignano, V. y M. Lukac (2019): “The social configuration of labour market divides: An analysis of Germany, Belgium and Italy”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 0, págs. 1-17.
- Doeringer, P.B. y M.J. Piore (1985): *Mercados internos y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Donato, K. M., Gabaccia, D., Holdaway, J., Manalansan, M. y P. Pessar (2006): “A Glass Half Full? Gender in Migration Studies”. *International Migration Review*, 40(1), págs. 3-26.
- Durán Heras, M. Á., Martínez Vicente, J. S., Riesco Sanz, A., Rogero García, J., Martín Pérez, A., Tacsir, A. Ibáñez Puerta, J. (2006). *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*. Disponible en http://digital.csic.es/bitstream/10261/100723/1/La%20cuenta%20satélite%20del%20trabajo%20no%20remunerado%20en%20la%20Comunidad%20de%20Madrid_DGM_CAM_2006.pdf
- Durán Heras, M.A (2018b): “Alternativas metodológicas en la investigación sobre el cuidado”, en ONU Mujeres: *El trabajo de cuidados: una cuestión de Derechos Humanos y Políticas Públicas*. Ciudad de México: ONU Mujeres México.
- Durán Heras, M.A. (2012), *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Durán Heras, M.A. (2018a): *La riqueza invisible del cuidado*. València: Universitat de València.

Durán y Rogero-García (2009): *La investigación sobre el uso del tiempo*, CIS: Torrejón de Ardoz (Madrid).

EDIS, Equipo de Investigación Sociológica (2012): *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012*, Fundación Luis Vives.

Envejecimiento en Red (2015): “Estadísticas sobre residencias: distribución de centros y plazas residenciales por provincia. Datos de junio de 2015”, serie Informes en Red, nº 13 Madrid, CSIC Disponible en <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-estadisticasresidencias2015.pdf> (última visita 28-06-2018)

Equipo NORSPAN (2015): “Los nuevos riesgos sociales y las reformas del Estado del Bienestar”, en Moreno Fuentes, F. J. y E. del Pino (coords.): *Desafíos del Estado del Bienestar en España y Noruega. Nuevas políticas para atender a nuevos riesgos sociales*, Madrid: Tecnos, págs. 11-29.

Escobedo, A. y Fundación CIREM (2000): “Els nous filons d’ocupació i els joves: reptes i possibilitats de futur”. Barcelona.

ESECA (2004): “Los nuevos yacimientos de empleo en el área metropolitana de Granada”. Granada. Disponible en <https://docplayer.es/19898441-Los-nuevos-yacimientos-de-empleo-en-el-area-metropolitana-de-granada.html> (última visita 28-06-2018)

España (2006): “Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia”, *Boletín Oficial del Estado*, nº 299, 15-12-06, págs. 44.142-44.156 Disponible en http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-21990 (última visita 28-06-2018)

España (2013): “Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local”, *Boletín Oficial del Estado*, nº 312, 30-12-2013, págs. 106.430-106.473 Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13756 (última visita 28-06-2018)

España (2015): “Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social”, *Boletín Oficial del Estado*, nº 243, 10-10-2015, págs. 94.844-94.852 Disponible en <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-10922> (última visita 28-06-2018)

- España. Constitución española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424
- España. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- España. Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
- España. Orden de 26 de febrero de 1971, por el que se regula el Plan Nacional de la Seguridad Social de asistencia a los ancianos.
- España. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- España. Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Esping-Andersen (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Esping-Andersen, G. (1993): *Los Tres mundos del Estado del Bienestar*. València: Edicions Alfons el Magnànim.
- Esteban, M.L (2017): “Los cuidados, un concepto central en la teoría feminista: aportaciones, riesgos y diálogos con la antropología”. *Quaderns de l’Institut Català d’Antropologia*, 22(2), págs. 33-48.
<https://www.raco.cat/index.php/QuadernseICA/article/view/333111/423965>
- Evers, A., Pijl, M. y C. Ungerson (1994): *Payments for care: a comparative overview*. Aldershot: Avebury
- Fantova, F. (2015): “Crisis de los cuidados y servicios sociales”, *Zerbitzuan*, nº 60, págs. 49-62.
- Federación Valenciana de Municipios y Provincias (2016): “Convocatoria de ayudas a las entidades locales valencianas para la financiación de los gastos de personal derivados del funcionamiento de los servicios municipales de atención a las personas en situación de dependencia en el ejercicio 2011”, *Diario Oficial de la Comunitat Valenciana*, nº 6.423, 23-12-2010, págs. 46.426-46.454

- Federici, S. (2013): “Reproducción y lucha feminista en la nueva división internacional del trabajo”, en Federici, Silvia: *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños. Págs. 107-125.
- Fernández Massi, M. (2012): “Teorías para armar. Aportes de los enfoques segmentacionistas para pensar la subcontratación”. *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”*. 2012.
- Fernández Méndez, D. (2014): “Las reformas de la Ley de Dependencia y sus implicaciones en términos de generación de empleo” . *Revaluando el Estado de Bienestar en el Sur de Europa, Presente y futuro del Estado de Bienestar en España*, 5-6 junio 2014: Universidad de Oviedo. Págs. 899-909.
- Fernández, D., Fernández, M. y A. Meixide (2019): “La generación real y potencial de empleo de la ley de dependencia: un análisis regional”, *Investigaciones Regionales*, nº 43, págs. 83-101.
- Fernández-Carro, C. (2014): “Ageing at home, co-residence or institutionalisation? Preferred care and residential arrangements of older adults in Spain”, *Ageing and Society*, 36(03), 586–612.
- Fernández-Huerga, E. (2010): La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, vol 69(273) Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004 (última visita 28-06-2018)
- Fernández-Huerga, E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Tesis doctoral dirigida por Dr. D. José Manuel Agüera Sirgo. León: Universidad de León.
- Ferrera, M. (1996): The Southern Model of Welfare in Social Europe, *Journal of European Social Policy*, 6(1), págs. 17–37.
- Fina, L. (2001): *El reto del empleo*. Madrid: McGraw/Interamericana de España.
- Flaquer, Ll. (2005): “Régimen de bienestar, familiarismo y ciudadanía”, en Solé, C. y Ll. Flaquer (eds.): *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Madrid. Págs. 21-52.

- Flaquer, Ll., Pfau-Effinger, B. y A. Artiaga (2014): “El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado del bienestar”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 32, nº 1, págs.11-32.
- FOESSA (2014): *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, Madrid: Fundación FOESSA y Cáritas Española. Disponible en http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/descargas/VII_INFORME.pdf (última visita 28-06-2018)
- FOESSA (2019). VIII sobre exclusión y desarrollo social en España. Madrid: Fundación FOESSA y Cáritas Española. Disponible en <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/20190612%20VIII%20Informe-FOESSA-2019-completo.pdf> (última visita 26-09-2019).
- Folbre, N. (2008):” Reforming Care”, *Politics & Society*, 36(3), págs .373–387.
- Fuentes Gutiérrez, M^a C.; Caballero Fuentes, Carmen; M^a; Galindo Romero, Z. y B. Agrela Romero (2011): “Globalización, mujeres (in) migrantes y cuidados: una aproximación al estado de la cuestión en el marco de la "ley de dependencia". El caso de Jaén”. Actas Del I Congreso Internacional Sobre Migraciones En Andalucía. Disponible en https://www.academia.edu/27122764/Globalización_mujeres_in_migrantes_y_cuidados_una_aproximación_al_estado_de_la_cuestión_en_el_marco_de_la_ley_de_dependencia_.El_caso_de_Jaén?email_work_card=title
- Fundación CIREM y Fundación ENTORNO (2000). *Nuevas actividades, nuevos yacimientos de empleo y desarrollo del espíritu emprendedor*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo (INEM).
- Fundación FOESSA (2014): *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, Madrid, Fundación Foessa; Cáritas Española Disponible en http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/descargas/VII_INFORME.pdf (última visita 28-06-2018)
- Gal, J. (2010): “Is there an extended family of Mediterranean welfare states?”, *Journal of European Social Policy*, 20 (4), págs. 283-300.
- Galera, R (2008) : “Els nous jaciments d’ocupacio. El cas d’Ontinyent”. *Cuadernos de Geografía*, nº 83, págs. 99-126.

- Gallego, J.R y J. Nácher (coords.) (1996): *Elementos básicos de economía. Un enfoque institucional*. València: Tirant lo Blanch.
- Gallego, J.R y J. Nácher (coords.) (2001): *Elementos básicos de economía. Un enfoque institucional*. València: Tirant lo Blanch.
- Gallego, J.R. y J.V. Pitxer (2009): “Políticas locales participativas y desarrollo territorial: los Pactos Territoriales por el Empleo en el País Valenciano”, *Arxius de Sociologia*, nº 21, págs. 21-36.
- Gallego, R. y J. Subirats (2011): “Regional welfare regimes and multi-level governance”, en Guillén, A. M. y M. León: *The Spanish Welfare State in European Context*, Surrey: Ashgate. Págs. 97-117.
- Gallego, R., Gomà, R. y J. Subirats (2005): “Spain: From state welfare to regional welfare?”, en McEwen, N. y L. Moreno (eds.): *The Territorial Politics of Welfare*, Abingdon: Routledge. Págs.103-123.
- Gálvez, L. (dir.) (2016): “La economía y los trabajos de cuidados”, en *La Economía de los cuidados*. Sevilla. Ed. Deculturas, 9-73.
- Gálvez, L.; Rodríguez Modroño, P.; Agenjo, A. y M. Domínguez (2013): *El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración*. Instituto Andaluz de la Mujer: Sevilla.
- García Abad, Rocío (2003): “Un estado de la cuestión de las teorías de las migraciones”. *Historia Contemporánea*, nº 26, págs. 329-351. Disponible en <http://www.ehu.es/ojs/index.php/HC/article/viewFile/5455/5307> (última visita 28-06-2018)
- García Blanco, J. M. y R. Gutiérrez (1996):”Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas”. *REIS, Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 75, págs. 269-293. Disponible en http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf (última visita 28-06-2018)
- García Borrón, J.C. (2002). “El trabajo, gran olvidado de nuestra tradición filosófica”. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Vol. VI, nº 119 (1). Número extraordinario dedicado al IV Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio). Disponible en <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-1.htm> (última visita 28-06-2018)

- García Nogueroles, J.M. (2010): “Transformaciones en el empleo, transformaciones en el tejido social. Las nuevas clases trabajadoras de servicios”, *Papers*, nº 95/1, págs. 73-93.
- García Sainz, C. (ed.), Santos Pérez, M. L. y N.Y. Valencia Olivero (2011): *Inmigrantes en el servicio doméstico*. Madrid: Talasa Ediciones.
- García Sainz, C., Santos Pérez, M. L. y N.Y. Valencia Olivero (2014): La construcción social del Mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, nº 1, págs. 101-131. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/44715/42157> (última visita 28-06-2018)
- García-Gutiérrez, C. (1999): “Cooperativismo y desarrollo local”. *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 68, págs. 33-46.
- García-Maestro García, M.J. (2013): *El régimen jurídico de la intervención administrativa en favor de la tercera edad. Especial referencia al servicio de ayuda a domicilio*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- García-Moreno, Cristina (2015): “Trayectorias laborales de las mujeres migrantes cubanas en España”. *Migraciones Internacionales*, vol. 8, nº 1, págs. 191-219. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/151/15132994007.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Garrido L. y E. Gil (1993): “El concepto de estrategias familiares” en Garrido, L. y E. Gil (eds.): *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Editorial. Págs. 13-34.
- Generalitat Valenciana (2018): *Plan Básico de Movilidad del Area Metropolitana de València*. Disponible en <http://politicaterritorial.gva.es/documents/163211567/166352847/Plan+B%C3%A1sico+de+Movilidad+del+%C3%81rea+Metropolitana+de+Valencia/8d049bd2-7e53-413a-bcdf-f1675a238617> (última visita 07-03-2021)
- Gordon, D. M., Edwards, R. y M. Reich (1973): “Dual labor markets: a Theory of Labor Market Segmentation”. Economics Department Faculty Publications. Paper 3.
- Gordon, D. M., Edwards, R. y M. Reich (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Graham, H. (1991): “The Concept of Caring in Feminist Research: The Case of Domestic Service”, *Sociology*, 25(1), págs. 61-78.
- Gregorio Gil, C. (2011): “Análisis de las migraciones transnacionales en el contexto español. Revisitando la categoría de género desde una perspectiva feminista”. *Nueva Antropología*, vol. XXIV, nº 74, págs. 39-71. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362011000100003 (última visita 28-06-2018)
- Grimshaw, D., Marino, S., Anxo, D., Gautié, J., Neumann, L. y C. Weinkopf (2018):” Negotiating better conditions for workers during austerity in Europe: Unions' local strategies towards low pay and outsourcing in local government”, en Doellgast, V., N Lillie, N. y V Pulignano (eds): *Reconstructing Solidarity : Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford University Press, pp. 42-66.
- Grimshaw, D., Ward, K. G., Rubery, J., y H. Beynon. (2001): “Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market”. *Work Employment Society*, nº 1, págs. 25-54.
- Guillén, A. M. y M. León (2011): “Introduction”, en Guillén, A.M. y M. León: *The Spanish Welfare State in European Context*, Surrey: Ashgate. Págs. 1-16.
- Guillén, A. M.; González-Begega y D. Luque (2015): “Austeridad y ajustes sociales en el sur de Europa. La fragmentación del modelo de bienestar mediterráneo”, *Revista Española de Sociología*, nº 25, págs. 1-12.
- Gutiérrez Resa, A. (2001): “El Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales en España (Once Años del Plan Concertado). *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 93, pp. 89-132.
- Haas, H. (2010): “Migration and Development: A theoretical perspective”. *International Migration Review*, 44(1), págs. 227-264.
- Hakim, C. (1990): “Core and Periphery in Employers’ Workforce Strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S Survey”, *Work, Employment & Society*, Vol. 4, nº 2, págs. 157-188.
- Harris, J.R. y M. P. Todaro (1970): “Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis”. *American Economic Review*, 60(1), págs. 126-42.

