

TRABAJADORAS DE ORIGEN MIGRANTE Y EMPLEO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS: UNA APROXIMACIÓN AL CASO DE CATALUNYA

Sònia Parella y Mercedes Ferber

Departamento de Sociología / CER-Migracions, UAB

1. Introducción

Este texto recoge los principales resultados del estudio *Mujeres migradas, trabajo de cuidado y segregación laboral en Catalunya desde una perspectiva de géneros* financiado por el Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya) y realizado durante el periodo 2010-2011¹.

Los objetivos generales de esta investigación son:

- Identificar cómo se estructuran los espacios mercantiles que genera el trabajo de cuidado remunerado
- Los efectos que tiene dicha estructuración sobre los patrones de incorporación laboral de las trabajadoras extranjeras en Catalunya.

Se parte del concepto *trabajo de cuidado* para explicar los mecanismos que dan forma a la segregación laboral que afecta a las trabajadoras de origen inmigrante, muchas de ellas concentradas en los distintos segmentos y modalidades que adopta la mercantilización de dicho trabajo en Catalunya. A tal efecto, partimos de la premisa que, si bien el *cuidado* se ha organizado habitualmente desde el espacio doméstico, desde los hogares, su desarrollo se realiza habitualmente a través de una combinación de tres vías: mercado, sector público y trabajo no remunerado (Carrasco 2006). En un contexto de *crisis del cuidado* (Pérez Orozco 2006), las actuales tendencias hacia la mercantilización se concretan principalmente en la proliferación de empleos de bajos salarios, a menudo bajo condiciones de máxima vulnerabilidad, marginalidad e invisibilidad. Son muchas las mujeres de origen migrante que se emplean en este sector y muchas de ellas en las modalidades menos reguladas.

“Se parte del concepto trabajo de cuidado para explicar los mecanismos que dan forma a la segregación laboral que afecta a las trabajadoras de origen inmigrante”

“Un aspecto clave a la hora de determinar las oportunidades laborales y las condiciones de trabajo de las trabajadoras migradas es el tipo de modelo de ocupación que se genere en torno al sector del cuidado”

A lo largo de estas páginas procedemos a presentar brevemente el marco conceptual del estudio y a mostrar una síntesis de los principales resultados obtenidos a partir de las entrevistas en profundidad realizadas a trabajadoras inmigrantes (seleccionadas en función de la zona de origen y del tipo de trayectoria laboral seguida dentro de las diferentes modalidades del sector del trabajo de cuidado remunerado en Catalunya); así como de las entrevistas a una muestra de gerentes de entidades privadas ubicadas en el Área Metropolitana de Barcelona, que recogen distintas modalidades de prestación de servicios de cuidado. Concluimos nuestro análisis con una reflexión sobre las implicaciones políticas derivadas del diagnóstico presentado. Asimismo, presentamos una primera valoración sobre las posibles consecuencias de la reciente aprobación del nuevo régimen de la Seguridad Social para el servicio doméstico desde la perspectiva de las trabajadoras migrantes.

2. Vínculo entre migración, empleo y “régimenes de cuidado”

Un aspecto clave a la hora de determinar las oportunidades laborales y las condiciones de trabajo de las trabajadoras migradas es el tipo de modelo de ocupación que se genere en torno al sector del cuidado. De acuerdo con Recio (2010), este modelo nos remite a un entramado de relaciones entre los diferentes espacios institucionales y actores implicados en la “organización del cuidado”, que se explica básicamente a partir del nexo entre el modelo laboral, el modelo familiar y el modelo de Estado.

Al respecto, Simonazzi (2009) establece diferentes tipos de mercados en función del tipo de régimen de care o de políticas sociales destinadas a la atención de las personas dependientes. A tal efecto, vincula las políticas públicas (despliegue servicios, prestaciones económicas, etc.), con las dinámicas propias de los mercados de trabajo nacionales y con la tradición familiar de los diferentes países, tanto en clave del nivel de responsabilidad que asume la institución familiar en la provisión del cuidado, como con respecto al nivel de persistencia o superación del modelo *male breadwinner* y mujer “ama de casa de casa” (*female housekeeper*). De esa interacción surgen diferentes tipos de mercado de trabajo en el sector de atención a la dependencia, tanto con respecto a la cantidad como a la calidad de los puestos de trabajo que se generan (Recio 2010).

De ese modo, la organización social del cuidado desde la apuesta por servicios públicos y transferencias monetarias con carácter finalista, sin duda permite impulsar la desfamiliarización, así como la emergencia y consolidación de un sector formal alrededor del cuidado, capaz de generar ocupación de calidad -como sería el caso de los países nórdicos, por ejemplo- (Recio, 2010). En cambio, de acuerdo con Recio (2010), si se opta por un modelo basado en la transferencia a las familias de la responsabilidad del cuidado y por políticas sociales que se concretan principalmente en transferencias económicas de ayuda a

“La organización social del cuidado desde la apuesta por servicios públicos y transferencias monetarias con carácter finalista, sin duda permite impulsar la desfamiliarización, así como la emergencia y consolidación de un sector formal alrededor del cuidado”

la dependencia sin comprobación del uso, los efectos son completamente diferentes. Se promueve un tipo de ocupación que se sitúa entre el cuidado informal y la expansión de un mercado de trabajo precario, descualificado y con bajos salarios, con una fuerte presencia de la economía sumergida.

Con el fin de ilustrar las especificidades del sur de Europa con respecto al vínculo entre migración y ocupación femenina, resulta de interés la tipología de regímenes de bienestar que propone Eleonore Kofman (2008). La autora clasifica España como régimen “conservador del Sur” (*conservative southern*). Ante el insuficiente desarrollo de los servicios para las familias y de los servicios sociales, las demandas de la ciudadanía activan desde el mercado pautas de ocupación para las mujeres migradas basadas principalmente en el trabajo doméstico asalariado (entendido como ocupación dentro de los hogares), con una destacada presencia de la modalidad de “trabajadoras domésticas internas”; en detrimento de la presencia de las trabajadoras de origen inmigrante en sectores como los servicios sociales, educativos o sanitarios, que es la pauta predominante en países pertenecientes a otros regímenes, como Suecia, por ejemplo. La tipología de Kofman confirma los hallazgos de otros estudios comparativos a nivel europeo, como los trabajos de Sarti (2006), que muestran una correlación negativa entre el volumen de servicio doméstico (trabajo doméstico asalariado en el que el hogar ejerce de empleador) y el gasto social público.

