

HACIA LA DEMOCRATIZACIÓN DE LOS CUIDADOS

---

# Diagnóstico y propuesta de acción para el régimen de cuidados de Beterri- Buruntzaldea 2020



GU GELDITZEN  
BAGARA,  
MUND  
DITZEN

THE  
NEW  
WOMAN

GOA  
BR  
FEM

FEMINISTA



## ÍNDICE

<b>1. ¿QUÉ ES ESTO?</b>	<b>6</b>
1.1. Comienzo del foro feminista.....	6
1.2. Objetivos .....	9
<b>2. NUESTRA MIRADA: LA ECONOMÍA FEMINISTA COMO EJE</b>	<b>10</b>
2.1. La ficción de la autonomía.....	17
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>19</b>
3.1 Documentación y análisis de datos.....	20
3.2 Entrevistas .....	21
3.3 Sesiones participativas para concretar las propuestas de transformación.....	30
3.4 Jornadas	30
<b>4. 4. TAREAS DE CUIDADO. ¿DE QUÉ HABLAMOS?</b>	<b>31</b>
4.1 Los efectos de la industrialización.....	32
4.2 Rebuscando en el cajón de sastre.....	34
4.3 La crisis de los cuidados.....	39
4.4 Hacia la democratización de los cuidados, para poner la vida en el centro .....	42
<b>5. EL RÉGIMEN DE CUIDADOS EN LA CAPV: ¿DÓNDE ESTAMOS?</b>	<b>47</b>
5.1 Régimen de cuidados injusto y discriminatorio.....	47
5.2 Modelos de regímenes de cuidados.....	49
5.3 Régimen de cuidados en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).....	51
<b>6. HACIA LA DEMOCRATIZACIÓN DE LOS CUIDADOS.....</b>	<b>65</b>
6.1 Algunos detalles sobre la situación sociodemográfica de Beterri-Buruntzaldea.....	66
6.2 El valor social y simbólico de los cuidados.....	72
6.3 El valor político de los cuidados. ¿Cuál es el papel de la administración pública a día de hoy? ..	79
6.4 Trabajadoras de cuidados.....	88
6.4.1 Introducción.....	88
6.4.2. Parientes .....	90
6.4.3. Cuidadoras profesionales .....	103
6.4.3.1. Trabajadoras de residencias.....	104
6.4.3.2. Trabajadoras del servicio a domicilio.....	119
6.4.3.3. Trabajadoras de hogar: las más invisibles y explotadas .....	137
6.4.2.5 Organizarse como vía de empoderamiento.....	163
6.5. Conclusiones, en pocas palabras.....	165
<b>7. PROPUESTA DE ACCIÓN HACIA LA DEMOCRATIZACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS .....</b>	<b>170</b>
1. RECONOCIMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DEL TRABAJO DE CUIDADOS.....	173
2. REDISTRIBUCIÓN JUSTA DE LOS CUIDADOS.....	177
3. DIGNIFICAR LAS CONDICIONES VITALES Y LABORALES DE LAS CUIDADORAS.....	180
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>182</b>

GIPUZKOAKO  
ERRESIDENTZIAK

**BO  
RRO!  
KAN**



**HITZARMEN DUINA!  
ERREFORMARIK EZ.**  
Por un convenio digno.  
¡No a la reforma!

GIPUZKOAKO  
ERRESIDENTZIAK  
**BO  
RRO!  
KAN**  
HITZARMEN DUINA!  
ERREFORMARIK EZ.

**BO  
RRO!  
KAN**

**BO  
RRO!  
KAN**

## 1. ¿QUÉ ES ESTO?

El proyecto que tienes entre manos pretende contribuir a la democratización de los cuidados. Este trabajo quiere promover la transformación, ser una herramienta fundamental para llevar a cabo una reestructuración y prender el debate social. Hemos creado una herramienta para analizar cómo se organiza el trabajo de cuidados en la región denominada Beterri-Buruntzaldea –formada por los municipios de Andoain, Hernani, Urnieta, Astigarraga, Lasarte-Oria y Usurbil<sup>1</sup>– y comenzar a cambiar el régimen de cuidados de dicha comarca; es, en definitiva, una herramienta para la acción.

Así, este estudio es un diagnóstico sobre la situación de las cuidadoras y los recursos existentes en Beterri-Buruntzaldea. Además, se ha desarrollado una propuesta de acción para dar una respuesta conjunta a las necesidades identificadas. Por ahora, el plan incidirá, sobre todo, en el área comunitaria y administrativa, a sabiendas de que resulta indispensable incidir en el mercado laboral.