- Hernández Bello, A. (2009): “El trabajo no remunerado de cuidado de la salud: naturalización e inequidad”. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, nº 8 (17), págs 173-185.
- Hernández Pascual, C. (1995): *Regulación, flexibilidad y segmentación de los mercados laborales: Trabajo y trabajadores en el País Valenciano*. València: Generalitat Valenciana. Conselleria d'Educació i Ciència.
- Himmelweit, S. (2006): “The prospects for caring: economic theory and policy analysis”. *Cambridge Journal of Economics*, 31(4), págs. 581–599.
- Himmelweit, S. (2008): Rethinking care, gender, inequality and policies. United Nations Expert Group Meeting on “Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS”. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/equalsharing/EGM-ESOR-2008-EP-7%20Susan%20Himmelweit.pdf>
- Hochschild, A. R.: “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional”, en Giddens, A. y W. Hutton (eds.) (2011): *En el límite: la vida en el capitalismo global*. Barcelona: Editorial Tusquets. Págs. 187-208.
- Hochschild, A.R. (1995): “The Culture of Politics: Traditional, Post-modern, Cold-modern, and Warm- modern Ideals of Care”, *Social Politics*, 2 (3), págs. 331-345.
- Hochschild, A.R. (2008): *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Capellades: Katz.
- Homs, O. (2009): *Los retos del Tercer Sector ante la crisis*. Madrid: Fundación Luis Vives.
- Hondagneu-Sotelo, P. (1999): "Introduction: Gender and contemporary US immigration", *American Behavioral Scientist*, Vol. 42(4), 565-576.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2011): “Gender and Migration Scholarship: An Overview from a 21st Century Perspective”. *Migraciones Internacionales*, Vol. 6, nº 1. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/migra/v6n1/v6n1a8.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Hudson, K. (2007): “The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy”, *Social Science Research*, 36, págs. 286-312.

- Humpries, J. y J. Rubery: "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en Borderías, C., Carrasco, C. y C. Alemany (1994): *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona: Icaria. Págs 393-424.
- Iglesias, J., Botella, T., Rua, A., Mielgo, C. y R. Caro (2015): "Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España. Análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación". Organización Internacional para las Migraciones (OIM) e Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad de Comillas).
- IMSERSO (2005): *Cuidado a la Dependencia e Inmigración. Informe de resultados*. Madrid: Colección Estudios. Serie Dependencia.
- IMSERSO (2005): Libro Blanco sobre la Dependencia. Atención a las personas en situación de dependencia en España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- IMSERSO (2016): *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia*.
- INE (2012). *Proyecciones de Población 2012*. Disponible en <http://www.ine.es/prensa/np744.pdf> (última visita 28-06-2018)
- INEM (2000). *Nuevos Yacimientos de Empleo*. Observatorio Ocupacional. Madrid.
- Jiménez, E., Barreiro, F. y J.E. Sánchez (1999). *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona: Fundación CIREM y Ed. Icaria.
- Kalleberg, A. L. (2003): "Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers", *Work and Occupations*, 30(2), págs. 154–75.
- Katz, C. (2000). "La teoría del control patronal: balance de una discusión". *Revista Estudios del Trabajo*, nº 19, págs. 3-34.
- Kaufman, B. E. (1998): "Regulation of the employment relationship: The 'old' institutional perspective". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 34(3), págs. 349–385.
- Keller, C. y Ezquerro, S. (2021): "Viviendas colaborativas de personas mayores: democratizar el cuidado en la vejez", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 137, e71867. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.71867> (última visita 18/02/2021)
- Kerr, C. (1985): *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Kim, M. (2018): “What is Radical Political Economics?”, *Review of Radical Political Economics*, vol. 50(3), págs. 576-581.
- King, R. (2012): “Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer. *Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations* 3/12.
- King, R. y E Zontini. (2000): “The role of gender in the South European immigration model”, *Papers*, 60, págs. 35-52. Disponible en <http://papers.uab.cat/article/view/v60-king-zontini/pdf-en> (última visita 28-06-2018)
- Knijn, T. y M. Kremer (1997): “Gender and Caring. Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship”, *Social Politics*, 4(3), págs. 328-361.
- Kofman, E. (2014): “Reviewing theories of gender and migration: Perspectives from Europe and North America”, en Battistella, G. (ed.): *Global and Asian Perspectives on International Migration*. Quezon: Springer.
- Kofman, E. y P. Raghuram (2015): “Gendered Migrations and Global Social Reproduction: An Introduction” en Kofman, E. y P. Raghuram: *Gendered Migrations and Global Social Reproduction*. Palgrave Macmillan UK. Págs. 1-17.
- Köhler, H.-D. y A. Martín Artiles (2005): *Manual de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Kröger, T. (2001): “Comparative research on social care. The state of the art”. SOCCARE Project Report 1. Bruselas. Disponible en <http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/90834291EN6.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Kurokova, L. (2011): “Theories of migration: Conceptual review and empirical testing in the context of the EU East-West flows”. *Interdisciplinary Conference on Migration. Economic Change, Social Challenge*. 6-9 Abril, University College London. 2011. Disponible en https://cream.conference-services.net/resources/952/2371/pdf/MECSC2011_0139_paper.pdf (última visita 28-06-2018)
- Lamas, M. (2018): “División del trabajo, igualdad de género y calidad de vida”, en ONU Mujeres. *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. México: ONU Mujeres México.

- Langa Rosado, D. (2014): “La influencia de la clase social y el género en el familismo y la mercantilización del trabajo de cuidado en los hogares”, *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, Vol 4(2), 2014, págs: 207-230.
- Lebrusán, I. (2018): “Ageing in place: where is best? Village or city?”, Observatori Social La Caixa. Disponible en https://www.academia.edu/39783657/Ageing_in_place_where_is_best_Village_or_city (última visita 28-01-2020).
- Lebrusán, I. y P. Cáceres, (2017): “La mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos. Asociación AD Los Molinos: Madrid. Disponible en https://www.academia.edu/37927633/La_mujer_inmigrante_en_el_servicio_doméstico?email_work_card=title (última visita 25-01-2020)
- León, M. (2010): “Migration and Care Work in Spain: The Domestic Sector Revisited”. *Social Policy and Society*, 9(3), págs. 409-418.
- León, M. Ranci, C. y T. Rostgaard (2014): “Pressures towards and within universalism: Conceptualising change in care policy and discourse”, en León, M. (ed.): *The Transformation of Care in European Societies*, Londres: Palgrave MacMillan. Págs. 11-33.
- León, M. y E. Pavolini (2014): “‘Social investment’ or back to ‘familism’: The impact of the economic crisis on family and care policies in Italy and Spain”, *South European Society and Politics*, vol. 19, nº 3, págs. 353-359.
- Leontaridi, M.R. (1998): “Segmented labour markets: Theory and evidence”, *Journal of Economic Surveys*, vol. 12(1), págs. 63-101.
- Letablier, M.T (2007): “El trabajo de «cuidados» y su conceptualización en Europa”, en Prieto, C. *Trabajo, género y tiempo social*. Hacer Editorial: Universidad Complutense de Madrid: Madrid. Págs. 64-84.
- Lewis, J. (1992): “Gender and the Development of Welfare Regimes”. *Journal of European Social Policy*, vol. 2, n. 3, págs. 159-173.
- Lewis, J. (2001) “The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care”, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 8, nº 2, págs. 152-169.

- López Castellano, F. (2010): “El buen samaritano no sabía de economía política: de la primera ley de beneficencia al intervencionismo científico (1822-1920)”. *Revista de la historia de la economía y de la empresa*, nº 4, págs. 21-45.
- López Roldán, P. (1996). “La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo”. *Papers*, nº 48, págs. 41-58.
- López, P., Miguélez, F., Lope, A. y X. Coller (1998): “La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo”, *Papers*, nº 55, págs. 45-77.
- López-Roldán, P. y S. Fachelli (2017): “Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 4, págs. 15-33.
- Marbán, V. (2008): “El papel del Tercer Sector en la atención a la dependencia”, en Pérez Álvarez, M. Á. y M.A. López (coords.): *El tratamiento jurídico civil de la dependencia. Actas del Congreso celebrado en A Coruña. 8-9 de noviembre de 2007*, Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións, págs. 87-99.
- Marbán, V. (2011): “Los actores sociales en el sistema de dependencia español”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 1, págs. 69-91.
- Marbán, V. (2016) “Estrategias de desarrollo del Tercer Sector de Acción Social en la postcrisis: ¿novedad o adaptación?”, *Revista Española del Tercer Sector*, nº 33, págs. 141-162.
- Martín Artiles, A. (1999): “Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral”, en Miguélez, F. y C. Prieto: *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI de España Editores. Págs. 79-100.
- Martín Artiles, A., López-Roldán, P. y Ó. Molina (2011): “Movilidad ascendente de la inmigración en España: ¿asimilación o segmentación ocupacional?”. *Papers*, 96/4, págs 1335-1362. Disponible en http://papers.uab.cat/article/view/v96-n4-lopez-molina-martin/papers_96_4-martin_artiles (última visita 28-06-2018)
- Martín Navarro, J.L. y A. Rodríguez Ramos (2015): “Dualización y segmentación en el mercado de trabajo en España: aplicación de un indicador sintético de segmentación”, en Cruz Villalón, Jesús (2015): *El impacto de la negociación colectiva sobre la segmentación laboral: causa determinante e instrumento de contención*. València: Tirant lo Blanch.

- Martín Palomo, M.T. (2008): “Los cuidados y las mujeres en las familias”, *Política y Sociedad*, vol. 45, nº 2, págs. 29-47.
- Martín Palomo, M.T. (2008a): “*Domesticar* el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), págs. 13-44. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808220013A/32254>
- Martín Palomo, M.T. (2008b): “Los cuidados y las mujeres en las familias”. *Política y Sociedad*, Vol. 45, nº 2, p.29-47. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0808230029A/22027> (última visita 28-06-2018)
- Martín Palomo, M.T. (2014): *Los cuidados en las familias. Un estudio a través de tres generaciones de mujeres en Andalucía*. Madrid. Universidad Carlos III.
- Martín Palomo, M.T. (2016): *Cuidado, vulnerabilidad e interdependencias. Nuevos retos políticos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Sociales.
- Martín, J.L. y L. Palma (1999): “ Los nuevos yacimientos y la creación de empleo en la economía andaluza: implicaciones para los mercados de trabajo locales”. *Trabajo*, nº 5-6, págs. 29-42.
- Martínez Buján, R. (2009): “Los beneficios de la inmigración al Estado de Bienestar. Mujeres inmigrantes en el sector doméstico de cuidados” en VII Congreso sobre las Migraciones en España, A Coruña, 17-19 de septiembre de 2009, págs. 805-826.
- Martínez Buján, R. (2010): *Bienestar y Cuidados: El oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos*. Madrid: CSIC.
- Martínez Buján, R. (2011): “La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29 nº 1, págs. 93-123.
- Martínez Buján, R. (2014): “Los modelos territoriales de organización social del cuidado de personas mayores en los hogares”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 145, págs. 99-126.
- Martínez López, F. (sin fecha): “Los servicios de atención a domicilio en España: Antecedentes, Evolución Histórica y Marco Normativo”, en <https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Mayores/Publicaciones/Ficher>

- [os/Libro%20Jornadas%202005/2%20Ponencias%20I.pdf](#) (última visita 13-11-2018)
- Martínez López, J.A (2017): *La Ley de Dependencia como Renta de Subsistencia de Cuidadoras: Factores que influyen en el Uso de la Prestación Económica*. Universidad de Murcia. Tesis doctoral dirigida por Frutos Balibrea, L. y J.C. Solano Lucas. Disponible en <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/53699/1/Jos%c3%a9%20%20c3%81ngel%20Mart%c3%adnez-Tesis.pdf>
- Martínez Veiga, U. (1995): *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria.
- Martínez Veiga, U. (2000): “Teoría sobre las migraciones”, *Migraciones & Exilios: Cuadernos de la Asociación para el estudio de los exilios y migraciones ibéricos contemporáneos*, nº 1, págs. 11-26.
- Martínez-Martínez, L.; y Uceda-Maza, F. X. (2015): “Las nuevas leyes de Servicios Sociales: propuesta para una nueva Ley de Servicios Sociales en la Comunitat Valenciana”, en Lluch, E., Esteve, E. y B. Hortall, (eds.): *¿Recuperación? Enfoque agregado versus enfoque de la privación. Análisis y perspectivas Comunitat Valenciana 2015*, Observatorio de la Investigación sobre Pobreza y Exclusión de la Comunidad Valenciana, págs. 96-137.
- Marugán, B. (2014): “El trabajo de cuidados”, *Eunomía, Revista en Cultura de la Legalidad*, nº 7, págs. 215-223.
- Massey, D. S. (1990). “Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration”. *Population Index*, 56(1), 3.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G, Kouaouci, A, Pellegrino, A. y J. E. Taylor (1993): “Theories of International Migration: A Review and Appraisal”. *Population and Development Review*, Vol. 19, n 3, págs. 431-466.
- Miedes, B. y J. Asensio (2003): “La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local”, *Temas Laborales*, nº 69, págs. 99-120.
- Miguélez, F. (coord.), de Alós-Moner, R., Esteban F, López-Roldán, P., Molina, O. y S. Moreno (2011): *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social “La Caixa”.
- Miller Mollá, L.M (2004): “Participación laboral femenina y Estados de bienestar”, *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 108, págs. 49-74.