Desde este planteamiento, los países pertenecientes al régimen “conservador del Sur”, con una menor inversión pública en servicios sociales, no solo se sustentan en mayor medida en el cuidado informal proporcionado desde el hogar, sino que presentan una menor capacidad de generar puestos de trabajo de calidad en torno al cuidado. Este hecho explica, en parte: la creciente informalización del sector del trabajo de cuidado remunerado; la concentración de trabajadoras de origen inmigrante en dicho sector durante los últimos años y la consiguiente feminización de los flujos migratorios (Bettio *et al.*, 2006; Sarti, 2006; Lyon y Gluksmann, 2008).

3. Las formas en que las divisiones de clase y étnico-raciales inciden en los patrones de organización de los cuidados y en su externalización en un contexto de “globalización del cuidado”

Paralelamente al debate feminista sobre el *care*, el corpus teórico sobre las migraciones femeninas internacionales también ha hecho importantes contribuciones conceptuales al estudio del *social care*. El estudio de las migraciones internacionales desde las dinámicas de la globalización y desde una perspectiva de género, ha permitido ir más allá de la articulación micro de la dicotomía entre producción/reproducción y ha proporcionado herramientas conceptuales para identificar las coordenadas de globalización del trabajo de cuidado (*globalization of care work*). Estas dinámicas constituyen el “punto de partida”

“Ante el insuficiente desarrollo de los servicios para las familias y de los servicios sociales, las demandas de la ciudadanía activan desde el mercado pautas de ocupación para las mujeres migradas basadas principalmente en el trabajo doméstico asalariado”

“Los países pertenecientes al régimen “conservador del Sur”, con una menor inversión pública en servicios sociales, no solo se sustentan en mayor medida en el cuidado informal proporcionado desde el hogar, sino que presentan una menor capacidad de generar puestos de trabajo de calidad en torno al cuidado”



para comprender los procesos de feminización de las migraciones internacionales y su incidencia en las desigualdades de género en contextos de crisis de la reproducción social (Zimmerman et al. 2005) o de “déficit de cuidado” (Glenn 2010:183).

Términos como “criadas de la globalización” (*servants of globalisation*) (Salazar Parreñas 2001), “cadenas globales de cuidado” (Hochschild 2000) o “fuga de cuidado” (*care drain*) (Hochschild 2000; Bettio et al. 2006) han ido consolidando un corpus teórico que analiza la migración femenina como un fenómeno de “extracción” de cuidado, por parte de sociedades más ricas que “compran” a bajo coste el cuidado y afecto de las trabajadoras migrantes, desde relaciones mercantilizadas y a menudo gestionadas desde el ámbito privado. De acuerdo con la politóloga Mona Harrington (1999), asistimos a la intensificación de las desigualdades (*hardening inequalities*) entre mujeres, creadas y reproducidas por la reorganización global del trabajo de cuidado (Romero, 2002; Lutz, 2002; Uttal, 2002).

“La concentración de una parte considerable de las mujeres migradas en segmentos laborales específicos no puede ser explicada solo a partir de las propias características o estrategias de estas trabajadoras”

La concentración de una parte considerable de las mujeres migradas en segmentos laborales específicos (como por ejemplo el trabajo doméstico asalariado y otros servicios escasamente remunerados) no puede ser explicada solo a partir de las propias características o estrategias de estas trabajadoras. Es principalmente el resultado de una serie de procesos discriminatorios que tienen que ver con un complejo entramado de factores de desigualdad (género, clase social, grupo étnico, nacionalidad, etc.), que interactúan de forma simultánea a través de las normativas, las prácticas y los discursos (Parella, 2010). Son tres los principales elementos normativos que generan procesos de diferencia, desigualdad y subordinación en el mercado de trabajo para las mujeres migradas.

- En primer lugar, los principios rectores de una política migratoria y de control de flujos, de competencia estatal, que define el “campo de posibilidades” de las personas migradas en el espacio social y laboral según clase, género, estatuto jurídico y lugar de procedencia (nacionalidad) (Cachón, 2009).
- En segundo lugar, la pseudoregulación o desregulación de algunas ocupaciones tradicionalmente feminizadas. De ese modo, la construcción de la ciudadanía en términos laborales utiliza estrategias de negación y subordinación de los trabajos de las mujeres, que ha supuesto la legitimación de la exclusión de las trabajadoras de hogar y de las trabajadoras sexuales (Mestre, 2005).
- Por último, aunque no menos importante, las coordenadas del modelo de organización social del cuidado de las personas dependientes y el tipo de respuesta política (Peterson, 2007).

Todos estos condicionantes mencionados operan y a la vez son legitimados a partir de la construcción simbólica. Es así que el vínculo

entre mujeres migradas y determinadas ocupaciones se va consolidando, a través de estereotipos de base etnocéntrica y a la vez androcéntrica que las excluyen de algunas ocupaciones y las convierte en objeto de selección preferente para otras. Por lo tanto, las desigualdades múltiples que operan de forma interrelacionada en el acceso al empleo y en la promoción laboral de las mujeres migradas, son el resultado de condicionantes estructurales que se concretan a través de prejuicios y estereotipos que dan forma concreta a procesos discriminatorios en base al género, la extranjería y la categoría “inmigrante” como atributo social.

4. Principales rasgos del modelo de gestión del cuidado en Catalunya y España

De acuerdo con Rodríguez Cabrero (2011), el modelo de gestión del cuidado para el caso español recae principalmente en las familias (eufemismo de “mujeres”). Cuando la familia o parentela no puede asumir el cuidado de las personas dependientes, la externalización y la mercantilización de la atención personal a través del recurso al servicio doméstico tradicional constituye, según Martínez Buján (2011:94), el otro gran pilar de la provisión de cuidado en España. La autora identifica un “nuevo servicio de hogar” o un “servicio doméstico del envejecimiento”, especialmente dirigido a personas mayores en situación de falta de autonomía personal y que se nutre fundamentalmente de trabajadoras de origen migrante.

Ciertamente, en los últimos años, este modelo de gestión del cuidado experimenta un proceso de transformación, como lo demuestra 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 (LAAD en lo sucesivo), si bien el balance de su aplicación muestra que no ha supuesto reformas profundas, sino más bien lo contrario. Se trata de un modelo en transición hacia una cobertura universal, que ha permitido inaugurar un nuevo catálogo de servicios sociales y prestaciones económicas. Sin embargo, varios estudios señalan que su implementación ha propiciado la reestructuración del trabajo de cuidado hacia la modalidad de la contratación de una trabajadora dentro del hogar (Rodríguez Cabrero, 2011; Martínez Buján, 2011). De ese modo, se asistirá a una intensificación de las dinámicas de familiarización y mercantilización. El principal riesgo, tal y como advierte Rodríguez Cabrero (2011), es que la vía de las prestaciones monetarias o de la integración del cuidado informal al sistema de la Seguridad Social suponga el reforzamiento del modelo tradicional de cuidado. En este sentido, el autor afirma que se asistirá a la reconstrucción “del papel histórico de la mujer cuidadora mediante el control y dirección del cuidado formal o delegado en el seno del hogar a mujeres migradas” (Rodríguez Cabrero, 2011:19).