Este trabajo responde, al menos en parte, a la problemática que han puesto sobre la mesa el Movimiento Feminista de Euskal Herria y las trabajadoras del sector de cuidados durante la última década: la defensa de los derechos de las mujeres ha puesto en evidencia la crisis de los cuidados y siglos de injusticia. Existe un gran desequilibrio entre las necesidades de cuidado de la población y los recursos que se destinan a ello, y son las mujeres quienes pagan el precio. Por lo tanto, la organización de cuidados actual no respeta los derechos de toda la ciudadanía y este plan pretende dar solución a dicha situación.

No hay una única solución, puesto que, para cambiar la organización de los cuidados, es fundamental subvertir la organización actual de la sociedad. Somos muy conscientes de que ni un primer diagnóstico ni el plan de acción que querríamos poner en marcha a medio plazo conseguirán cambiar de raíz los cimientos de nuestra sociedad. Y es por eso que queremos empezar desde hoy, porque va a ser un proceso muy largo. Para avanzar hacia la democratización de los cuidados, debemos comenzar. Vamos a hacerlo.

### 1.1. COMIENZO DEL FORO FEMINISTA

El proceso se puso en marcha en 2016, al crearse una nueva estructura de empleo social. Esta estructura tiene como objetivo la reinserción social y laboral de las personas en riesgo de exclusión, así como el aumento de la atención y el bienestar de las personas

---

1 En el caso de Lasarte-Oria hemos llevado a cabo un trabajo de documentación. No hemos realizado entrevistas ni sesiones participativas.

en situación de dependencia. Dicha estructura se articuló entre las áreas de empleo y servicios sociales, con la intención de ser un núcleo permanente. Se propusieron varias estructuras para poder cumplir con esos dos objetivos; entre otras cosas, se propuso realizar foros por sector. Los foros se concibieron para que las personas en situación de exclusión y los agentes que trabajan en torno al tema se convirtieran en sujetos. En consecuencia, el primer deber de los foros fue recoger los conocimientos, necesidades, capacidades y deseos de agentes y asociaciones en relación con temas concretos, para así encaminar el diseño de las políticas públicas y cambiar su ejecución. En resumen, se concibieron como núcleos que entrelazaban la administración pública y el ámbito comunitario.

Se priorizaron dos líneas de trabajo: los cuidados y el medio ambiente. Por ese motivo, en octubre de 2018 se puso en marcha el Foro Feminista, con el objetivo de tratar la primera línea estratégica. En dicho foro se pretendía integrar un punto de vista feminista y antirracista. Sabemos bien que, en el trabajo de cuidados, se entrecruzan varios ejes de opresión y relaciones de poder; por tanto, es necesario tener en cuenta factores como la situación económica, la procedencia, la raza etc. Con dicho objetivo nos reunimos varios agentes: la persona responsable de la región (en el caso de que no hubiera Técnica de Igualdad), y las asociaciones AMHER y Emagin. En un principio, Emagin participó en la dinamización del foro; después, tras el concurso público, obtuvimos la oportunidad de llevar a cabo el diagnóstico y el plan de acción.

Adjudicamos a dicho foro la responsabilidad de dibujar la dirección del proceso de trabajo, así como de guiar, supervisar y cuidar del mismo. Además, establecimos cuatro objetivos para el proceso:

- ▶ Crear y afianzar el Foro Feminista, y situarlo en la estructura técnico-política.
- ▶ Analizar el trabajo de cuidados en la región.
- ▶ Crear un plan de acción y una estructura social para reconocer, poner el valor y reglamentar las tareas de cuidado, de modo que se hagan en condiciones dignas
- ▶ Promover la regularización de las personas que se encuentran en situación irregular.

Al principio, la estructura se dedicó a la creación de un marco teórico-político sobre economía feminista y transformadora. Para ello, se realizaron diversas sesiones y jornadas de formación y sensibilización. La reflexión se centró, mayormente, en las tareas de cuidado, y enseguida destacó la necesidad de llevar a cabo un diagnóstico y un plan de acción en torno a las personas que trabajan en el ámbito de los cuidados en Beterri-Buruntzaldea. Si bien los cuidados conforman un ámbito más amplio, queríamos prestar atención a ciertas situaciones de urgencia y poner en marcha los recursos necesarios para reconocer y transformar la situación de dichas mujeres.

Desde la asociación Emagin nos encargamos de llevar a cabo dicho trabajo. Queríamos hacer un diagnóstico sobre las cuidadoras de Beterri-Buruntzaldea, y responder a las siguientes preguntas: ¿Dónde se zonifican las tareas de cuidado?; ¿Cuáles son las principales necesidades de cuidado?; ¿Cuáles son los equipamientos o servicios públicos, privados y comunitarios que existen?; ¿En qué situación socioeconómica se encuentran las trabajadoras de cuidado?; ¿Cuál es la situación de las internas?; ¿Qué opciones de trabajo tienen las mujeres migradas?; ¿Cuáles son las bases para la democratización de los cuidados?