- Minguela, M. Á. y J.A. Camacho (2015): “Cuidados mixtos y cuidados informales a los mayores dependientes, ¿son complementarios o sustitutivos?: una visión comparada entre los países del sur de Europa”. *Ponencia V Congreso REPS (Red Española de Política Social). Desigualdad y Democracia: Políticas Públicas e innovación social*. Barcelona. 5-6 febrero.
- Minguela, M.Á y J.A. Camacho (2019): “La asistencia a los mayores como derecho y compromiso social”, *Perspectives on rural development*, nº 3, págs. 253-272. <http://212.189.136.205/index.php/prd/article/view/21526/18255> (ultima visita 28-01-2020).
- Molpelceres, L. e Instituto de la Mujer (2013): *Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo*. Madrid: Ed. Instituto de la Mujer.
- Montalbá, C (2013b): “Aplicación del sistema de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia en la Comunitat Valenciana: efectos sobre el ejercicio del derecho social”, *Alternativas*, nº 20, págs. 163-186.
- Montalbá, C. (2013a): “La crisis económica. Excusa para el entierro de un sistema de protección social que atiende situaciones de dependencia”, *Arxius de Sociologia*, nº 29, págs. 7-18.
- Monzón, J. L. (2006): “Economía social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector”, *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 56, págs. 9-24.
- Morcillo, J.M., Martín, M. y S. Seisdedos (2009). “Mujer, mujeres, políticas de igualdad y su relación con la gestión de los cuidados”. *Humanismo y Trabajo Social*, nº 9, vol. 8, págs. 191-211.
- Moré, P. (2015a): *La organización social de los cuidados a personas mayores en Madrid y París: de la domesticidad a la profesionalización en la intersección género, clase y etnicidad*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Moré, P. (2015b): “Configuraciones del cuidado de larga duración en España y Francia”, *Zerbitzuan*, nº 60, págs. 163-178.
- Moreno Fuentes, F. J. (2015): “Retos y reformas de las políticas de cuidado de larga duración en España”, en Moreno Fuentes, F. J.; y E. del Pino (coords.): *Desafíos del Estado del Bienestar en España y Noruega. Nuevas políticas para atender a nuevos riesgos sociales*, Madrid: Tecnos. Págs. 55-80.

- Moreno, L. (2002): “Bienestar mediterráneo y «supermujeres»”, *RES. Revista Española de Sociología*, nº. 2, págs. 41-56.
- Moreno, L. (2006): The model of social protection in Southern Europe, *Revue française des Affaires sociales*, 5(5), págs. 73-95. <http://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2006-5-page-073.htm> (última visita 28-06-2018)
- Moreno, L. (2015): “La europeización del bienestar social en España”, en Torres Albero, C. (ed.), *España 2015. Situación social*, Madrid, CIS. Págs. 1.031-1.041.
- Moreno, L. y P. Marí-Klose (2013): “Youth, family change and welfare arrangements: Is the South still so different?”, *European Societies*, 15(4), págs. 493-513.
- Moreno, L., del Pino, E., Marí-Klose, P. y J. Moreno-Fuentes (2014): *Los sistemas de bienestar europeos tras la crisis económica*, Madrid, Programa Eurosocial.
- Moreno-Colom, S., López-Roldán, P. (2018) “El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), págs. 65-87.
- Moreno-Colom, S.; Recio Cáceres, C.; Borràs, Vicent y T. Torns (2016): “Significados e imaginarios de los cuidados de larga duración. Una aproximación cualitativa desde los discursos de cuidadoras”, *Papeles del CEIC*, vol. 2016/1, nº 45, págs. 1-28
- Morokvasic, M. (1984), “Birds of Passage are also Women...”, *International Migration Review*, vol 18, nº 4, págs 886-907.
- Muiños, B. y G. Cortegiano (1998). “Desarrollo a escala local: los nuevos yacimientos de empleo”. *Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, nº 113. Disponible en <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-113.htm> (última visita 28-06-2018)
- Muñoz del Bustillo, R. (2016): “Crisis, post-crisis y Estado de Bienestar: ¿hacia dónde transita el Modelo Social Europeo”, *Cuadernos Europeos de Deusto*, nº 54, págs.. 121-154.
- Muñoz González, Ó y Josep V. Pitxer i Campos (2016b): “La aplicación de la ley de la dependencia en el País Valenciano y su vínculo con el Estado del Bienestar. Valoraciones a partir del caso del Área Metropolitana de València”, *Zerbitzuan*, nº 62, págs. 67-84.

- Muñoz González, O. (2013): *El reto de la territorialización de la formación profesional. El caso de la Comarca de l'Horta Sud*. Trabajo Final de Máster en Gestión y Promoción del Desarrollo Local. Director: Josep V. Pitxer i Campos.
- Muñoz González, Ó. (2015): “El declive de la Ley de la Dependencia. Familismo implícito y oportunidad perdida en la profesionalización de los cuidados”, *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, nº 10 <http://www.encrucijadas.org/index.php/ojs/article/view/153> (última visita 28-06-2018)
- Muñoz González, Ó. y Josep V. Pitxer i Campos (2016a): “Los cuidados en un contexto de crisis económica. El caso del Àrea Metropolitana de València”, *Inguruak*. nº 60, págs. 102-121. Disponible en <http://inguruak.eus/index.php/inguruak/article/view/35/24> (última visita 28-06-2018)
- Muñoz González, Ó. y Josep V. Pitxer i Campos (2018): “El servicio de ayuda a domicilio en el área metropolitana de Valencia”, *Zerbitzuan*, nº 66, págs. 77-96. Disponible en http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Servicio_ayuda_domicilio_Valencia.pdf (última visita 13-11-2018).
- Naldini, M. y Jurado, T. (2009): “Families, Markets and Welfare States: The Southern European Model”, en Seventh ESPANET Conference, *The future of the welfare state, Paths of social policy innovation between constraints and opportunities*. Urbino, Italia, 17-19 septiembre.
- Naredo J.M. (2002). “Configuración y crisis del mito del trabajo”. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, vol. VI, nº 119 (2). Número extraordinario dedicado al IV Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio). Disponible en <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-2.htm> (última visita 28-06-2018)
- Naredo, J.M. (2009): “La cara oculta de la crisis y el fin del boom inmobiliario y sus consecuencias”. *Revista de Economía Crítica*, nº 7, págs. 313-340.
- Narotzky, S. (1988): *Mujeres, hogares y talleres*. València: Edicions Alfons el Magnànim – IVEI.
- Narotzky, S. (2004): *Antropología económica: nuevas tendencias*, Barcelona: Melusina.

- Nieto, C (2004). “Iniciativas empresariales y nuevas oportunidades de empleo en el desarrollo rural. Planteamientos teóricos y casos prácticos en Málaga”. *Cuadernos Geográficos*, nº 35, págs. 11-27.
- Nieves, M. y C. Robles (2016): Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad. Serie Asuntos de Género nº 140. Santiago de Chile: CEPAL Y Cooperación alemana.
- North D. C. (1990): *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Núñez Mendez, E. (2001): “El origen de trabajar”. *Journal Neophilologus*. Nº 85., University of Amsterdam. The Netherlands. Págs. 385-395.
- Offenhenden, M. (2017): *Si hay que romperse una, se rompe. El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada*. Universitat Rovira i Virgili. Tesis doctoral dirigida por Yolanda Bodoque y Montserrat Soronellas.
- OIT (2003): Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre – diciembre de 2003). Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087625.pdf (última visita 28-06-2018)
- OIT (2015): *Women and the Future of Work – Taking care of the caregivers*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_351297.pdf (última visita 16-02-2020).
- OMS (2000): Hacia un consenso internacional sobre los programas de cuidados de larga duración para las personas mayores. Disponible en: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/66542>
- Orloff, A. (1996): “Gender in the Welfare State”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 22, págs. 51-78.
- Oso, L. (1997): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar: una dinámica migratoria creada por las estrategias de los actores sociales del contexto receptor y las actoras de la migración*. Universidade da Coruña.
- Oso, L. (2008): “Mujeres latinoamericanas en España y trabajo sexual: un laberinto circular”, en Herrera, G. y J. Ramírez (eds.): *América Latina migrante: Estado,*

- familia, identidades*. FLACSO Ecuador/Ministerio de Cultura del Ecuador: Quito. Págs. 223-239.
- Oso, L. (2010): “Movilidad laboral de las mujeres latinoamericanas en España y empresariado étnico”, en GIIM (2010): *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes. Rompiendo estereotipos*. IEPALA, págs. 33-47.
- Osterman, P. (1994): “How common is workplace transformation and who adopts it?” *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, nº 2, págs. 173-188.
- Otxoa, I. (2008): “El cuidado de la dependencia”, *Revista Pueblos*, págs. 43-46. Disponible en <https://es.scribd.com/document/85823657/Revista-Pueblos-nA-31-marzo-2008-1>
- Ovejero, F. (2013): “El limitado fracaso del «homo oeconomicus»”, *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, nº 14, págs. 34-61.
- Pahl, R H. (1991): *Divisiones del trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Parella, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación* Rubí (Barcelona): Anthropos.
- Parella, S. (2005):” Segregación laboral y “vulnerabilidad social” de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre clase social, género y etnia”, en Solé, C. y Ll. Flaquer (eds.): *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Madrid. Págs. 96-136.
- Parella, S.(2015): “Latin American Women During the Great Recession in the US and Spain” en Aysa-Lastra M. y L. Cachón (eds.): *Immigrant Vulnerability and Resilience. Comparative Perspectives on Latin American Immigrants During the Great Recession*. Londres: Springer. Págs. 67-88.
- Parellada, R. (2008): “Necesidades, capacidades y valores”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº 102, págs. 77-87
- Paterna. Ordenança Reguladora de la Prestació del Servei d’Ajuda a Domicili. 30 setembre 2015.
- Pazos Morán, M. (2018): *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Katakarak: Iruñea-Pamplona
- Pedone, C. (2010): “Cadenas y redes migratorias: propuesta metodológica para el análisis diacrónico-temporal de los procesos migratorios”. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales.*, nº 19, págs. 101-132. Disponible en

- <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/viewFile/2016/1891> (última visita 28-06-2018)
- Pérez Orozco, A. (2006). “Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico”. *Revista de Economía Crítica*, nº 5, págs. 7-37.
- Pérez Orozco, A. (2011): “Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida”. *Investigaciones feministas*, vol. 1, págs. 29-53.
- Pérez Orozco, A. (2014): *Subversión feminista de la economía Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Ed. Traficantes de Sueños. Disponible en http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map40_subversion_feminista.pdf (última visita 28-06-2018)
- Pérez Orozco, A. y López Gil, S. (2011), *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo del hogar y articulaciones políticas*. Madrid. ONU Mujeres. Disponible en http://www.webislam.com/media/2012/12/55851_cadenasdecuidados_72dpi.pdf (última visita 28-06-2018)
- Pérez Orozco, A. y S. Del Río (2004). “Una visión feminista de la precariedad desde los cuidados”. Comisión Confederal contra la precariedad de CGT.
- Pessar, P.R. y S.J. Mahler (2003):”Trasnational Migration: Bringing Gender”, *International Migration Review*, vol 37, nº 3, págs. 812-846.
- Peterson, E. (2009): “Género y Estado de bienestar en las políticas españolas”, *Asparkia*, 20, págs. 35-57. Disponible en <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/437/356> (última visita 29-09-2019).
- Peterson, E. (2015): “Framing caregiving work for older people in Spanish public policy: gender, power and social justice”. *Revista Española de Ciencia Política*, 39, págs. 221-237.
- Petras, E. M. (1981): “The Global Labor Market in the Modern World-Economy”, *International Migration Review*, 15(1), págs. 44–63.
- Pfau-Effinger, B. (2005): “Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation”, *Journal Social Politics*, 34(1), págs. 3-20.
- Pfau-Effinger, B. (2009): “Varieties of Undeclared Work in European Societies”, *British Journal of Industrial Relations*, vol.47(1), págs. 79-99.

- Pfau-Effinger, B. (2014): “New policies for caring family members in European welfare states”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, nº 1, págs. 33-48 Disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/44712/> (última visita 28-06-2018)
- Philips, J. (2007): *Care*. Cambridge: Polity Press.
- Picchio, A. (2011): “La reproducción social y la estructura básica del mercado laboral” en Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (eds.): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata, págs 122-144.
- Piore, M. (1972): “Notes for a theory of labor market stratification”. Working Paper. nº 95, págs. 1-40. Disponible en <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/64001/notesfortheoryof00pior.pdf?sequence=1> (última visita 28-06-2018)
- Piore, M. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Pitxer, J. V., Gallego, J.R., Cano, E. y Ó. Muñoz. (2019): “Seguimiento y evaluación de los proyectos experimentales Fundació CV del Pacte per l’Ocupació a la ciutat de València”, en VV.AA: *Proyectos experimentales y territorio valenciano: evaluación de políticas públicas de Labora Valencia: Generalitat Valenciana-Labora*. Págs. 97-114
- Pla Julián, I. y M.M Poveda (2013): “Inmigración y experiencia de trabajo de las empleadas de hogar en España” en Sánchez Gómez, M.J e I. Serra: *Ellas se van: Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*. México: Instituto de Investigaciones sociales, UNAM.
- Pla, I. (coord.) (2004): *Luces y sombras del recurso al empleo del hogar*. València: Institut Universitari d’Estudis de la Dona.
- Polanyi, K. [1944](1989): *La Gran Transformación. Críticas al liberalismo económico*. Las Ediciones de la Piqueta: Madrid.
- Porumbescu, A. (2015): “Defining the New Economics of Labor Migration Theory Boundaries: A Sociological-Level Analysis of International Migration”. *RSP*, nº 45, págs. 55-64.
- Prieto, C. (1989): “¿Mercado de trabajo?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 47, págs. 177-192.
- Prieto, C. (1994): *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*, Ediciones Hoac: Madrid.

- Puentes, R y M.M. Velasco (2009): “Importancia de las sociedades cooperativas como medio para contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental, de forma sostenible y responsable”. *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 99, págs. 104-129.
- Ranci, C. y Pavolini, E. (2015): “Not all that glitters is gold: Long-term care reforms in the last two decades in Europe”, *Journal of European Social Policy*, vol. 25, nº 3, págs. 270-285.
- Razavi, S. (2007), “The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options”. Documento nº 3 del Programa Género y Desarrollo. Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. Ginebra. Disponible en [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpAuxPages%29/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpAuxPages%29/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf) (última visita 28-06-2018)
- Real Decreto-Ley 38/1978 de 18 de noviembre sobre gestión institucional de la Seguridad Social.
- Recio Cáceres, C. (2010): “El sector de atención a las personas en España. Una mirada desde el empleo”, *Sociología del Trabajo*, nº 71, págs. 7-25.
- Recio, A. (1997): *Trabajo, personas y mercados: manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria.
- Recio, A. (1999): “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en Miguélez, F. y Prieto C.(dirs.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo XXI. Págs. 125-150.
- Recio, A. (2006): “La ley de Dependencia: Socialdemocracia demediada”, *Revista Economía Crítica*, nº 5, págs. 109-112.
- Recio, A., Banyuls, J., Cano, E. y Fausto Miguélez (2006): “Migraciones y mercado laboral”. *Revista de Economía Mundial.*, nº 14, pp. 171-193. Disponible en <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/474/b1513015.pdf?sequence=1> (última visita 28-06-2018)
- Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R.C. (1973): “Dual labor markets: a Theory of Labor Market Segmentation”. *Economics Department Faculty Publications*. Paper 3.
- Reid, M. (1934): *Economics of household production*. Londres: Chapman & Hall.