A modo de síntesis, la Figura 1 presenta los pilares más relevantes del actual sistema de atención al cuidado a las personas socialmente defini-

“Un “nuevo servicio de hogar” o un “servicio doméstico del envejecimiento”, especialmente dirigido a personas mayores en situación de falta de autonomía personal y que se nutre fundamentalmente de trabajadoras de origen migrante”

“Varios estudios señalan que su implementación ha propiciado la reestructuración del trabajo de cuidado hacia la modalidad de la contratación de una trabajadora dentro del hogar”

“La estructura delegada está gestionada directamente desde la esfera familiar y contempla tanto la modalidad formal como la informal”

“Desde el momento en que las políticas públicas (estructura pública) favorecen las prestaciones económicas a las familias, de escasa intensidad protectora (en detrimento de la provisión o financiación de servicios), se estimulan dinámicas familiarizadoras que pasan por potenciar el “cuidado informal” remunerado”

“La proliferación de este tipo de prestación supone también un incentivo para que los hogares destinen parte o la totalidad de la prestación a remunerar a una trabajadora doméstica sin contrato”

das como dependientes, a partir de Parella (2003) y de una adaptación del modelo propuesto por Rodríguez Cabrero (2011:20-23). El esquema contempla las tres estructuras que proporcionan cuidado: familia (estructura tradicional), estado (estructura pública) y mercado (estructura privada). Se añade una cuarta, denominada “estructura delegada” en los términos de Rodríguez Cabrero (2011), que incluye el trabajo doméstico asalariado bajo sus diferentes modalidades y que constituye un espacio mercantilizado con una marcada presencia de trabajadoras extranjeras. La estructura delegada está gestionada directamente desde la esfera familiar y contempla tanto la modalidad formal como la informal.

Esta “estructura delegada” se distingue de la estructura privada en cuanto que no incluye entidades que prestan los servicios de cuidado desde un mercado regulado desde el Régimen General de la Seguridad Social, donde quien contrata es una entidad con personalidad jurídica. Asimismo, se distingue de la estructura tradicional de cuidado informal (a cargo principalmente de las mujeres dentro del ámbito del hogar), en cuanto que responde a estrategias mercantilizadoras pseudo o desreguladas del cuidado, que surgen desde la institución familiar.

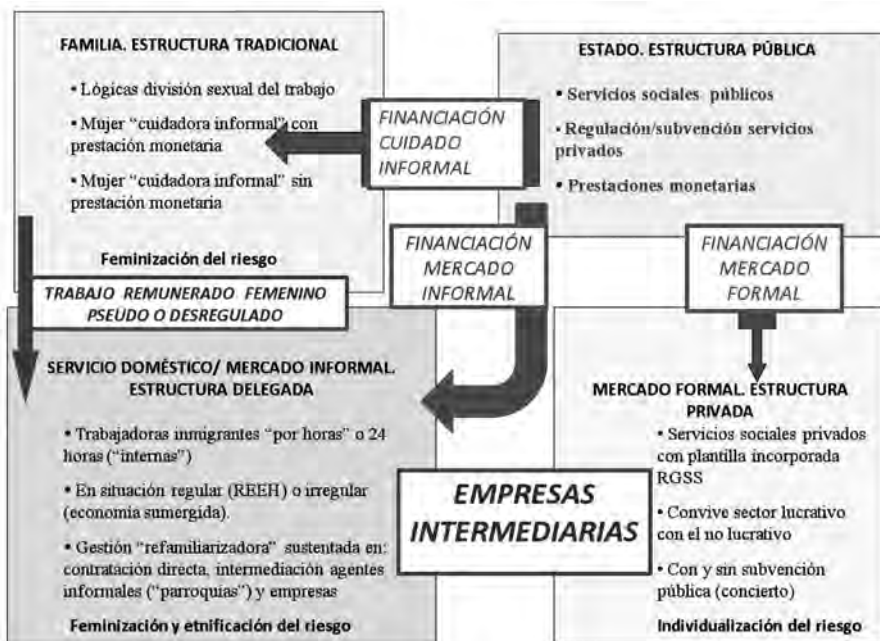
Las cuatro estructuras aparecen fuertemente imbricadas a la hora de explicar las dinámicas de gestión del cuidado y sus efectos en términos de desigualdades y condiciones laborales. A continuación se concretan algunas de estas imbricaciones:

- Desde el momento en que las políticas públicas (estructura pública) favorecen las prestaciones económicas a las familias, de escasa intensidad protectora (en detrimento de la provisión o financiación de servicios), se estimulan dinámicas familiarizadoras que pasan por potenciar el “cuidado informal” remunerado, dirigido principalmente a mujeres que ya ejercían esta tarea de forma no remunerada. Este sería el caso de la “Prestación económica para cuidado en el entorno familiar”, que establece la LAAD y que es con diferencia el tipo de prestación más generalizada.
- Asimismo, la proliferación de este tipo de prestación supone también un incentivo para que los hogares destinen parte o la totalidad de la prestación a remunerar a una trabajadora doméstica sin contrato. Esta práctica supone estimular la estructura delegada, a través de la subvención indirecta del mercado informal. Tal y como ponen de manifiesto los trabajos de Martínez Buján (2011:112), son muchas las familias que utilizan la ayuda económica de “cuidado familiar no profesional” que reciben de la LAAD para la contratación de trabajadoras inmigradas en situación irregular en el domicilio, desde situaciones jurídicas vulnerables y bajo condiciones laborales a menudo abusivas.
- El vínculo entre la estructura tradicional (familiar) y la delegada es claro. De acuerdo con Lyon y Gluksmann (2008), se asiste al surgi-

miento de una variedad de fórmulas mixtas entre el trabajo de cuidado remunerado y el no remunerado, entre el formal y el informal, donde se combina la “refamiliarización” con la externalización del cuidado hacia un mercado cada vez menos homogéneo y más informalizado. Este trasvase desde la familia hacia una mercantilización más desregulada, se materializa a través de diversas vías: además del contacto directo entre la familia empleadora y la trabajadora doméstica (a través de las referencias, redes, etc.), o del papel intermediador de agentes informales (“parroquias”), proliferan las entidades lucrativas que se sitúan en esta creciente nebulosa que se conforma entre la estructura privada y la delegada: las “empresas intermediarias” (Parella 2003).