### 1.2. OBJETIVOS

Teniendo en cuenta dichas preguntas, hemos establecido estos objetivos para nuestro trabajo:

- ▶ Conocer el imaginario que existe sobre los cuidados y el valor que se le otorga
- ▶ Conocer la situación y las necesidades de las cuidadoras
- ▶ Abrir nuevas vías para la socialización y colectivización de los cuidados
- ▶ Contribuir a los procesos de reconocimiento, autoafirmación y empoderamiento de quienes realizan tareas de cuidado



ERRESIDENTZIAN  
DIPUTAPENA  
ΔΙΠΥΤΑΚΟΝ

DIPUTACIÓN, SOLUCIÓN

ERRESIDENTZIAN  
DIPUTAPENA  
DIPUTACIÓN, SOLUCIÓN

## 2. NUESTRA MIRADA: LA ECONOMÍA FEMINISTA COMO EJE

Vivimos en la era del neoliberalismo, lo cual crea crisis profundas en la sociedad. Las brechas entre la ciudadanía son cada vez mayores; asimismo, las opresiones debidas al género, la clase, la procedencia o la raza resultan cada vez más evidentes. Muchas personas hablan sobre una crisis sistémica que empeora constantemente nuestras condiciones de vida: la crisis medioambiental, económica, política, así como la crisis que está estrechamente relacionada con los alimentos, los cuidados, la migración etc. Según Amaia Pérez Orozco, se multiplican «... las desigualdades sociales. Se reinventa y/o refuerza el control heteropatriarcal y capitalista sobre nuestros cuerpos y nuestras vidas» (2014:35).

Queda claro que, en los últimos años, estamos sumergidas en procesos de cambio. El mercado controla cada vez más ámbitos de nuestras vidas y, en consecuencia, a muchos sectores de la sociedad les resulta cada día más difícil sacar su vida adelante de manera ininterrumpida. Los cuerpos y la tierra, nuestros dos principales territorios, se han puesto al servicio del capital, y se encuentran atrapados en procesos constantes de privatización. En todos los países del mundo se explotan los recursos naturales y se toman medidas contra la ciudadanía con total impunidad. Por lo tanto, nuestro derecho a decidir es cada vez más reducido.

El capitalismo necesita, para poder seguir extendiéndose y acumulando sin límite, que las mujeres se encarguen gratuitamente de las necesidades primarias. Según palabras de la antropóloga Uzuri Aboitiz, «... a medida que se dificulta el control constante de los recursos de vida, se necesita a alguien que se encargue de sacar adelante al otro, de una manera u otra» (2018:93). Es por eso que el Movimiento Feminista ha expuesto repetidamente que la tarea de sostener la vida está totalmente feminizada y racializada. Para sacar la vida adelante, el capitalismo ha de profundizar en la brecha de género y racismo, es decir, para que la economía de mercado perdure, las mujeres (y, en nuestro territorio, especialmente las mujeres migradas) deben seguir encargándose de la mayoría del trabajo doméstico y de cuidados, y hacerlo gratuitamente y del modo más invisible posible. La alianza entre los sistemas colonial, capitalista y patriarcal es vital para mantener y reproducir la situación actual. Nos encontramos ante una maquinaria antropocéntrica y androcéntrica.

La división entre ámbito público y privado es la base de nuestras sociedades modernas. Dicha división ha adjudicado ciertos privilegios a los hombres, mientras que ha oprimido a las mujeres. Mediante la discriminación sexual, se ha relacionado a las mujeres con el ámbito privado, las emociones y la naturaleza. En contraposición, a los hombres se

los ha asociado con la esfera pública, la razón y los derechos. Se han jerarquizado los dos ámbitos con sus correspondientes tareas y capacidades. Los derechos, las obligaciones, los espacios, los tiempos y las funciones se han repartido de manera diferenciada, privilegiando totalmente a los hombres (Young, 1990; Benhabib 1990 in Sagastizabal y Legarreta, 2016).

Las condiciones para que la persona sea considerada parte de la ciudadanía se han relacionado con el ámbito público y el trabajo remunerado (Alonso, 2007; Prieto, 2007 in Sagastizabal y Legarreta, 2016), y, por tanto, con el hombre. A ellos se les considera sujetos universales y neutros, y todo lo que se sitúe fuera de ellos se ha convertido en invisible, sin otorgársele ningún valor. Por eso hemos escuchado muchas veces que las mujeres son ciudadanas de segunda clase. Ciertamente, debido a las tareas y responsabilidades que el sistema patriarcal les impone, las mujeres han visto limitada su capacidad de incidir en el espacio público. No han contado con igualdad de oportunidades en la vida social y política; en cambio, todo aquello asociado al ámbito privado y, por tanto, a las mujeres, se ha menospreciado. Los cuidados y el empleo doméstico no nos han convertido en ciudadanas, lo han hecho el empleo y el espacio público. En consecuencia, las mujeres han quedado fuera de la categoría del empleo, lo cual genera discriminaciones de género. El contrato sexual refuerza dichas discriminaciones, ya que el funcionamiento del sistema capitalista necesita de un hombre asalariado y de una ama de casa en cada hogar. El sistema obtiene una plusvalía tremenda de esa situación, concretamente, 21.342 millones de euros, el 32,4% del PIB (Cuenta Satélite de la Producción Doméstica, Eustat, 2018).