- Revuelta Alonso, M.L. (2015): “La ayuda a domicilio como servicio de proximidad en el contexto actual”. *Humanismo y Trabajo Social*, nº 15, págs. 111-138.
- Rhodes, M. (1996): Southern European Welfare States: Identity, Problems and Prospects for Reform. *South European Society and Politics*, vol 1(3), págs.1-22.
- Rieznik, P. (2001): “Trabajo, una definición antropológica”. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. *Razón y evolución*, nº 7. Disponible en <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Roca, M. (2017): “Homes i dones en el treball de cura remunerat: continuïtats i transformacions en les relacions de gènere en els serveis d’ajuda domiciliaris”, *Quaderns-e*, nº 22(2), págs. 99-114. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/322369837_Homes_i_dones_en_el_treball_de_cura_remunerat_continuïtats_i_transformacions_en_les_relacions_de_gènere_en_els_serveis_d%27ajuda_domiciliaris
- Rocha, F. (2012): “La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº 19, págs. 67-90.
- Rodríguez Cabrero, G. (2005): “Los retos del Tercer Sector en España en el espacio social europeo: especial referencia a las organizaciones de acción social”, *Revista Española del Tercer Sector*, nº 1, págs. 63-94.
- Rodríguez Cabrero, G. (2011a): “The Consolidation of the Spanish Welfare State (1975-2010)”, en Guillén, A. M. y M. León. *The Spanish Welfare State in European Context*, Survey: Ashgate, págs. 17-38.
- Rodríguez Cabrero, G. (2011b): “Políticas sociales de atención a la dependencia en los regímenes de bienestar de la Unión Europea”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, nº. 1, págs. 13-42 Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/36184/> (última visita 28-06-2018)
- Rodríguez Cabrero, G. (2016): “La gran depresión y su impacto en las políticas sociales”, *Revista Española del Tercer Sector*, nº 33, págs. 17-46.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015): “Economía feminista y economía del cuidado”, *Nueva Sociedad*, nº 256, págs. 30-44.

- Rodríguez P. (ed.) (2008): *Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización*. Capellades (Barcelona): Ed. Icaria. Colección Antrazyt.
- Rodríguez P. y C. Valdivieso (coords.) (2006): *Los servicios de ayuda a domicilio. Planificación y gestión de casos. Manual de formación para auxiliares*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Rodríguez Rodríguez, V., Martí, E., Marcu, S., Espina, S., Rojo, F., Fernández-Mayoralas, G., Lardiés, R. y J. Rogero (2010): “Inmigración y cuidados de mayores en los hogares de la Comunidad de Madrid”. Madrid, *Portal Mayores, Informes Portal Mayores*, nº 102. Disponible en <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/rodriguez-inmigracion-01.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Rodríguez, A y M. Larrañaga (2003): “El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral”. Formación y Acreditación en Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Disponible en http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0166/teorico_2_c.pdf (última visita 28-06-2018)
- Rodríguez, C. (2015):” Economía feminista y economía del cuidado”, *Nueva Sociedad*, nº 256, pp. 30-44.
- Rodríguez, D. y Cooper, J. (comp.) (2005): *Debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, Ciudad de México: Instituto de Investigaciones económicas UNAM.
- Rodríguez, V (ed.) (2012): *Inmigración y cuidados de mayores en la Comunidad de Madrid*, Bilbao: Fundación BBVA.
- Rodríguez-Alonso, N. y Comas-d’Argemir (2017): “La construcción social del cuidado comunitario en La Muralleta, una cooperativa autogestionada para gente mayor”, *Quaderns-e*, nº 22 (2), págs. 183-198. Disponible en https://www.antropologia.cat/estatic/files/12_Rodr%2b%c2%alvarez_ComasdArgemir.pdf (última visita 18/02/2021).
- Rodríguez-Modroño, P. y A. Agenjo (2016): “Los cuidados a personas «independientes» en España y Andalucía”, en Gálvez Muñoz, L.: *La economía de los cuidados*. Sevilla: Deculturas, págs. 187-212.
- Rogero-García, J. (2010): Las consecuencias del cuidado familiar sobre el cuidador: Una valoración compleja y necesaria”, *Index de Enfermería*, vol. 19, nº 1. Disponible

- en http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962010000100010&script=sci_arttext&tlng=en (última visita 15 junio 2020)
- Rogero-García, J. (2010): *Los tiempos del cuidado. El impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores*. Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Rubery, J. (2006): “Segmentation theory thirty years on”. European Work and Employment Research Centre. University of Manchester.
- Rubery, J. (2007): “Developing segmentation theory: a thirty years perspective”, *Economies et sociétés*, vol. 41 (6), págs. 941-964.
- Rubery, J. y D. Grimshaw (2003): *The Organization of Employment. An International Perspective*. New York: Palgrave MacMillan.
- Ruiz Villafranca, R. (dir.) (2015): *El Tercer Sector de Acción Social en 2015: impacto de la crisis*, Plataforma de ONG de Acción Social; Plataforma Tercer Sector Disponible en http://www.plataformaong.org/ciudadaniaactiva/tercersector/estudio_completo_el_TSAS_en_2015_impacto_de_la_crisis.pdf (última visita 28-06-2018)
- Ruiz-Robledillo, N. y L. Moya-Albiol (2012): “El cuidado informal. Una visión actual”, *Revista de Motivación y Emoción*, 1, págs. 22-30.
- Ryan, L., Sales, R., Tilki, M. y B. Siara (2008): “Social Networks, Social Support and Social Capital: The Experiences of Recent Polish Migrants in London”, *Sociology*, vol. 42(4), págs. 672-690.
- Sainsbury, D. (1996): *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Sainsbury, D. (ed.) (1994): *Gendering Welfare States*. Londres: Sage Pub.
- Sajardo, A. y I. Serra (2008): “Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo”. *CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 63, págs. 191-225.
- Salazar Parreñas, R. (2001): *Servants of Globalization. Women, migration and domestic work*. Stanford: Stanford University Press.

- Salazar Parreñas, R. (2009): “Inserting Feminism in Transnational Migration Studies”. *Migrationonline.cz Focus on Central and Eastern Europe*, 2009, pp. 1-13. Disponible en <http://migrationonline.cz/en/inserting-feminism-in-transnational-migration-studies> (última visita 28-06-2018)
- Salom, J y Casado, J.M (2007): “Movilidad cotidiana y mercados locales de trabajo en la Comunidad Valenciana, 1991-2001”, *Boletín de la A.G.E*, 2007, págs. 5-28. Disponible en <http://age.ieg.csic.es/boletin/44/01-salom.pdf> (última visita 26-1-2021)
- Sánchez Marín, Á.L. (2014): “El instituto de reformas sociales: origen, evolución y funcionamiento”, *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, nº 8, págs. 7-28. Disponible en <http://www.eumed.net/rev/historia/08/reformas-sociales.html> (última visita 28-06-2018)
- Sánchez Reinón, M (2012): “Los «cuidados informales» de larga duración en el marco de la construcción ideológica, societal y de género de los «servicios sociales de cuidados»”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, nº 1, págs. 185-210.
- Sancho, M. (2006): “Las prestaciones sociales a la dependencia: situación y necesidades”, *Documentación Social*, nº 141, págs. 85-106.
- Sarkis, D. (2018): “«Muerta a trabajar»: Consideraciones feministas sobre la crisis (de reproducción social) en Vélez-Málaga (España)”, *Revista Andaluza de Antropología*, nº 14, págs. 89-107. Disponible en https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/87290/06.diana_sarkis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sassen, S. (1993): *La movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sassen, S. (2003): *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Scott, J.W. (1992): “El problema de la invisibilidad”, en Ramos C. (comp.): *Género e Historia: La historiografía sobre la mujer*. México: Instituto Mora/Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, págs. 38-65.
- Serrano, A y A. Artiaga (dirs.) (2013): “Políticas públicas y producción política de la categoría de cuidados: el caso de la Ley de Dependencia”. Universidad

- Complutense de Madrid. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2015/docs/PoliticapublicasDependenciaWeb.pdf> (última visita 25/10/2020)
- Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana (2014): “Informe a les Corts Valencianes” Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana Disponible en http://www.elsindic.com/documentos/413_MEMORIA2014%20CAS.pdf (última visita 28-06-2018)
- Solé, C. (dir.), Parella, S. (coord.) (2009): *Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional*. GEDIME (Grupo de Estudios sobre Inmigración y Minorías Étnicas).
- Solé, C. y L. Cachón (2006): “Presentación. Globalización e inmigración: los debates actuales”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 116, págs. 13-52 disponible en http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_116_031169723907719.pdf (última visita 28-06-2018)
- Sollova Manenova, V. y N. Baca Tavira (1999). “Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino”. *Papeles de Población*. Vol. 5. Nº 20, págs. 69-88.
- Spillerman, S. (1977): “Career, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement”. *American Journal System*, vol. 83, nº 3, págs.551-593.
- Stampini, M., Robles, M., Sáenz, M., Ibararán, P. y N. Medellín (2015): “Pobreza, vulnerabilidad y la clase media en América Latina”. Documento de trabajo del BID nº 591. Disponible en <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6878/Pobreza-vulnerabilidad-y-la-clase-media-en-America-Latina.pdf> (última visita 28-06-2018)
- Stark, O. y D.E. Bloom (1985): “The New Economics of Labor Migration”. *The American Economic Review*, vol. 75, nº 2, págs. 173-178.
- Stefoni, C. (2011): “Migración, remesas y desarrollo”, *Polis* [En línea], 30 | <http://journals.openedition.org/polis/2389>
- Sullerot, E. (1970): *Historia y Sociología del trabajo femenino*. Barcelona. Ed. Península.

- Syndex Consultores Ibérica (2018): “Reforma laboral y devaluación salarial en España” <http://agfitel.es/uploads/files/1518781553-syndex-reforma-laboral-salarios-01-18.pdf> (última visita 05-01-2020)
- Thomas, C. (2011): “Deconstruyendo el concepto de cuidados”, en Carrasco, C., Borderías, C. y T. Torns (eds.): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Ed. Los Libros de la Catarata, págs 145-176.
- Thurow, L.C. (1978): *Inversión en capital humano*. México: Ed. Trillas.
- Torns, T (2020): “Sobre el trabajo y las trabajadoras: algunas reflexiones”, *Nuestra Historia*, 10, págs. 71-84. Disponible en https://revistanuestrahistoria.files.wordpress.com/2021/01/nh10_p71-84_ttorns.pdf (última visita 01/02/2021)
- Torns, T. (2008): El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género, *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, nº 15, págs. 53-73.
- Torns, T. (dir.) (2014): *Nuevas profesiones para la organización social del cuidado*, serie Estudios e Investigaciones, Instituto de la Mujer.
- Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. y C. Recio (2012): “El trabajo de cuidados: un camino para repensar el bienestar”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº 119, págs. 93-101.
- Tortosa, M. Á. (2016): “La crisis y otros factores que empujan al replanteamiento de la atención a las personas mayores y dependientes en España”, *Revista Española del Tercer Sector*, nº 33, págs. 91-110.
- Tronto, J. (2005): “Cuando la ciudadanía se cuida: una paradoja neoliberal del bienestar y la desigualdad” en *Congreso Internacional SARE 2004 ¿Hacia qué modelo de ciudadanía?*, págs. 231-253. Vitoria. Emakunde.
- Tronto, J. (2017): “There is an alternative: *homines curans* and the limits of neoliberalism”, *International Journal of Care and Caring*, vol. 1, nº 1, págs. 27-43.
- UCOMUR (2004): “Estudio de las competencias demandadas en los Nuevos Yacimientos de Empleo y su relación con la formación continua”.