- Si la estructura pública no apuesta suficientemente por los servicios sociales públicos o servicios privados subvencionados (empresas), los efectos sobre la estructura privada son también negativos. A falta de financiación pública, el mercado formal de las empresas (tanto lucrativas como no lucrativas) configura una oferta desestructurada y fragmentada, en gran medida debido al peso del mercado informal, que ejerce una “competencia desleal” (Carrasco y Rodríguez, 2000). La expansión de las empresas pasa fundamentalmente por la especialización en los segmentos de la demanda con mayor poder adquisitivo; o bien por precarizar las condiciones laborales de las personas contratadas (eludir el reconocimiento profesional de las personas empleadas, aplicar convenios colectivos de nivel más bajo, etc.), como consecuencia de la feminización del sector y con el riesgo que esto supone para la calidad del servicio (Recio 2006).

FIGURA 1. SISTEMA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES



Fuente: elaboración propia a partir de Parella (2003) y Rodríguez Cabrero (2011).



5. Modalidades del sector del cuidado

Las condiciones laborales en el sector del cuidado varían según el tipo de modalidad y la estructura (pública, privada o delegada) sobre la que se sustenta el vínculo mercantil en la prestación del cuidado.

La Figura 2 resume las distintas modalidades de prestación de estos servicios en Catalunya, en cuanto al tipo de estructura en la que se enmarca cada una de ellas y sus principales características.

FIGURA 2 - MODALIDADES DEL TRABAJO DE CUIDADO REMUNERADO (*)

MODALIDAD	TIPO DE ESTRUCTURA	CARACTERÍSTICAS
Residencias y centros de día	Privada, con o sin concierto público*	<ul style="list-style-type: none"> Las condiciones de trabajo están fijadas por el V convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de 2008 Se exige titulación a la plantilla Coexiste la iniciativa mercantil con la iniciativa social
Empresas de servicios de atención domiciliaria (Con personal en plantilla bajo el RGSS)	Privada, con o sin concierto público	<ul style="list-style-type: none"> Empresas que cuentan con personal contratado para prestar servicios de apoyo y cuidado a domicilio. Las condiciones de trabajo están fijadas por el Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores de atención domiciliaria y familiar de Cataluña para los años 2005-2008 Se exige titulación a la plantilla Coexiste la iniciativa mercantil con la iniciativa social. Creciente presencia de "cooperativas" y de empresas de inserción
Empresas de servicios de atención domiciliaria (intermediarias)	Delegada y privada	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionan al cliente un servicio intermediario de selección del personal para la prestación de servicios de cuidado a domicilio. No cuentan con una plantilla con contrato laboral. Las condiciones de trabajo se regulan –en el momento de la realización del trabajo de campo-, a partir del RD 1424/1985 de 1 de agosto, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar²

MODALIDAD	TIPO DE ESTRUCTURA	CARACTERÍSTICAS
Empresas de servicios de atención domiciliaria (intermediarias)	Delegada y privada	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas lucrativas. Predominio de “franquicias” y de personas que cotizan en el RETA (autónomos), junto con empresas ilegales. • Si bien algunas de estas empresas “median” a la hora de garantizar el cumplimiento del RD 1424/1985, tanto la pseudoregulación del sector, como la fuerte implementación de la economía sumergida en los hogares que emplean a personal doméstico, confiere un gran margen de discrecionalidad a las familias a la hora de fijar las condiciones de trabajo
Servicio doméstico	Delegada	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye todas las actividades del trabajo doméstico que se desarrollan a través de una relación mercantil establecida entre la familia y una persona asalariada ajena al grupo de convivencia. Engloba tanto las tareas del hogar como las de atención a personas dependientes. (Colectivo IOÉ, 2001). • Las condiciones de trabajo se regulan –en el momento de la realización del trabajo de campo–, a partir del RD 1424/1985 de 1 de agosto, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar³ • Tanto la pseudoregulación del sector, como la fuerte implementación de la economía sumergida en los hogares que emplean a personal doméstico, confiere un gran margen de discrecionalidad a las familias a la hora de fijar las condiciones de trabajo

Fuente: elaboración propia

*se excluye en este trabajo el análisis del sistema público de servicios sociales

A continuación presentamos de forma esquematizada una síntesis de los principales resultados de nuestro estudio para cada una de las modalidades identificadas:



5.1. El empleo de las trabajadoras de origen inmigrante en el sector sociosanitario: residencias geriátricas

“Las empresas se enfrentan a la “amenaza” de la competencia que supone la atención domiciliaria desde el servicio doméstico tradicional (con o sin relación laboral formal)”

- Los gerentes entrevistados coinciden a la hora de señalar que el perfil socioeconómico del cliente/usuario está viéndose modificado ante la crisis económica. Ante la ausencia de ayudas públicas (largas listas de espera para poder obtener una plaza pública o concertada), las personas mayores se encuentran cada vez más deterioradas en el momento del ingreso, por cuanto las familias esperan más tiempo antes de recurrir a un centro privado.
- Las empresas se enfrentan a la “amenaza” de la competencia que supone la atención domiciliaria desde el servicio doméstico tradicional (con o sin relación laboral formal) y lo atribuyen al hecho que las familias no cuentan con suficientes recursos económicos para optar por una atención más profesionalizada. Algunos entrevistados afirman que la proliferación de esta economía sumergida, a cargo de personal con escasa cualificación, es un efecto “no deseado” de la implementación de Ley de la Dependencia
- El personal de origen migrante que trabaja en estos centros suelen ser mujeres procedentes del servicio doméstico tradicional, que optan por emplearse en una residencia geriátrica tras haber hecho un curso de auxiliar de geriatría. Acceden al empleo gracias a las prácticas profesionales del curso; o bien a través de los contactos proporcionados por otras compañeras connacionales que informan sobre puestos de trabajo vacantes. Suele tratarse de trabajadoras con la situación legal estable (algunas de las entrevistadas ya han adquirido la nacionalidad española) y con una trayectoria más o menos prolongada en la sociedad catalana, con voluntad de residencia permanente a medio plazo.
- Las entrevistadas coinciden a la hora de señalar que las condiciones de trabajo varían según el tamaño y características del centro. De las experiencias laborales recogidas en las entrevistas se desprende que los centros de mayor tamaño cuentan con una ratio de número de personas cuidadoras por residente más alta, lo que motiva muchos cambios laborales por parte de trabajadoras que prefieren trabajar en residencias más pequeñas. Por contra, en los centros más pequeños las tareas según categorías laborales están menos definidas y es habitual que las auxiliares de geriatría asuman más responsabilidades que las que corresponden a su categoría profesional, ya se trate de auxiliares de limpieza o incluso de enfermeras.
- Por lo general, la precariedad laboral no define las experiencias de las entrevistadas, en cuanto que muchas de ellas coinciden al admitir que resulta relativamente sencillo obtener un contrato indefinido. Sin embargo, sí son habituales los cambios de empresa por parte de las trabajadoras, motivados por la posibilidad de mejorar condiciones laborales no directamente asociadas al salario (éste viene regido por el convenio).