- Ungerson, C. (1999): “Personal Assistants and Disabled People: An Examination of a Hybrid Form of Work and Care”, *Work, Employment & Society*, vol. 13, nº 4, págs. 583-600.
- Ungerson, C. (2006): “Care, work and feeling”. *The Sociological Review*, vol. 53(2), págs. 188-203.
- Unzueta, A., Vicente Torrado, T.L y H. Martínez (2013): “La centralidad de los cuidados en las migraciones laborales Sur-Norte protagonizadas por mujeres: espacios generizados entre Latinoamérica y España. *Anuario Americanista Europeo*, nº1, págs. 51-69.
- Valdivia, B. (2018): “Del urbanismo androcéntrico a la ciudad ciudadora”, *Hábitat y Sociedad*, nº 11, págs. 65-94. Disponible en <https://revistascientificas.us.es/index.php/HyS/article/view/5172/6044>
- Vallés, M. (1999): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid: Síntesis.
- Van Hooren, F (2014): “Migrant Care Work in Europe: Variety and Institutional Determinants” en León, M.: *The Transformation of Care in European Societies*. Basingstoke: Palgrave MacMillan. págs. 62-82.
- Veblen, T. [1899] (2000): *Teoría de la clase ociosa*. Lugar desconocido: Ediciones elaleph. Disponible en http://archivo.argentina.indymedia.org/uploads/2012/10/teoria_de_la_clase_ociosa.pdf
- Vega Solís, C. y S. Gil Araujo (2003): “Introducción” en Sassen, S.: *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños. págs. 13-32.
- Vega Solís, C., Martínez Buján, R. y M. Paredes Chauca (eds.): *Cuidado, comunidad y común. Extracciones, apropiaciones y sostenimiento de la vida*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Vidal Galache, F. (1987): “El impacto de la Ley General de Beneficencia de 1822 en Madrid”. *Revista de la Facultad de Geografía e Historia*, nº 1, págs. 41-56.
- Villa, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Villalonga, A. (2002). “Los nuevos yacimientos de empleo: una oportunidad para crear empleo y satisfacer nuevas necesidades sociales”. *Scripta Nova, Revista*

- Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, vol. VI, nº 119 (117). Disponible en línea <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119117.htm> (última visita 28-06-2018)
- Villaroel, Y. (2007). “Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales”. *Revista Politeia*, nº 39, vol. 30, págs. 65-86.
- Villota, P. (dir.) (2011): *Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuestas de medidas de políticas fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización*. Observatorio de Igualdad. Instituto de la Mujer.
- Wallace, C. (2002): “Household Strategies: Their Conceptual Relevance and Analytical Scope in Social Research”, *Sociology*, vol.36 (2), págs. 275-292.
- Wallerstein, I (1979): “Repaso Teórico” en Wallerstein, I.: *El Moderno Sistema Mundial, La Agricultura Capitalista y los Orígenes de la Economía – Mundo Europea en el Siglo XVI*, México, Siglo XXI Editores México, págs. 489-502.
- Watchel, H.M. (2018): “The at Its Half Century: A Retroperspective”, *Review of Radical Political Economics*, Vol. 50(3), págs. 487-503.
- Zugasti, N. (2014): “La expansión de la exclusión social por la extensión del desempleo y la ocupación precaria”. En FOESSA (2014): *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Disponible en https://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014151546_8859.pdf

ANEXOS

GUION DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE DE LA DEPENDENCIA

1. ¿Cuáles cree que son las diferentes formas que tiene la familia de la persona mayor y/o dependiente a la hora de llevar a cabo los cuidados?
2. ¿qué factores cree que concurren para que las familias decidan una forma u otra de cuidado?
3. ¿Considera que, por ejemplo, la capacidad económica es un factor a tener en cuenta (de la familia) a la hora de optar por una u otra opción?
4. El hecho de que la familia tenga que desempeñar unas tareas de cuidado, ¿cómo cree que les influye en su posibilidad de acceso al mercado laboral o su permanencia?
5. ¿veríamos una diferencia entre el antes y el después de la crisis?
6. ¿Quiénes diría que son las personas que se encargan del cuidado de personas mayores y/o en situación de dependencia?
7. ¿Cuál es el perfil de los/as cuidadores/as?
8. Pongámonos en el supuesto de una familia "clásica" (hombre y mujer) y tienen un ascendiente ¿cómo cree que sería la distribución en esos casos? En ese caso, ¿puede que tenga que limitar su jornada laboral y reducirla?
9. El hecho de tener que buscar trabajos a tiempo parcial ¿cree que es una figura que se esté dando?
10. ¿Cree que la edad del cuidador influye en el cambio de pensamiento a la hora de cuidar en el ámbito del cuidado, es decir, cuidar en casa, cuidar por persona externa o cuidar a través de instituciones?
11. ¿Por qué cree que es la mujer la que cuida?
12. En el caso de los/as cuidadores/as externos/as ¿considera que es una modalidad habitual?
13. ¿Por qué cree que contratan a una persona, a una cuidadora y no deciden cuidarlo ellos o lo institucionalizan ingresándolo en un centro de día? ¿Qué perfil suelen tener?
14. ¿Considera que con el cambio que me has mencionado de la crisis ha aumentado la población nativa que está realizando tareas de cuidado, es decir cuidadoras externas nacidas en España?

15. En el caso de residencias y centros de día se exige una determinada formación profesional, pero en el caso de las cuidadoras "externas", ¿qué diría que ocurre?
16. ¿A la interna la contratan como cuidadora o la contratan para otras tareas distintas del cuidado? ¿se va más allá de esas tareas del cuidado?
17. Entonces, con la crisis, ¿cree que ha habido en los patrones de cuidados? patrones en el sentido de que se ha modificado el peso de cada uno de los ámbitos de cuidado que hemos estado hablando.
18. ¿Cree que los servicios públicos están garantizando la atención a las personas en situación de dependencia?
19. ¿Considera que el Tercer Sector está asumiendo funciones que debería desempeñar la Administración?
20. ¿Qué papel cree que está desempeñando el Tercer Sector de Acción Social en el caso de los cuidados de personas mayores y/o en situación de dependencia?
21. ¿Ha habido cambios en sus formas de actuar? ¿Cuáles son las principales limitaciones con las que se encuentran estas entidades del Tercer Sector de Acción Social?

PREGUNTAS PARA CUIDADORAS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

a) Cuestionario para cuidadoras remuneradas de nacionalidad extranjera

1. SEXO

- a. Hombre
- b. Mujer

2. EDAD _____

3. TIPO DE TRABAJO

- a. Doméstico
- b. Cuidado a personas dependientes
- c. Ambos

4. MODALIDAD

- a. Interna
- b. Externa
 - i. En el caso de ser externa, ¿a cuántos hogares atiendes al día o a la semana?

5. NACIONALIDAD

- ¿Cuál es su nacionalidad?
 - a. ~~Española~~
 - b. Extranjera
 - i. País de nacimiento
- Y ¿cuánto tiempo lleva en España?
 - o ¿fue la Comunidad Valenciana la primera Comunidad a la que llegó o estuvo anteriormente en otra Comunidad?
- ¿Ha adquirido la nacionalidad española? ¿Cómo?
 - o Por tiempo de residencia
 - o Por matrimonio
 - o Por otras causas
- ¿Cuál fue el motivo principal por el que vino a España?

- ¿vino sola o acompañada de algún miembro de su familia?
 - o Sola
 - o Con otros miembros de mi familia
 - o Otros
- ¿Tiene hijos?
 - o Sí
 - o No
- Si los tiene, cuando viniste a España, ¿dejó a alguno de sus hijos en tu país de origen?
 - o Sí
 - o No
- Y si se quedó algún hijo en su país de origen ¿quién se encargaba de su cuidado?

6. FORMACIÓN

¿Qué **estudios** tiene? ¿Cuáles?

- a. Estudios primarios
- b. Secundarios
- c. Universitarios

7. EMPLEO (PREVIO)

- a. ¿En qué ha trabajado anteriormente?
 - i. ¿En qué trabajaba en tu país de origen?
 - ii. Y, ¿en qué has trabajado cuando llegó a España?
- b. ¿Y cuál ha sido su último empleo?
- c. ¿Cuánto tiempo llevaba en situación de desempleo hasta comenzar a trabajar como cuidadora?
- d. ¿Por qué escogió este empleo?
- e. Y ¿cómo encontró este empleo?

8. ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑAS EN TU TRABAJO

- a. ¿Qué actividades realiza en su trabajo? Descríbame, por favor, las actividades que realiza en un día normal de trabajo desde que comienza

(entras en el domicilio) hasta que termina (se vas a su residencia). (Caso de internas, desde que se levanta hasta que finalizas tu jornada)

- b. ¿Diría que son tareas exclusivamente de cuidado?
 - i. Si
 - ii. No
 - iii. Ns/Nc
- c. ¿O también realiza tareas que van más allá, como por ejemplo, actividades propias del hogar (limpieza, comida, etc.)?
- d. (Ver también si incluye tareas de tipo “emocional”) ¿Cree que se generan vínculos entre la persona cuidada y la cuidadora que van más allá de la relación de trabajo? es decir, ¿se generan unos vínculos de afecto, de cariño o similares?

9. CONDICIONES LABORALES

- i. ¿Cuántas horas realiza diariamente?
- ii. ¿A qué hora comienza y termina tu jornada laboral?
- iii. ¿Cuántas horas a la semana?
- iv. ¿Y al mes?
- v. Y, ¿cuál es su salario o remuneración?
- vi. y ¿Cuántos días libres tienes a la semana?
- vii. y, ¿Cuántos días de vacaciones tienes al año?

- viii. Por otro lado, el tema de los desplazamientos...desde tu domicilio hasta el domicilio o domicilios donde trabaja, ¿cómo se desplaza?

- ix. ¿Influye la distancia y que existan medios de transporte hasta llegar al domicilio o domicilios donde trabajas a la hora de aceptar un puesto de trabajo?

- x. ¿Y la persona (empleadora) le paga los desplazamientos?

- xi. ¿tiene contrato?
 - 1. Si

2. No

xii. ¿Está dada de alta en la Seguridad Social?

1. Si

2. No

xiii. Y si tiene contrato, ¿qué tipo de contrato tiene? (modalidad contractual)

xiv. ¿Crees que la mayoría de mujeres que trabajan en hogares realizando las mismas actividades que ud. tienen contrato? ¿O están dadas de alta en la Seguridad Social?

1. Sí,

2. No

3. Ns/nc

i. ¿Crees que existe flexibilidad a la hora de disponer de tiempo, condiciones, etc.? ¿Me podría hablar de ello?

4. Si

5. No

Razóneme la respuesta

ii. ¿Cree que tienes capacidad para negociar con la familia algunas de las condiciones, por ejemplo, hora de entrada, hora de salida, actividades a realizar, etc.? ¿Me podrías hablar de ello?

6. Si

7. No

Razóneme la respuesta

iii. ¿Tiene usted formación en materia de cuidados?

8. Sí

9. No

a. Si la respuesta es afirmativa, ¿podría decirme qué formación realizó?

b. Y ¿dónde recibió esta formación?

10. ¿Hasta qué punto considera importante la formación para desarrollar tu profesión? Y ¿por qué?
- xv.** Para finalizar con este apartado, ¿cuál sería la normativa que se aplicaría a las cuidadoras/empleadas de hogar? ¿La conoce?
1. Sí
 2. No
 3. Ns/Nc
- xvi.** ¿Estás afiliada a un sindicato?
1. Sí
 2. No
 3. Ns/Nc
- xvii.** ¿Y qué cree que puede hacer el sindicato para mejorar las condiciones de trabajo que tiene?
- xviii.** ¿Qué valoración me haría de los sindicatos?
- xix.** Caso de personas que forman parte de un sindicato ¿cree que tienes información suficiente sobre la normativa relativa a sus derechos y obligaciones?
- xx.** Y el resto de cuidadoras, (las que no están afiliadas) ¿cree que disponen de información acerca de sus derechos?
- xxi.** (Sólo para cuidadoras que estén afiliadas a un sindicato). Y dada tu condición de miembro del sindicato ¿qué beneficios cree que le aporta el hecho de estar en él? ¿Y en comparación con aquellas personas que no lo están?
- b. Quería preguntarle sobre la satisfacción con el trabajo y las relaciones con la persona cuidada y su familia. ¿Qué me diría? ¿Se ha encontrado con situaciones que pudiesen ser “atentatorias” contra su dignidad?

10. VALORACIÓN DE TU TRABAJO

- a. Con todo lo que hemos estado hablando, ¿cómo cree que está valorado tu trabajo o el trabajo de las cuidadoras por parte de la sociedad? O ¿cómo cree que aprecia la gente en general el trabajo de cuidar a personas mayores?

11. PERSPECTIVAS DE FUTURO EN EL EMPLEO

- a. ¿Espera cambiar o querrías cambiar de empleo pronto?
 - i. Sí
 - ii. No
- b. ¿Está buscando otro empleo?
 - i. Sí
 - ii. No
- c. ¿Cuánto tiempo cree que permanecerás en este trabajo?
- d. ¿Qué expectativas de futuro tiene en relación con el empleo?
- e. Si es que quiere cambiar de empleo ¿Qué empleo le gustaría encontrar en el futuro? ¿Tendría relación con tus estudios?

12. INFLUENCIA DE LA CRISIS

- a. Con la crisis económica que hay en nuestro país, ¿qué cambios ha notado?
- b. ¿cómo le ha afectado? ¿Y a tu familia? ¿y a su entorno más próximo?
- c. Dada esta situación, ¿ha pensado en volver a su país?
 - i. Sí
 - ii. No
 - iii. Ns/Nc
- d. Y, ¿cuál sería el motivo principal por el que se volvería a su país?
- e. ¿ha notado que actualmente hay más mujeres españolas que se dedican a actividades o trabajos que antes sólo hacían inmigrantes, como por ejemplo, el cuidado de mayores o personas en situación de dependencia?
- f. Si la respuesta es afirmativa, ¿cree que este hecho le ha afectado a sus posibilidades de encontrar trabajo?
 - i. Sí
 - ii. No
 - iii. Ns/Nc
- g. Y ¿cómo cree que le ha afectado?
- h. ¿Siente que está en desigualdad de condiciones con respecto al resto de mujeres nacidas aquí? Razóneme la respuesta.
 - i. Sí

ii. No

iii. Ns/nc

Para finalizar, ¿qué propuestas realizaría a la Administración, a las familias, a sindicatos, etc. para mejorar la calidad de vida de las personas dependientes como de las mujeres que como tú te dedicas a realizar trabajo de servicio doméstico y/o de cuidados?

b) Cuestionario para cuidadoras remuneradas autóctonas

13. SEXO

- a. Hombre
- b. Mujer

14. EDAD _____

15. TIPO DE TRABAJO

- a. Doméstico
- b. Cuidado a personas en situación de dependencia
- c. Ambos

16. MODALIDAD

- a. Interna
- b. Externa
 - i. En el caso de ser externa, ¿a cuántos hogares atiendes al día o a la semana?

17. NACIONALIDAD

- ¿Cuál es su nacionalidad?
 - a. Española
 - b. ~~Extranjera~~
 - i. País de nacimiento.....
- ¿Tiene pareja?
 - o Sí
 - o No
 - o Ns/Nc
- ¿Tiene hijos?
 - o Sí

- No
- Nc
- ¿Qué edad tienen?
- Y si son menores, cuando trabaja, ¿quién se encarga del cuidado de sus hijos (si es que están en edad de “cuidados”)?

18. FORMACIÓN

¿Qué estudios tiene?