“Los centros de mayor tamaño cuentan con una ratio de número de personas cuidadoras por residente más alta, lo que motiva muchos cambios laborales por parte de trabajadoras que prefieren trabajar en residencias más pequeñas”

- Algunas entrevistadas mencionan que las trabajadoras españolas, a diferencia de las extranjeras, acostumbran a tener mejores horarios (lo atribuyen más bien a la antigüedad y no tanto al resultado de prácticas discriminatorias), cogen más a menudo la baja laboral y ocupan las categorías profesionales más elevadas (gobernantas, etc.).

5.2. El empleo de las trabajadoras de origen inmigrante en empresas especializadas en servicios domiciliarios

En esta modalidad hay que distinguir entre las empresas de servicios que contratan directamente a sus trabajadoras para que presten servicios de atención domiciliaria, de las que ejercen meramente un rol de “intermediarias”, en tareas de selección de personal para proporcionar a las familias empleadas domésticas.

Entre las primeras, las empresas de servicios domiciliarios pueden prestar servicios privados o bien combinar los servicios privados con servicios públicos de atención domiciliaria (SAD). En este caso, son los ayuntamientos u otros entes vinculados a las administraciones locales los responsables en materia de asignación, prestación y evaluación de los recursos a domicilio. Para que una entidad lucrativa o de iniciativa social pueda prestar servicios domiciliarios en un municipio, es menester que gane un concurso público para la realización de estos servicios. Dentro de este grupo de empresas, además de la distinción entre empresas lucrativas y empresas de iniciativa social, podemos identificar tres modalidades concretas: franquicias, cooperativas y empresas de inserción.

- Una queja recurrente de algunos gerentes de empresas de menor tamaño (principalmente cooperativas o empresas de inserción) en relación a los concursos públicos, es la presión ejercida por parte de grandes multinacionales sobre los precios. Tal presión no solo impide que estas pequeñas empresas puedan competir, sino que además provoca dinámicas de empeoramiento de las condiciones laborales. A continuación reproducimos las declaraciones de una de las gerentes entrevistadas, responsable de una cooperativa:

“La administración pública de Catalunya te suele decir que apuesta por las empresas de economía social y eso seguramente es cierto, pero claro, después hay otro factor que es el dinero. Entonces claro, tú puedes ser de economía social pero al final ellos cuentan si el proyecto más o menos está bien y me ofrecen un mejor precio, ya está, y ahora con el momento de crisis actual esto se ha agudizado muchísimo. Las grandes empresas mercantiles están reventando precios y después sabemos que no cumplen los convenios, que no otorgan los derechos laborales que tienen sus trabajadores, todo esto lo sabemos. La Administración no dice nada, pues así estamos”

- En cuanto a las empleadas de origen migrante que trabajan en el sector, habitualmente se trata de trabajadoras que proceden del

“Hay que distinguir entre las empresas de servicios que contratan directamente a sus trabajadoras para que presten servicios de atención domiciliaria, de las que ejercen meramente un rol de “intermediarias””

“Una queja recurrente de algunos gerentes de empresas de menor tamaño (principalmente cooperativas o empresas de inserción) en relación a los concursos públicos es la presión ejercida por parte de grandes multinacionales sobre los precios”



servicio doméstico. En base al análisis de las entrevistas realizadas, es posible identificar tres itinerarios de acceso a una empresa de atención domiciliaria:

- a. Como estrategia para abandonar el servicio doméstico interno y obtener un contrato en el Régimen General en el sector del cuidado. En algunos casos, se trata de trabajadoras que han conseguido previamente un permiso de trabajo en otros sectores (p.e. en la hostelería) y que, una vez pierden el empleo, regresan al sector del cuidado para poder renovar su documentación.
- b. Como estrategia para conciliar vida laboral y familiar tras procesos de reagrupación familiar. La posibilidad de obtener servicios “por horas”, permite a las trabajadoras organizar los horarios laborales de forma compatible con el horario escolar de los hijos.
- c. Como estrategia para mantener la cotización a la Seguridad Social y poder renovar la autorización de residencia, en el caso de trabajadoras que se han quedado sin empleo y que son preceptoras de la Renta Mínima de Inserción. A través de la intermediación de trabajadores sociales, acceden a “empresas de inserción” que las contratan por horas.

- Algunas de las trabajadoras se ocupan principalmente en tareas de limpieza (auxiliares del hogar) y no tienen una cualificación específica. Otras, en cambio, obtienen el puesto de trabajo tras realizar un curso de auxiliar de geriatría o de trabajadora familiar, lo que les proporciona la cualificación requerida para desarrollar tareas de cuidado a domicilio.

- Es habitual que las trabajadoras que no cuentan con un horario a tiempo completo, aumenten sus ingresos desde otros servicios domiciliarios que consiguen directamente desde la economía sumergida, a veces con los mismos usuarios a los que atienden desde la empresa.

“Es habitual que las trabajadoras que no cuentan con un horario a tiempo completo, aumenten sus ingresos desde otros servicios domiciliarios que consiguen directamente desde la economía sumergida, a veces con los mismos usuarios a los que atienden desde la empresa”

- La mayoría de las entrevistadas afirma que gran parte de la plantilla (alrededor de un 80%, aproximadamente) es de origen extranjero, principalmente procedente de países latinoamericanos (Colombia, Perú, Ecuador y Argentina son las nacionalidades más mencionadas). En el caso de las entrevistadas que han tenido contactos con empresas de inserción, constatan una creciente presencia de trabajadoras magrebíes en los últimos años

- Las entrevistadas que trabajan en empresas de servicios domiciliarios ponen de manifiesto las ventajas de esta modalidad en relación al servicio doméstico (interno) o a las residencias geriátricas. En relación al servicio doméstico interno, la empresa les permite superar el hecho de tener que vivir recluidas y aisladas en una casa. En relación a las residencias, algunas entrevistadas reconocen que en los centros geriátricos el trabajo es “mucho más duro” y que ahí no tienen la posibilidad de gestionar el tiempo de manera autónoma.

La situación de las empleadas de origen migrante en las *empresas intermediarias* es completamente diferente; por cuanto en estos casos corresponde a las familias contratar a la trabajadora y el rol de la empresa es meramente “intermediario”:

- El precio del servicio que prestan las empresas intermediarias de asistencia a domicilio recae en la familia y no en la trabajadora que forma parte de su bolsa de trabajo. Puede ser un porcentaje del salario que le pagará la familia a la trabajadora, o bien un precio fijo que se paga una sola vez, a cargo del servicio de selección. En los casos en los que el cliente opta por contratar a la empresa para un servicio continuado de asesoría laboral, se paga una cuota mensual que le garantiza que su relación laboral con la empleada doméstica va a cumplir la normativa.
- En general, las y los gerentes entrevistados afirman que no aceptan en sus bolsas de empleo a candidatas en situación irregular, si bien una de las empresas admite que también lleva a cabo tareas de intermediación entre trabajadoras “sin papeles” y familias con escasos recursos económicos que no pueden costearse las cuotas a la seguridad social.
- Con respecto a la percepción de competencia “desleal”, la mayoría de los centros entrevistados denuncian las prácticas de algunas instituciones religiosas (como Cáritas o determinadas congregaciones religiosas) que se dedican a poner en contacto las familias que necesitan una trabajadora doméstica (a menudo una “interna”), con las mujeres inmigrantes que buscan trabajo. Muchas veces se trata de trabajadoras en situación irregular. Este tipo de intermediaciones suponen, por un lado, que las familias se ahorren el coste del servicio “de selección de personal” y, por el otro, que obtengan servicios a precios más bajos desde la economía sumergida. En las entrevistas se ha denunciado de forma recurrente y con vehemencia el caso concreto de una congregación religiosa situada en la zona alta de Barcelona, en la Bonanova, en la que una conocida monja desde 1990 atiende a población extranjera en situación irregular y actúa como intermediaria entre, por un lado, las personas extranjeras (principalmente mujeres en situación irregular) que cada día hacen largas colas para pedir alojamiento y empleo y, por el otro, las familias que buscan trabajadoras domésticas (sobre todo *internas*).
- Son dos los principales argumentos que esgrimen las personas responsables de la gestión de estas empresas a la hora de justificar el hecho de no contratar directamente al personal:
 - incrementaría el precio/hora de los servicios, de forma que perderían una parte importante de sus clientes por una cuestión de insolvencia de la demanda.
 - dado que las necesidades del usuario varían día a día y con el tiempo, resulta más cómodo para las familias establecer directa-

“Con respecto a la percepción de competencia “desleal”, la mayoría de los centros entrevistados denuncian las prácticas de algunas instituciones religiosas (como Cáritas o determinadas congregaciones religiosas) que se dedican a poner en contacto las familias que necesitan una trabajadora doméstica (a menudo una “interna”), con las mujeres inmigrantes que buscan trabajo”



mente la relación laboral con la persona trabajadora (desde el marco legal del Régimen Especial de Empleados del Hogar), y pactar de forma conjunta tanto las tareas a realizar como las condiciones de trabajo.

5.3. Las trabajadoras de origen inmigrante en el servicio doméstico (con o sin la mediación de empresas intermediarias)

De acuerdo con el Colectivo IOÉ (2006), en los últimos años ha habido una mayor demanda de trabajo en el servicio doméstico en general; si bien la modalidad de *interna* es la que ha experimentado una mayor demanda de trabajadoras y, a la vez, es el segmento con mayor número de ofertas no cubiertas en las bolsas de trabajo tanto de las empresas intermediarias de asistencia a domicilio como de otras entidades que ejercen un rol intermediario (parroquias, congregaciones religiosas, etc.)

De las entrevistas realizadas a las trabajadoras domésticas de origen inmigrante, tanto *internas* como *externas*, se desprenden las siguientes características de esta modalidad del trabajo de cuidado:

- Se trata habitualmente de mujeres migradas con proyectos migratorios de tipo familiar, orientados a la mejora de las condiciones de vida de los hijos (principalmente estudios), o a la compra de una vivienda en origen. Las mujeres entrevistadas que trabajan en esta modalidad suelen tener responsabilidades familiares y ejercen el papel de principales sostenedoras económicas ya desde antes de emigrar. Sus proyectos migratorios se ven marcados a menudo por condicionantes de género (monoparentalidad tras una separación o divorcio, relaciones de género vividas de forma opresiva, etc.).
- Muchas de estas trabajadoras residen en situación irregular (tanto las empleadas internas como las externas) y, por lo tanto, sin derecho a cotizar a la Seguridad Social. La situación de irregularidad constituye el principal argumento a la hora de descartar la posibilidad de encontrar un trabajo con mejores condiciones laborales o en otros sectores fuera del servicio doméstico.
- Los mecanismos más habituales para acceder al servicio doméstico son el “boca-oreja”, junto con la intermediación de empresas intermediarias (lucrativas) y de entidades religiosas (congregaciones religiosas, Cáritas), que actuarían como agencias de colocación.
- La modalidad *interna* ofrece una serie de ventajas para algunas trabajadoras de origen migrante, en términos de ahorro del gasto de alojamiento y manutención, lo que les permite una mayor capacidad de envío de remesas a sus familias.
- Algunas de las trabajadoras externas han optado por esta modalidad al considerar que así obtendrán una cantidad más elevada de ingresos que desde otras modalidades del trabajo de cuidado (trabajar en

“La situación de irregularidad constituye el principal argumento a la hora de descartar la posibilidad de encontrar un trabajo con mejores condiciones laborales o en otros sectores fuera del servicio doméstico”

una residencia geriátrica, por ejemplo). Sin embargo, la actual situación de crisis económica está provocando que sea cada vez más complicado para algunas trabajadoras poder encontrar servicios como externas. Algunas de las entrevistadas ha manifestado su intención de regresar a la modalidad de internas.