- a. Estudios primarios
- b. Secundarios
- c. Universitarios

19. EMPLEO (PREVIO)

- a. ¿En qué ha trabajado anteriormente?
- b. ¿Y cuál fue su último empleo?
- c. ¿Cuánto tiempo llevaba en situación de desempleo hasta comenzar a trabajar como cuidadora?
- d. ¿Por qué escogió este empleo?

20. ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑAS EN TU TRABAJO

- a. ¿Qué actividades realiza en su trabajo? Descríbeme, por favor, las actividades que realiza en un día normal de trabajo desde que comienza (entras en el domicilio) hasta que termina (se va a su residencia). (Caso de internas, desde que se levanta hasta que finalizas tu jornada)
- b. ¿Diría que son tareas exclusivamente de cuidado?
 - i.** Si
 - ii.** No
 - iii.** Ns/Nc
- c. ¿O también realiza tareas que van más allá, como por ejemplo, actividades propias del hogar (limpieza, comida, etc.)?
- d. (Ver también si incluye tareas de tipo “emocional”). ¿Cree que se generan vínculos entre la persona cuidada y la cuidadora que van más allá de la relación de trabajo? es decir, ¿se generan unos vínculos de afecto, de cariño o similares?

21. CONDICIONES LABORALES

- i.** ¿Cuántas horas realiza diariamente? ¿A qué hora comienza y termina su jornada laboral?
- ii.** ¿Cuántas horas a la semana?
- iii.** ¿Y al mes?
- iv.** Y, ¿cuál es su salario o remuneración?
- v.** y ¿Cuántos días libres tiene a la semana?
- vi.** y, ¿Cuántos días de vacaciones tiene al año?

- vii.** Por otro lado, el tema de los desplazamientos...desde su domicilio hasta el domicilio o domicilios donde trabaja, ¿cómo se desplaza?
- viii.** ¿Influye la distancia y que existan medios de transporte hasta llegar al domicilio o domicilios donde trabaja a la hora de aceptar un puesto de trabajo?
- ix.** ¿Y la persona (empleadora) le paga los desplazamientos?
- x.** ¿tiene contrato?
 1. Si
 2. No ¿y es por qué no quiere la persona cuidada?
- xi.** Y si tienes contrato, ¿qué tipo de contrato tiene? (modalidad contractual)
- xii.** ¿Está dada de alta en la Seguridad Social?
 1. Si
 2. No
- xiii.** ¿Cree que la mayoría de mujeres que trabajan en hogares realizando las mismas actividades que usted tienen contrato? ¿O están dadas de alta en la Seguridad Social?
 1. Sí,
 2. No
 3. Ns/nc
- xiv.** ¿Cree que existe flexibilidad a la hora de disponer de tiempo, condiciones, actividades a realizar, etc.? ¿Me podría hablar de ello?

1. Si
 2. No
- } Razóneme la respuesta

xv. ¿Cree que tienes capacidad para negociar con la familia algunas de las condiciones, por ejemplo, hora de entrada, hora de salida, actividades a realizar, etc.? ¿Me podría hablar de ello?

1. Si
 2. No
- } Razóneme la respuesta

xvi. ¿Tiene formación en materia de cuidados?

1. Sí
2. No
 - a. Si la respuesta es afirmativa, ¿podría decirme qué formación realizó?
 - b. Y ¿dónde recibió esta formación?
3. ¿Hasta qué punto considera importante la formación para desarrollar tu profesión? Y ¿por qué?

xvii. Para finalizar con este apartado, ¿cuál sería la normativa que se aplicaría? (a las cuidadoras/empleadas de hogar) ¿La conoce?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

xviii. (Caso de trabajadoras que formen parte de un sindicato) ¿cree que tiene información suficiente sobre la normativa relativa a sus derechos y obligaciones?

xix. Y el resto de cuidadoras, (las que no están afiliadas) ¿cree que disponen de información acerca de sus derechos?

xx. Y dada tu condición de miembro del sindicato ¿qué beneficios cree que le aporta el hecho de estar en él? ¿Y en comparación con aquellas personas que no lo están?

xxi. Si no forma parte de un sindicato, ¿Qué valoración me haría de los sindicatos, en relación con la protección de tus derechos? ¿Qué cree que pueden hacer ellos por las trabajadoras cuidadoras a la hora de defender y/o reivindicar o informar de vuestros derechos?

- b. Quería preguntarte sobre la satisfacción con el trabajo y las relaciones con la persona cuidada y su familia. ¿Qué me diría? ¿Te has encontrado con situaciones que pudiesen ser “atentatorias” contra tu dignidad?

22. VALORACIÓN DE TU TRABAJO

- a. Con todo lo que hemos estado hablando, ¿cómo cree que está valorado tu trabajo o el trabajo de las cuidadoras por parte de la sociedad?

23. PERSPECTIVAS DE FUTURO EN EL EMPLEO

- a. ¿Espera cambiar de empleo pronto?
 - i. Sí
 - ii. No
- b. ¿Está buscando otro empleo?
 - i. Sí
 - ii. No
- c. ¿Cuánto tiempo cree que permanecerás en este trabajo?
- d. ¿Qué expectativas de futuro tienes en relación con el empleo?
- e. Si es que quiere cambiar de empleo ¿Qué empleo le gustaría encontrar en el futuro? ¿Tendría relación con tus estudios? (Dependerá de qué estudios tenga o que experiencia laboral previa tenga)

24. INFLUENCIA DE LA CRISIS

- a. Con la crisis económica que hay en nuestro país, ¿qué cambios has notado, especialmente en el tema laboral?
- b. ¿cómo le ha afectado? ¿Y a su familia? ¿y a su entorno más próximo?
- c. ¿ha tenido que aceptar trabajos que antes de la crisis no estabas dispuesta a realizar?
 - i. Sí
 - ii. No
- d. ¿ha notado que actualmente hay más mujeres españolas que se dedican a actividades o trabajos que antes sólo hacían inmigrantes, como por ejemplo, el cuidado de mayores?
 - i. Sí

ENTREVISTAS SOBRE TRAYECTORIAS LABORALES DE CUIDADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS

a) Guion entrevistas a informantes clave inmigrantes, para trayectorias migratorias y laborales

1. ¿Qué factores o causas cree que son los principales para que las mujeres (latinoamericanas) inicien su proyecto migratorio?
2. En cuanto a la visión que podemos tener sobre las mujeres inmigrantes, ¿qué me diría del nivel académico de las mujeres latinoamericanas que han migrado, en este caso a Valencia, o si prefiere a España?
3. Aquí, por regla general, hablamos de clase alta, clase media y clase baja. Allí, en los países latinoamericanos, ¿en qué lugar situaríamos a las mujeres que emigran a Europa del Sur, o a España en este caso?
4. Hemos hablado del tema económico, pero para iniciar el viaje y llegar aquí no sólo tienen que comprar el boleto (el billete) sino que a la hora de entrar, dependiendo de cómo entre, tiene que tener un mínimo de dinero, e igual para el mantenimiento. La cuestión es ¿cómo superan esa barrera? es decir ¿cómo consiguen ese dinero? ¿cómo suelen recoger esos fondos?
5. La mujer estando en su país de origen, antes de iniciar el proyecto ¿ellas tienen conocimiento sobre los trabajos que van a conseguir o van a desempeñar aquí?
6. ¿Las remesas son empleadas por las familias de la forma esperada por parte de la emisora del dinero?
7. Según la ley de extranjería puedes entrar como estudiante, con el visado de turista, de diferentes maneras. ¿Cuál diría que ha sido la forma más frecuente por la que han ingresado las mujeres inmigrantes al país?
8. Al entrar como turista, tú tienes 90 días de permanencia, pero a pesar de entrar como turista, no vienen con ese fin, ¿Ya buscan empleo durante esos 90 días?
9. Nos ponemos en esos casos de entrada con el visado de turista. Pasados esos 90 días, se acaba el visado. Y, a no ser que exista una regularización extraordinaria (o

se cumpla algún requisito que fije la ley de extranjería en concreto), va a haber un periodo de tres años donde no va a existir permiso de residencia y contrato...que es lo que se denomina irregular o sin papeles...teniendo en cuenta esa situación de irregularidad, ¿cuáles van a ser los principales puestos de trabajo o nichos de empleo que van a ocupar las mujeres latinoamericanas?

10. ¿Cuáles son sus principales vías para encontrar trabajo?

11. ¿Cuáles son los principales puestos de trabajo a los que acceden? ¿qué otros puestos de trabajo suelen desempeñar?

En sus países de origen, ¿qué trabajos solían desempeñar? ¿Tenían algo que ver con los trabajos que hacen aquí?

¿Cuáles cree que son las principales trabas que encuentran ellas para empezar a trabajar en puestos diferentes a los del servicio doméstico?

12. Trayectorias laborales, ¿cómo cree que es la trayectoria o su itinerario en el empleo? (si empiezan en el trabajo doméstico y de cuidados, y a partir de ahí ¿qué evolución ha seguido por regla general y según tu impresión?, ¿cuál es su recorrido?)

13. En el año 2007/2008 comienza la crisis, se nota sobre todo en el año 2009, ¿cómo cree que ha influido esa crisis económica en la trayectoria laboral de la mujer inmigrante?

14. ¿Y ha existido, por tu experiencia, casos de retorno?

15. ¿Se han encontrado casos de mujeres inmigrantes que hayan tenido que volver a migrar pero no a su país de origen sino a otro lugar, sea a otro lugar de la geografía española o incluso a otros países europeos?

b) Entrevistas a cuidadoras remuneradas sobre sus trayectorias laborales

Imagine una línea temporal que representa su trayectoria en el trabajo. Empezamos con los trabajos que desempeñó en su país de origen, y luego pasaremos a todos los empleos en los que ha trabajado desde que está en España. Veremos la ocupación que ha desempeñado en estos años, si tenía contrato o no, su salario y otros aspectos relacionados con el empleo.

1. En su país de origen ¿de qué trabajo? Dígame los diferentes trabajos que tuvo usted en su país de origen.
2. Y una vez llega a España, ¿en qué trabajo comienza usted?
3. Ahora imaginémonos una línea que marca el inicio de su estancia aquí en València hasta la actualidad y en relación con el empleo. ¿Qué diferentes trabajos ha desempeñado usted? En cada uno de los trabajos que me vaya diciendo anotaremos si tenía contrato y alta en la Seguridad Social, su remuneración y algunos otros aspectos...

ENTREVISTAS RELATIVAS AL SAD

a) Guion entrevista para entidades prestadoras de SAD

1. Conocer brevemente la historia de su organización desde que comenzó a funcionar y los principales cambios habidos hasta la actualidad
2. Forma jurídica de la entidad (empresa mercantil, cooperativa, fundación...)
3. ¿Esta organización forma parte de AERTE? Es decir, ¿son miembros asociados de AERTE? En caso de respuesta afirmativa, ¿qué actividades cumple AERTE en favor de las entidades, o más en particular, de su entidad?
4. A su parecer, ¿con qué alternativas/opciones cuenta una persona mayor o una persona dependiente (o su familia) a la hora de recibir un servicio que cubra la atención? Posibilidad de múltiples respuestas.
5. Vistas las diferentes posibilidades, me gustaría conocer su opinión acerca de las empresas intermediarias (agencias de intermediación o colocación, como La Cruz Azul, Cuidum, Las Damas Cuidadoras)
6. Opinión acerca de entidades propias del Tercer Sector que operan en este nicho de negocio (como asociaciones o fundaciones).
7. Para su organización (empresa, cooperativa, asociación, fundación), ¿cuál es la modalidad (o modalidades) más frecuente a través de la que los usuarios acceden a sus servicios, teniendo en cuenta las diferentes posibilidades que hemos mencionado antes? Y, ¿qué peso relativo tendría cada una de estas modalidades?
8. ¿Cuál es el ámbito territorial donde su entidad presta servicios? (especificar los diferentes municipios)
9. ¿Cuál es el perfil más generalizado de sus usuarios/as?
10. ¿Cuál es el catálogo de servicios que presta su empresa u organización?
11. ¿Y cuál es el precio que tiene para los usuarios cada uno de los servicios? ¿En función de qué parámetros fijan ustedes el precio? ¿Hay ocasiones en las que parte del precio se cubre con recursos públicos? Si es así, ¿qué es lo que pagan?
12. A continuación me gustaría saber cómo está organizada la empresa, sus departamentos principales y sus funciones. Y, de manera más concreta, ¿podría decirme cómo se organiza el Servicio de Ayuda a Domicilio (si es que es una “sección” de su negocio)?

13. ¿Cuáles son, según su opinión, los principales obstáculos con los que se encuentra su organización a la hora de desarrollar su actividad? ¿Existen problemas de demanda? Y, ¿existen problemas de demanda en el sector del servicio de ayuda a domicilio? ¿Con qué otros obstáculos se encuentra su organización a la hora de desarrollar su actividad?
14. ¿Cuántas personas tiene contratada la entidad? ¿En qué categorías o perfiles profesionales cabe ubicar a este personal? Atendiendo al volumen de trabajadores con que cuentan, ¿cuál es la importancia relativa (peso) de cada una de estas categorías en su empresa?
15. ¿Cuál es el perfil más generalizado de los trabajadores de cada una de estas categorías o perfiles profesionales? (edad, sexo, nacionalidad, nivel de estudios requerido por el puesto, etc.)
16. Y centrándonos en las trabajadoras que prestan directamente el servicio, es decir, los/las auxiliares de ayuda a domicilio, ¿podría indicarme cómo se adquieren las cualificaciones necesarias para cubrir satisfactoriamente el puesto de trabajo? ¿valoran la experiencia previa en el momento de la selección? ¿valoran algún otro tipo de cuestiones en la fase de selección?
17. Continuando con los/las auxiliares de ayuda a domicilio, ¿forman parte de la plantilla de la empresa? ¿son trabajadores/as autónomos/as? ¿hay una combinación de estas dos opciones? Y, si es éste el caso, ¿en qué proporciones?
18. ¿Ha habido cambios en cuanto a la nacionalidad de las auxiliares de ayuda a domicilio en los últimos tiempos? (por ejemplo, antes había más mujeres inmigrantes y ahora más autóctonas, o antes había más mujeres autóctonas y ahora ha ascendido el número de trabajadoras inmigrantes).
19. En el día a día, ¿cómo está organizado un servicio? ¿está dividido en varias fases? (a primera hora tareas de levantar, asear, dar desayuno; después ir a hacer la compra, etc.). Es decir, ¿cómo es el día a día de una auxiliar de ayuda a domicilio?
20. ¿Tiene su empresa implantados mecanismos de control del trabajo o de las trabajadoras auxiliares de ayuda a domicilio? Si es el caso, ¿podría indicarme cuáles?
21. Por lo que he podido observar hay dos convenios colectivos aplicables. Uno de ellos es el “público-privado”, y otro el “exclusivamente” privado. ¿Cuáles son las diferencias más notables entre ambos? Y en su entidad ¿cuáles son de aplicación? ¿Son los dos? Y si así fuera ¿cómo gestionan esta situación?

22. Ahora me gustaría conocer algunos puntos más concretos sobre las condiciones laborales de las auxiliares de ayuda a domicilio.
- a. Salario, ¿cuál es su remuneración mensual? ¿Y anual?
 - b. ¿Tienen pagas extraordinarias?
 - c. ¿Cuáles son los tipos de contrato más utilizados por su empresa en relación con las auxiliares a domicilio? ¿Cuál es la importancia relativa (peso) de estas distintas modalidades contractuales?
 - d. ¿Cuál es su jornada?
 - e. ¿Cuál es el tiempo de trabajo? ¿Cuántas horas hacen al día y cuántos días? ¿Y cuántas horas tienen que realizar a la semana?
 - f. ¿Cuentan con días festivos?
 - g. ¿Los desplazamientos están incluidos en el salario? ¿Cómo efectúan el control de los desplazamientos?
 - h. Y sobre la flexibilidad horaria, ¿hay ocasiones en las que la trabajadora cuenta con esta posibilidad?
 - i. ¿Algún otro aspecto que considere relevante o de interés?
23. ¿En la empresa existe representación sindical? Y ¿cómo son las relaciones con ésta? ¿Cuáles son los principales puntos de “discordia” que existen?
24. Otra pregunta que quería efectuarles es acerca de qué entienden por profesionalidad. Y ¿cuáles cree que deben ser las cualidades y competencias que deben reunir las auxiliares de ayuda a domicilio?
25. ¿Cómo ha evolucionado el sector de la ayuda a domicilio a partir de la crisis económica iniciada a finales de 2007 y principios de 2008? ¿Cómo ha afectado la crisis al sector? ¿Y a esta entidad en particular? ¿Podría señalarme otros cambios que hayan incidido sobre la evolución reciente del sector, independientemente de la crisis económica?
26. ¿Considera que las necesidades de atención de la población mayor y/o en situación de dependencia están siendo cubiertas de forma suficiente y/o

adecuada? En caso de respuesta negativa, desde su punto de vista ¿cuáles son las principales carencias?

27. En el año 2007 entró en vigor la Ley de la Dependencia. En ésta parecía que iba a reforzarse el SAD. Sin embargo, no parece que esto haya sido así, a tenor de los datos que se reflejan en el Portal de la Dependencia del IMSERSO ¿qué opinión le merece? ¿y cuál es su opinión sobre la Ley de la Dependencia en general? ¿Y sobre la prestación económica vinculada al servicio? ¿qué propuestas haría para mejorar dicha Ley?
28. A la vista de las necesidades existentes, y puesto que la red pública no es suficiente para cubrirlas, ¿cree que el apoyo de las administraciones públicas a las empresas y entidades del sector es adecuado? ¿Haría falta otro tipo de apoyo? ¿Cuáles?
29. Para finalizar, ¿qué propuestas y sugerencias formularía de cara a conseguir una mejora en la situación?

b) Guion entrevista a patronal del sector, AERTE

1. Breve introducción de la historia de la entidad u organización desde que comenzó su actividad, y los principales cambios habidos hasta la actualidad.
2. Forma jurídica de la entidad (empresa mercantil, cooperativa, asociación sin ánimo de lucro...)
 1. Ámbito territorial donde presta servicios su entidad.
 2. ¿Cuáles son, desde su punto de vista, las diferentes posibilidades de "cuidados" para una persona mayor o persona en situación de dependencia a la hora de recibir un servicio que cubra su atención?
3. Valoración acerca de empresas "intermediarias"
4. Perfil más generalizado de los usuarios de su entidad
5. Precio que desembolsan sus usuarios. Caso de existir convenio con algún ayuntamiento (SAD de titularidad municipal y gestión privada), cuál es el precio que pagan.
6. Coste que tiene el servicio para la entidad
7. Cómo se organiza la empresa: departamentos y principales funciones. Organización del Servicio de Ayuda a domicilio

8. ¿Cuántas personas tiene contratada la entidad? plantilla de la empresa..
9. Dentro del organigrama de la entidad, ¿cuál es el perfil más generalizado de sus trabajadores/as?
10. Caso de auxiliares de ayuda a domicilio ¿cuál es el perfil más generalizado?
11. Nacionalidad de las auxiliares de ayuda a domicilio. Española o extranjera. ¿Ha habido cambios en cuanto a la nacionalidad en los últimos años?
12. En el día a día, ¿cómo está organizado el servicio? ej: tareas de levantamiento, aseo, desayunos, compras, acompañamientos, etc.
13. ¿Cuáles son los mecanismos de control del trabajo? (ej. planilla, hoja de firmas, etc.).
14. Condiciones laborales de las auxiliares de ayuda a domicilio (remuneración mensual, pagas, tipo de contrato más usual, jornada, tiempo de trabajo, flexibilidad horaria u otros aspectos que consideren oportunos señalar).
15. ¿Cómo se ha visto afectado el sector (y la entidad) a partir de la crisis iniciada en el 2008. ¿Ha habido otros cambios en el sector y la entidad destacables con independencia de la crisis económica?
16. En el año 2007 entró en vigor la Ley de la Dependencia. Inicialmente parecía que iba a reforzarse el SAD. Sin embargo, no parece que esto haya sido así. ¿Qué opinión le merece? ¿Cuál es su opinión sobre la Ley de la Dependencia en general? ¿Qué propuestas haría para mejorar dicha ley? O ¿qué propuestas haría para mejorar la aplicación de la ley?
17. Para finalizar, propuestas y sugerencias para la mejora del sector.

c) Guion entrevista a sindicatos

1. Caracterización del sistema del SAD municipal; caracterización sistema SAD dependencia; caracterización sistema SAD privado-privado
2. ¿Podríamos decir que hay tres tipos de empresas que prestan servicios de ayuda a domicilio? ¿Empresas intermediarias, empresas privadas, sean mercantiles o del Tercer Sector que tienen financiación pública, y empresas privadas sin financiación pública? (si no es así, que me diga cuál sería su clasificación)

3. División territorial en municipio de Valencia en la prestación servicio SAD municipal (nota, aquí son tres zonas. Zona 1: La Saleta, zona 2: GESMED, zona 3: SERCOVAL)
4. División territorial en municipio Valencia en la prestación SAD a través de la Ley de la Dependencia ¿existe? ¿Aquí hay libertad del usuario para elegir? ¿Se elige de entre el listado de empresas autorizadas o que están en el registro de entidades?
5. Y ¿cuáles son las diferencias para el usuario en función de si es prestado por el SAD municipal o el SAD derivado de la dependencia?
6. ¿Conoce otros ejemplos de SAD municipal que no sea el de Valencia? Por ejemplo, Alboraiá, Torrent, etc...Si nos ponemos en el caso de un usuario/a de una población cercana, por ejemplo, Mislata, Alboraiá, o algo más alejadas como Torrent, Massalfasar (por poner ejemplos), el usuario ¿qué posibilidades de elección tiene? ¿Esta elección depende de si le han concedido el SAD municipal o el SAD de la dependencia?
7. Por otro lado, me gustaría conocer algunos aspectos relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores del SAD. En una empresa de SAD, ¿cuál es su estructura ocupacional? Es decir, ¿qué puestos de trabajo hay? ¿cómo está organizada una empresa en este sentido? Y teniendo en cuenta esta estructura, ¿cuál sería la proporción de trabajadores en cada una de los “escalones”? (se pregunta a sabiendas que la mayoría de los trabajadores del SAD son Auxiliares de Ayuda a Domicilio)
8. ¿Cuál sería el día a día de un auxiliar de ayuda a domicilio? ¿Me podría hacer un recorrido desde que empieza la jornada hasta que finaliza?
9. El SAD, según he leído en el convenio, es un servicio 24 horas, aunque la jornada es mayoritariamente diurna (en el sentido que no es nocturna). ¿Me puedes comentar algo al respecto?
10. ¿Cuál es la duración máxima a la que tiene derecho el usuario de este servicio? (se supone que por regla general es una hora) ¿Y cuántas atenciones hacen en un día normal? Y el tema de los desplazamientos, ¿me podría comentar algo al respecto? En el convenio colectivo figura que se tienen que abonar los desplazamientos, llamadas telefónicas que necesiten hacer, o comidas ¿esto se cumple por parte de las empresas?

11. En cuanto al sexo de los/las auxiliares de ayuda a domicilio. ¿Son hombres o mujeres? ¿Cuál sería el mayoritario? En el caso de que la respuesta sea el sexo femenino ¿por qué cree que es esto?
12. Si miramos la nacionalidad de los auxiliares de ayuda a domicilio, ¿se encuentran trabajadoras de otras nacionalidades? ¿Hay inmigrantes trabajando como auxiliares de ayuda a domicilio? ¿Sabrías decirme qué porcentaje hay aproximadamente de autóctonas e inmigrantes?
13. Salarios. Estructura salarial. Y para el caso de los auxiliares a domicilio, según el convenio, para el año 2016 es de 1147 euros (el salario base). Luego ¿qué pluses se añaden? Esa cuantía ¿podrías decirme a cuánto sale el mes? ¿Y a cuánto cobráis la hora? ¿Cuál es tu valoración acerca del salario que se percibe en función de actividades que desempeñáis?
14. En cuanto al tipo de contrato... ¿cuál es el más usual? (contrato indefinido, por obra o servicio determinado; por acumulación de tareas; interinidad). ¿Es diferente el tipo de contrato que realizan a los trabajadores según las modalidades de empresa que hemos visto antes? Es decir, por poner un ejemplo, en las empresas privadas con financiación pública ¿cree que hay más contratos indefinidos que en una empresa privada sin financiación pública? ¿Y cuál cree que es el motivo principal por el que emplean mayoritariamente esta modalidad contractual? (puede que me diga que porque el empresario no quiere y le sale mejor, o puede que se “ponga” en la situación del empresario y diga que las empresas no tienen tanta demanda). Y sobre esto ¿qué dicen los empresarios? Por ejemplo, cuando estáis con AERTE en las reuniones...
15. Y la jornada ¿cuál es la más usual? (jornada completa; parcial)
16. El hecho de tener una jornada u otra, ¿cree que os beneficia? Por ejemplo, disponen así de mayor flexibilidad horaria... (aquí habría que ver qué prima para el trabajador: si prefiere tener flexibilidad o si prefiere percibir mayores ingresos)
17. Formación. ¿Qué nivel formativo se exige para ser auxiliar de ayuda a domicilio? ¿Y ha habido cambios en los últimos tiempos? (antes no se exigía una cualificación profesional, no se exigía poseer una certificación académica, ahora parece que esto ya no es así: preguntar desde cuándo). Por otro lado, y aunque avance algo, ¿cree que la exigencia de determinada formación ayuda a vuestra profesionalización?

18. Rotación personal. ¿hay mucha rotación de personal? Y si es así, ¿a qué cree que se debe? Ver antigüedad
19. En los últimos tiempos, y con la crisis económica, ¿ha habido reducciones de plantilla en las empresas? ¿cómo se ha visto afectado el sector como consecuencia de la crisis económica? Y las condiciones de trabajo de los trabajadores ¿se han visto perjudicadas? ¿antes había más personal autóctono o había más personal nativo? ¿Ha cambiado este porcentaje a partir de la crisis? Y en cuanto a si es un empleo más feminizado o no, ¿cree que esto ha cambiado con la crisis? O ha habido un cambio al respecto por algún otro motivo...
20. Por otro lado, y ya fuera de lo que son las condiciones laborales de los trabajadores, también me gustaría que me comentase los aspectos más relevantes en torno a la negociación del convenio colectivo. Por ejemplo, ¿en qué aspectos han encontrado mayores resistencias por parte de la patronal? ¿cuál cree que es la actitud y también la visión que tienen los empleadores/la patronal sobre el sector? Y ¿cuáles son las principales reivindicaciones de los trabajadores del SAD? ¿cómo las canalizan? ¿ante que interlocutor las plantean? ¿considera que son trabajadores movilizados?
21. Quería preguntarle también acerca de otros aspectos. Uno de ellos es ¿cómo cree que está valorado este trabajo por la gente? No sólo los usuarios sino la población en general. ¿Considera que es un trabajo bien o mal valorado? En el caso de que responda que no está bien valorado, ¿por qué cree que este trabajo no está bien valorado?

d) Guion entrevista ayuntamientos con SAD

1. A modo de introducción ¿Cómo se encuentran organizados los servicios sociales municipales aquí en Valencia? y sus principales funciones, cometidos...
2. ¿Dónde estaría englobado el SAD? Y ¿cómo se encuentra organizado el SAD municipal? ¿de cuánto personal disponen para “llevar” el SAD municipal? ¿Y sabe cuántas auxiliares de ayuda a domicilio pueden estar trabajando para el SAD municipal?