- Asimismo, de las entrevistas se desprende, tal y como también muestran los resultados del estudio del Colectivo IOÉ (2006), que la frontera entre la modalidad externa e interna es cada vez más tenue. Es así como muchas mujeres migradas combinan varias modalidades, como por ejemplo la modalidad de externas con una “jornada” complementaria, normalmente de un día intensivo en sustitución de la trabajadora interna o cuidadora principal que se toma su día de descanso. También se mencionan experiencias laborales que aparentemente responden a la modalidad de externa, pero que en realidad se concretan con un formato de interna; en el sentido que la trabajadora asume el mismo papel y funciones que una trabajadora interna durante el día, excepto por el hecho que no duerme en la casa de la persona empleadora durante la noche.
- Respecto a los ingresos que estas trabajadoras perciben, las que se han insertado en la modalidad de interna sitúan sus ingresos mensuales entre 600 y 850 euros. Excepcionalmente, alguna entrevistada ha percibido 1000 euros mensuales. Las trabajadoras externas explicitan un precio hora entre los 10 y 12 euros por hora de servicio; si bien algunas entrevistadas constatan que últimamente su poder social de negociación del precio hora se ha visto reducido a consecuencia de la crisis económica.
- Cuando la trabajadora cotiza al Régimen Especial de Empleados de Hogar, es habitual, según las entrevistadas, que se descuente del salario de la trabajadora el pago de las cuotas a la Seguridad Social y que no se cumpla la normativa con respecto a horas de descanso y pago de las vacaciones.
- A nivel de trato personal, las experiencias laborales narradas por las trabajadoras comprenden tanto situaciones en las que se ha construido una buena relación entre la persona empleadora y la empleada; como otras en las que se describen experiencias negativas propias de un imaginario profundamente servil. En todo caso, tanto la pseudoregulación de esta actividad como la proliferación de trabajadoras en situación de irregularidad y máxima vulnerabilidad explican que se dé esta diversidad de situaciones, a discreción de la persona empleadora.
- Los frenos hacia la movilidad laboral no solo son de carácter estructural (la situación legal, etc.). En muchos casos, son las estrategias de las trabajadoras las que frenan la movilidad laboral hacia otro sector. La presión económica de tener que mandar dinero cada mes al país de origen o sostener los gastos económicos de la familia que

“Muchas mujeres migradas combinan varias modalidades, como por ejemplo la modalidad de externas con una “jornada” complementaria, normalmente de un día intensivo en sustitución de la trabajadora interna o cuidadora principal que se toma su día de descanso”



reside en Catalunya, les impide desplegar otras estrategias, como por ejemplo la inversión formativa o dedicar tiempo para buscar otro empleo.

6. Conclusiones, principales retos y propuestas de intervención

La aproximación a las dinámicas de mercantilización del “trabajo de cuidado” permite explicar los procesos de segregación laboral que afectan a las trabajadoras de origen inmigrante. A tal efecto, hemos partido de la premisa de que si bien el cuidado se ha organizado habitualmente desde el espacio doméstico, su desarrollo se realiza habitualmente a través de una combinación de tres vías: mercado, sector público y trabajo no remunerado (Carrasco 2006). En un contexto de “crisis del cuidado”, su mercantilización aleja a la sociedad española de los retos que plantea este tipo de trabajo remunerado en términos de nuevos yacimientos de empleo y de creación de ocupación de calidad (tal y como la Comisión Europea reflejaba a mediados de los 90 en el Libro Blanco “Crecimiento, competitividad y ocupación”) y se ha concretado principalmente en la proliferación de ocupación de bajos salarios y escasa calidad. Muchas mujeres migradas se ocupan en este sector y muchas de ellas -especialmente las que residen en situación irregular- lo hacen en las modalidades más precarias (servicio doméstico interno).

“La aproximación a las dinámicas de mercantilización del “trabajo de cuidado” permite explicar los procesos de segregación laboral que afectan a las trabajadoras de origen inmigrante”

Nuestro modelo migratorio ha hecho sostenible la creación de ocupación de baja calidad alrededor del trabajo de cuidado dirigido principalmente a las personas adultas dependientes. La fuerza de trabajo de origen inmigrante ha permitido nutrir unos determinados segmentos del mercado del cuidado que hacen posible conciliar, por un lado, el exponencial aumento de la demanda de servicios (vinculada al envejecimiento de la población y a la generalización de la presencia femenina en el mercado de trabajo, entre otros factores); y por el otro, el principal escollo, nada más y nada menos que la financiación de dichos servicios.

“Nuestro modelo migratorio ha hecho sostenible la creación de ocupación de baja calidad alrededor del trabajo de cuidado dirigido principalmente a las personas adultas dependientes”

La insuficiente financiación pública sitúa la provisión de cuidado en la disyuntiva de que muchas de las personas y familias que demandan estos servicios sufren una pérdida considerable de su poder adquisitivo y, en consecuencia, son cada vez más proclives a las modalidades menos reguladas del cuidado remunerado (estructura delegada). La implementación de la LAAD, lejos de contribuir a modificar substancialmente las bases de este modelo de ocupación, estaría potenciando las transferencias monetarias directas, lo cual genera dinámicas de mercantilización que refuerzan todavía más el mercado irregular, principalmente ocupado por trabajadoras extranjeras.

Asimismo, quisiéramos concluir nuestro análisis con una breve reflexión sobre las consecuencias que puede conllevar para el empleo de las mujeres inmigrantes la recientemente aprobada Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y moderni-

zación del sistema de Seguridad Social, en la que se procede a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. De ese modo se habilita al Gobierno a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, vigente desde el año 1985. Con este fin se dicta el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

Sin duda, tal como se recoge en sus disposiciones generales, esta norma “se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar”, mediante “el establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores”, “la introducción de una mayor estabilidad en el empleo” y “la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia”.

Surte sus efectos desde el 1 de enero de 2012 y en él se incluyen diversas novedades en relación con la situación anterior:

- Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas (Art. 4.1).
- Los contratos de duración determinada superior a 4 semanas deben ser por escrito (Art. 5.1)
- Se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al SMI, en proporción a la jornada de trabajo y se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (Arts. 8.1 y 8.2)
- Se tiene derecho a como mínimo dos pagas extras, cuyo importe, en defecto de acuerdo entre las partes que lo mejore, debe ser como mínimo la cuantía del SMI mensual y debe garantizarse su pago en metálico (Art. 8.4)
- Los trabajadores por horas deben percibir el salario mínimo que fije la normativa procedente y debe abonarse en metálico (Art. 8.5)
- La persona trabajadora no está obligada a permanecer en el hogar concluida su jornada, que será como máximo de 40 horas semanales. Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas que, en el caso de las personas internas podrá reducirse a diez (Arts. 9.1 y 9.5)
- Se establece expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente, u objeto de retribución en una cuantía igual o superior a lo que se paga por las horas ordinarias (Art. 9.2)

“Esta norma “se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar” ”



- Derecho a disfrute de fiestas y permisos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (Art. 9.6)
- Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar. Se establece un periodo de 15 días de vacaciones de libre elección del empleador, con obligación de preaviso mínimo de 2 meses.(Art.9.7)
- Se establece la cuantía a recibir en caso de desistimiento o despido (Arts. 11.2 y 11.3)

Aun no ha transcurrido el tiempo suficiente como para poder medir y valorar las consecuencias que esta nueva normativa tendrá sobre la calidad de la ocupación en este sector. Ciertamente, muchas de sus novedades contribuyen a la tan reclamada dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar. Sin embargo, sí se pueden aventurar una serie de riesgos que quisiéramos enumerar brevemente.