3. Nos ponemos en la situación de un vecino del municipio de Valencia, ¿cuál es el procedimiento a seguir cuando esa persona tiene una necesidad de atención domiciliaria? ¿Cuáles son los pasos?
4. Y si nos ponemos en la situación de la trabajadora social, ¿cuáles son los pasos que ésta debe seguir? ¿Qué criterios son tenidos en consideración para conceder la prestación del SAD al vecino?
5. Cuando la persona con una necesidad de atención (persona mayor, persona dependiente) llega a los servicios sociales y se decide que el SAD es un servicio idóneo para ésta, ¿al mismo tiempo se realizan los trámites relativos a la Ley de la Dependencia?
6. No obstante, desde que se inicia la petición de la “dependencia” hasta que se resuelve pasa bastante tiempo. ¿En ese caso qué es lo que hacéis? ¿Continúa prestándose el SAD?
7. Y una vez ha llegado la resolución de la “dependencia”, ¿se retira el SAD municipal?
8. Por lo que se refiere al SAD municipal, Valencia tiene unas diferencias con respecto a otras poblaciones vecinas. Así, por ejemplo, tengo entendido que el SAD está dividido por zonas. ¿Podría indicarme cuáles son éstas? ¿Y sabe por qué se tomó esta decisión de dividir en zonas? Por otra parte, ¿cuál es el criterio por el cual se han incluido determinados barrios dentro de una misma zona? ¿hay zonas o “lotes” donde hay mayor número de usuarios? ¿qué exigencias se les pide a las empresas? ¿Hay unas exigencias mínimas para que puedan prestar el servicio?
9. En el caso del municipio de Valencia, la prestación del SAD se encuentra externalizada. Actualmente ¿qué empresas son las prestadoras del servicio? ¿Y qué lotes tiene? Y si hay otras empresas prestatarias ¿qué lotes tienen asignados?
10. Sobre el perfil de los usuarios del SAD ¿cuál es el más frecuente?
11. ¿cuántos usuarios se tienen actualmente? He visto que realizan la contabilidad de estos anualmente... ¿hay fluctuaciones notables en el número de usuarios? SE ha visto afectado el número de usuarios como consecuencia de la crisis que empezó a finales del 2007?
12. Teniendo en cuenta que la población cada vez está más envejecida ¿considera que el servicio de ayuda a domicilio es suficiente para atender a las necesidades de la población?

13. ¿me podría hacer una descripción de las tareas que realiza un auxiliar de ayuda a domicilio?
14. ¿Y qué mecanismos de control tiene la Corporación local de que se está prestando el servicio? Más si cabe teniendo en cuenta el número de usuarios que hay en el municipio...
15. Por otro lado, y también teniendo en cuenta lo comprobado en otros municipios, desconozco si en Valencia existe un copago. ¿Hay un copago por parte del usuario del SAD? ¿Y en función de qué criterios se determina?
16. En otros municipios he podido comprobar que no hay una externalización sino que es la propia corporación local quien tiene personal propio dedicado a la prestación del servicio. Por tanto, diríamos que hay dos maneras de prestar el SAD (netamente público y público-privado). A continuación me gustaría saber ¿cuáles son en su opinión las principales ventajas de tener el servicio externalizado? ¿Y las principales desventajas o inconvenientes?
17. ¿En algún momento se ha planteado desde instancias superiores la remunicipalización del servicio de ayuda a domicilio?
18. Qué otros programas o servicios podríamos considerar que son complementarios del SAD? (ejemplo: menjar a casa, major a casa)

e) Preguntas para auxiliares de ayuda a domicilio

1. Nombre_____ N° entrevista_____
2. Empresa u organización en la que trabaja_____
3. Sexo
 - a. Hombre
 - b. Mujer
4. Edad_____
5. .Nacionalidad

¿Cuál es su nacionalidad?

- a. Española

b. Extranjera. (Caso de ser extranjera ¿Qué nacionalidad tienes?_____)

6. Estado civil

¿Tiene pareja?

- a. Sí
- b. No
- c. Ns/Nc

¿Y su pareja trabaja? ¿En qué trabaja?

7. Descendientes

¿Tiene hijos?

- a. Sí
- b. No
- c. Nc

¿Qué edad tienen?

Y si son menores, cuando trabaja, ¿quién se encarga del cuidado de sus hijos (si es que están en edad de “cuidados”)?

¿Tiene familiares mayores a su cargo que estén en situación de dependencia? Y si es así, ¿quién se encarga del cuidado de estos?

8. Formación

¿Qué estudios tiene?

- a. Estudios primarios
- b. Secundarios
- c. Universitarios

9. Tipo de trabajo. Cómo trabajadora del servicio de ayuda a domicilio, usted diría que su trabajo es...

- a. Doméstico
- b. Cuidado a personas dependientes
- c. Ambos

10. Actividades que desempeña en su trabajo

- a. ¿En qué consiste su trabajo? ¿Qué actividades realiza en su trabajo? Descríbame, por favor, las actividades que realizas en un día normal de trabajo desde que comienza (entra en el domicilio) hasta que termina (se vas a su residencia)
- b. Y cuando está realizando una intervención en un domicilio, ¿las tareas están divididas?
- c. ¿Diría que hay alguna cosa que es más importante que otra?
- d. ¿Y cómo son capaces de “medir” el tiempo que tenéis para cada actividad? Porque habrá veces que irá con el tiempo muy justo viendo alguna de las actividades que desempeñan...
- e. ¿Diría que son tareas exclusivamente de cuidado?
 - i. Si
 - ii. No
 - iii. Ns/Nc
- f. ¿O también realiza tareas que van más allá, como por ejemplo, actividades propias del hogar (limpieza, comida, etc.)?
- g. (Ver también si incluye tareas de tipo “emocional”)
- h. Entonces, tras lo visto, ¿cuáles son las competencias o cualidades que se necesitan para desempeñar este trabajo?

11. Sexo de las auxiliares de ayuda a domicilio

a. Según su experiencia y conocimiento del sector, ¿hay más hombres o más mujeres?

i. Hombres

ii. Mujeres

b. Y si tuviese que decir un porcentaje, ¿cuál me diría?

12. Empleo previo

a. Antes de trabajar como auxiliar de ayuda a domicilio ¿en qué ha trabajado?

b. ¿Y cuál ha sido su último empleo?

c. ¿Cuánto tiempo estuvo en situación de desempleo hasta empezar a trabajar como auxiliar de ayuda a domicilio?

d. ¿Por qué escogió este empleo?

13. Condiciones laborales

i. Su jornada (según lo que pone en su contrato) es

1. A tiempo completo

2. A tiempo parcial

ii. ¿Cuántas horas realizas diariamente?

iii. DISTRIBUCIÓN JORNADA

iv. Como auxiliar de ayuda a domicilio, ¿a cuántos hogares atiende al día?

v. ¿Y a la semana?

vi. ¿A qué hora comienza y termina su jornada laboral? ¿Y se cumple?

vii. ¿Y es de lunes a viernes? O ¿qué días trabajas?

viii. Y es

1. Por la mañana
2. Por la tarde (¿y en función de qué trabajan por las tardes?)

ix. ¿Trabajan los fines de semana?

1. Sí
2. No

En caso de respuesta afirmativa, ¿en función de qué trabajáis los fines de semana?

x. ¿Cuántas horas realizan a la semana?

xi. ¿Y al mes?

xii. ¿Y cuánto cobran por el trabajo el fin de semana? (si trabajan el fin de semana)

xiii. ¿Trabajan los días festivos?

1. Sí
2. No

3. ¿en función de qué trabajan los festivos?

xiv. ¿Cuál es su salario/remuneración mensual?

xv. ¿Tienen pagas extras? ¿cuántas y de cuánto?

Una pregunta aparte. Dado su horario (también vuestro salario). ¿Trabajan en otro sitio?

xvi. ¿Cuántos días libres tiene a la semana?

xvii. ¿Cuántos días de vacaciones tiene al año?

xviii. Por otro lado, el tema de los desplazamientos. Desde su domicilio hasta el domicilio o domicilios donde trabaja, ¿cómo se desplaza?

xix. ¿Influye la distancia y que existan medios de transporte hasta llegar al domicilio o domicilios donde trabaja a la hora de aceptar un puesto de trabajo?

xx. ¿Y la empresa le paga los desplazamientos?

xxi. ¿tiene contrato?

1. Si

2. No

xxii. ¿qué tipo de contrato tiene?

1. Indefinido

2. Temporal por obra o servicio determinado

3. Temporal por circunstancias de la producción

4. Otros, ¿cuál?

xxiii. En el momento de la contratación ¿existe un periodo previo de prueba? ¿y en esos primeros días hay un tiempo de formación con el acompañamiento de otra auxiliar?

xxiv. ¿Cree que la mayoría de mujeres que trabajan en hogares realizando las mismas actividades que tú tienen contrato? ¿O están dadas de alta en la Seguridad Social?

1. Sí,

2. No

3. Ns/nc

Por ejemplo, conoces de auxiliares de ayuda a domicilio que trabajen con otro tipo de contrato y, en general, con otras condiciones laborales Si las conoce, ¿podría decirme cómo es el trabajo y las condiciones allí?

xxv. ¿Cree que existe flexibilidad a la hora de disponer de tiempo, condiciones, etc.? ¿Me podrías hablar de ello?

1. Si Razóneme la respuesta

2. No

xxvi. ¿Cree que tienes capacidad para negociar con la empresa algunas de las condiciones, por ejemplo, hora de entrada, hora de salida, etc.? ¿Me podría hablar de ello?

1. Si Razóneme la respuesta

2. No

xxvii. Quería preguntarle sobre las medidas de control que tiene la empresa para con vosotras ¿qué medidas existen por parte de la empresa para controlar el trabajo que realizan? (ej: la “planilla”)

xxviii. ¿Tiene formación en materia de cuidados?

1. Sí

2. No

a. Si la respuesta es afirmativa, ¿podría decirme qué formación realizó?

b. Y ¿dónde recibió esta formación?

3. ¿Hasta qué punto considera importante la formación para desarrollar tu profesión? Y ¿por qué?

xxix. Quería preguntarle sobre las medidas de prevención de riesgos laborales. ¿Qué medidas existen en su empresa? ¿se utilizan?

xxx. ¿conoce la normativa que se aplica? ¿Conoce el convenio colectivo al que está sujeto/a?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

xxxi. ¿Está afiliada a algún sindicato?

1. Sí
2. No

xxxii. ¿cree que tienes información suficiente sobre la normativa relativa a sus derechos y obligaciones?

xxxiii. Y el resto de auxiliares a domicilio, (las que no están afiliadas) ¿cree que disponen de información acerca de sus derechos?

xxxiv. Y dada su condición de miembro del sindicato ¿qué beneficios cree que le aporta el hecho de estar en él? ¿Y en comparación con aquellas personas que no lo están?

xxxv. ¿Qué valoración me haría de los sindicatos, en relación con la protección de tus derechos? ¿Qué cree que pueden hacer ellos por vosotras a la hora de defender y/o reivindicar o informar de vuestros derechos?

xxxvi. Quería preguntarle sobre la satisfacción con el trabajo y las relaciones con la persona cuidada y su familia, así como la relación con la empresa. ¿Qué me diría?

14. Antigüedad en el puesto de trabajo

- a. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?
- b. ¿Y cómo encontró el empleo? (oferta internet, servef, amistades...)
- c. Y cuando empezó, ¿recuerda qué contrato tenía? ¿y la jornada?
- d. ¿Cuáles cree que han sido los cambios más importantes en tu trabajo desde que empezó hasta el día de hoy? (nota. Aquí hay que valorar si trabajaba antes del

2006, fecha en la que comienzan a subir los salarios en los convenios colectivos) Teniendo en cuenta el convenio colectivo ¿conoce las condiciones laborales (especialmente tema salario) que había antes? Y en el caso de conocerlas, ¿a qué cree que se debe esta mejora (tan espectacular) de los salarios y, en general, de las condiciones de trabajo?

15. Valoración de su trabajo

- a. Con todo lo que hemos estado hablando, ¿cómo cree que está valorado su trabajo o el trabajo de las auxiliares de ayuda a domicilio por parte de la sociedad?
- b. Y si comparamos su trabajo con el de otras trabajadoras que trabajan como cuidadoras ¿cuál es tu valoración al respecto? ¿está mejor o peor valorado?

16. Perspectivas de future en el empleo

- a. ¿Cuáles son sus perspectivas, sus planes de futuro en el trabajo? (por ejemplo, que le hagan indefinida, intentar cambiar a empresa con mejores condiciones, cambiar a otro trabajo relacionado con el sector: centros de día, residencias...)
- b. ¿Esperas cambiar de empleo pronto?
 - i. Sí
 - ii. No
- c. ¿Estás buscando otro empleo?
 - i. Sí
 - ii. No
- d. ¿Cuánto tiempo cree que permanecerás en este trabajo?
- e. ¿Qué expectativas de futuro tiene en relación con el empleo?
- f. Si es que quieres cambiar de empleo ¿Qué empleo le gustaría encontrar en el futuro?

i. ¿Tendría relación con sus estudios? (Dependerá de qué estudios tenga o que experiencia laboral previa tenga)

ii. ¿Cabe la posibilidad de promoción laboral en tu trabajo?

1. Sí

2. No

3. Ns/nc

También me gustaría saber si este trabajo de auxiliar de ayuda a domicilio lo “compatibiliza” con otro empleo. Además de como auxiliar de ayuda a domicilio ¿tienen otro trabajo?

17. Influencia de la crisis

a. Con la crisis económica reciente, ¿qué cambios ha notado, especialmente en el tema laboral? En tu sector y/o en tu empresa ¿ha habido cambios que le han afectado (sea positiva o negativamente; ejemplo: ha habido más contratación, ha habido despidos, han subido o han bajado salarios, etc.)?

b. ¿Qué efectos ha tenido la crisis para su familia? ¿y a su entorno más próximo?

c. Con la crisis, ¿ha notado que ha cambiado el perfil de personas que trabajan como auxiliares de ayuda a domicilio? Y ¿ve que en el sector de los cuidados ha habido algún cambio? (Si no lo dice la entrevistada, preguntar si ve que hay más mujeres inmigrantes trabajando en el sector, o preguntar si hay más hombres, o personas jóvenes)

d. Profesionalización (se supone que conseguida con la formación requerida actualmente o con el desempeño práctico). Entonces, ¿qué entiendes por ser profesional?

18. Propuestas

Para finalizar, ¿qué propuestas realizaría a la Administración, a las familias, a sindicatos, etc. para mejorar la calidad de vida de las personas dependientes?

¿Y qué propuestas haría para mejorar las condiciones laborales de las auxiliares de ayuda a domicilio?