“La contratación de una persona empleada del hogar resultará, a partir de ahora, más gravosa para las familias, especialmente a medio plazo, una vez transcurra el periodo transitorio”

- En primer lugar, la contratación de una persona empleada del hogar resultará, a partir de ahora, más gravosa para las familias, especialmente a medio plazo, una vez transcurra el periodo transitorio. La ausencia de financiación pública (desgravaciones fiscales), así como de mecanismos para el control del cumplimiento de la ley, junto con la baja valoración social de este tipo de trabajo, permiten presagiar una disminución de la contratación directa de estos servicios por parte de las familias y un aumento del recurso hacia el mercado informal. A nuestro juicio, se trata de una regulación que no toma en cuenta cuáles son las dinámicas demográficas, económicas y sociales que explican el crecimiento de la demanda de este tipo de servicios de cuidado por parte de las familias en los últimos años, en el marco de las limitaciones de nuestro “régimen del cuidado”.
- En segundo lugar, cabe preguntarse quién va a regularizar a las trabajadoras extranjeras que ya están dentro del sector y que llevan a cabo estas actividades de manera irregular. Esta nueva normativa simplemente no aborda esta cuestión.
- En tercer lugar, a pesar de que se estipula la creación de una comisión para analizar cómo cubrir la contingencia por desempleo, la norma no contempla que estas personas vayan a tener derecho a cobrar paro. Por consiguiente, la falta de acceso a este sistema de protección puede desincentivar a muchas trabajadoras de origen migrante a la hora de cotizar, especialmente entre las que planea regresar a sus lugares de origen a corto o a medio plazo.
- Finalmente, cabe vaticinar la proliferación de empresas intermedias, que el RD recoge de forma explícita como “agencias de colocación debidamente autorizadas”. En este caso, la formalización de su presencia en el mercado puede contribuir positivamente a reducir el

peso que están teniendo otras agencias intermediarias no profesionalizadas (parroquias, etc.) en la gestión del sector. Sin embargo, cabe preguntarse en qué medida podrían acentuar –especialmente mientras dure el proceso de progresiva equiparación al Régimen General de la Seguridad Social- la “competencia” con respecto a aquellas empresas que cuentan con personal directamente contratado, con costes laborales más altos y con unos potenciales usuarios que cada vez cuentan con un menor poder adquisitivo. Por consiguiente, su implantación plantea serias dudas en cuanto a su capacidad a la hora de revertir las condiciones laborales a las que se enfrentan las trabajadoras del sector.

Bibliografía

BETTIO, F. et al. 2006. “Change in Care Regimes and Female Migration: The Care Drain in the Mediterranean” *Journal of European Social Policy*, 16(3): 271-285.

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

CARRASCO, C. 2006. “La paradoja del cuidado: necesario pero invisible”, *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 39-64.

CARRASCO, C. i A. RODRÍGUEZ 2000. “Women, Families and Work in Spain: Structural Changes and New Demands”, *Feminist Economics*, 6 (1), págs. 45-57

COLECTIVO IOÉ. 2006. “El cuidado de personas mayores dependientes a cargo de emigrantes”, *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 65-85.

GLENN, E.N. 2010. *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*, Cambridge (MA): Harvard University Press.

HARRINGTON, M. 1999. *Care and Equality, Inventing a New Family Politics*. Routledge, New York.

HOCHSCHILD, A. R. 2000. “Global care chains and emotional surplus value”. En: W. Hutton y A. Giddens (eds.), *On the edge. Living with global capitalism*, New York: Vintage.

KOFMAN, E. 2008. “Gendered Migrations, Livelihoods and Entitlements in Europe”. En: N. Piper (ed.) *New Perspectives on Gender and Migration*. New York, Routledge.

LUTZ, H. 2002. “At your service Madam! The globalization of domestic service”. *The Feminist Review* 70(1), pp. 89-104.

LYON, D. i M. GLUKSMANN 2008. Comparative Configurations of Care Work across Europe. *Sociology*, 42(1): 101-18.



MARTÍNEZ BUJÁN, R. 2011. "La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional", *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, núm. 1, pp. 93-123.

MESTRE, R. 2005. "Trabajadoras de cuidado. Las mujeres de la Ley de Extranjería". En: F. Checa (ed.), *Mujeres en el camino*. Barcelona, Icaria.

PARELLA, S. 2003. *Mujer, inmigrante y trabajadora, la triple discriminación*, Anthropos: Barcelona.

PARELLA, S: 2010a. "Dones immigrades i mercat de treball a Catalunya. Principals reptes" *Activitat parlamentària*, nº 22, pp. 8-13.

PARELLA, S: 2010b. "Dones migrades a Catalunya: eines conceptuales per tal d'interpretar els seus patrons de segregació laboral i les seves trajectòries", En: AA.VV. *Dones migrades treballadores*, Barcelona: ICPS, pp. 15-46.

PÉREZ OROZCO, A. 2006. "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 7-37.

PETERSON, E. 2007. «The Invisible Carers: Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies» in Spain», *European Journal of Women's Studies*, vol 14, nº 3, pp. 265-280.

RECIO, A. 2006. "La Ley de la Dependencia: la socialdemocracia demediada", *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 109-112.

RECIO, C. 2010. "Familismo, Asitencialismo y Precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España", *Alternativas*, 17: 19-43.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. 2011. Políticas sociales de atención a la dependencia en los regímenes de bienestar de la Unión Europea. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, núm. 1, p. 13-42.

ROMERO, M. 2002. *Maid in the U.S.A.* New York, Routledge.

SALAZAR PARRENAS, R. 2001. *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Palo Alto (CA), Stanford University Press.

SARTI, R. 2006. Domestic Service: Past and Present in Southern and Northern Europe. *Gender & History*, 18: 222-245.

SIMONAZZI, A. 2009. Care Regimes and National Employment Models. *Cambridge Journal of Economics*, 33: 211-32.

UTTAL, L. 2002. *Making Care Work, Employed Mothers in the New Childcare Market*. New Brunswick (NJ), Rutgers University Press.

ZIMMERMAN, M. K. et al. 2005. *Global Dimensions of Gender and Carework*. Palo Alto (CA), Stanford University Press.

Notas

1 El equipo investigador, coordinado por Sònia Parella, está formado por Mercedes Ferber, Patricia Rivero y Carlota Solé.

2 Desde el 1 de enero de 2012 ha entrado en vigor Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, del cual hablaremos en el apartado de conclusiones, que ha procedido a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

3 Ídem nota 2.