Precisamente, la economía feminista ha puesto en entredicho lo anterior, presentando otras visiones sobre nuestra sociedad. Se ha mostrado crítica con el punto de vista de la economía ortodoxa, ya que no entiende que la economía se limite al mercado, la acumulación del capital y el empleo. Según las investigadoras Sandra Ezquerro y Elba Mansilla «[s]u principal aportación ha sido la elaboración de una nueva visión del mundo social y económico cuyo objetivo primordial es fomentar las condiciones de vida de las personas, además de tomar en consideración la totalidad de los trabajos necesarios para la subsistencia, el bienestar y la reproducción social» (2017:11). La economía feminista ha puesto en valor, al margen del mercado, las tareas domésticas y de cuidados, trabajos indispensables para la supervivencia cotidiana. Desde esta perspectiva, el eje de la economía residiría en el buen vivir; colocando en el centro las vidas y las personas, así como sus necesidades y su situación.

Este modelo de economía cuestiona la división sexual del trabajo establecida por la modernidad, así como la separación entre espacio público y privado. Dicha división es más difusa y cambiante de lo que parece. Lo que sucede en cada ámbito interfiere directamente en el otro, y los quehaceres asociados a cada espacio varían en función del tiempo y el lugar. Por ello, si queremos enraizar cambios en un ámbito, resulta imprescindible modificar ambos. Para mejorar la situación de las mujeres, es necesario promover el cambio tanto en el ámbito privado como en el público: «La relación (...)

es dialéctica: (...) la construcción social de los cuidados como algo femenino fomenta la desigualdad de género en el mercado laboral (...), la situación de inferioridad de las mujeres en el mercado laboral favorece, en muchos casos, que en situaciones de necesidad de cuidados familiares sean ellas quienes realicen una jornada laboral reducida o abandonen su trayectoria profesional» (Ibidem: 14).

El Movimiento Feminista, y por tanto, la economía feminista, marcan una clara diferencia entre trabajo y empleo. He aquí un texto que se recogió en el dossier de la huelga feminista del pasado 8 de marzo, organizada por el Movimiento Feminista de Euskal Herria: «Todas las actividades necesarias para generar bienestar y riqueza son trabajo, sean remuneradas o no. Siguiendo la escala de valor del heteropatriarcado-capitalista, los trabajos se han dividido en las esferas pública y privada, y en productivos y reproductivos. Desde esta visión, sin embargo, solo se considera trabajo productivo aquel que se monetariza, y los trabajos que las mujeres\* realizamos de manera gratuita se vinculan con la reproducción, el amor y la familia, invisibilizándolos y desvalorizándolos. No obstante, las actividades necesarias para sostener la vida son transversales y no se pueden dividir en dos esferas. Por lo tanto, debemos recordar que los trabajos del hogar y de cuidados son productivos y políticos, ya que son imprescindibles para mantener la sociedad, la vida y la producción del capital. Gracias a la explotación de las mujeres\* estos trabajos le salen gratis al sistema heteropatriarcal-capitalista, y qué decir cuando se trata de racismo y colonialismo. Precisamente, el modelo de cuidados que tenemos hoy en día en Euskal Herria se sustenta en la explotación de las mujeres\* y en especial de las mujeres\* migrantes. Mientras no se socialicen los trabajos del hogar y de cuidados, es decir, mientras los hombres y las estructuras públicas no asuman su responsabilidad, estos trabajos seguirán recayendo en las mujeres\*, elaborándolos además en malas condiciones laborales y, en algunos casos, en situaciones de esclavitud. Se trata de la alianza entre el sistema capitalista, el heteropatriarcal y el colonialista, ya que el capital no podría acumular tanta riqueza sin que todos estos trabajos se realizaran de manera gratuita o en las peores condiciones laborales. La división sexual del trabajo afecta a todas las esferas y se construye a través de las relaciones de poder. En los trabajos feminizados (donde el 80% o más somos mujeres\*), encontraremos menos derechos, sueldos más bajos y menor reconocimiento» (Movimiento Feminista de Euskal Herria, 2019).

La economía feminista quiere que se reconozcan todos los trabajos que son necesarios para la sociedad, y que se los sitúe en el centro del análisis económico. El salario asociado al empleo se ha considerado como medidor principal para la sociedad, puesto que, como ya hemos mencionado, el estatus de ciudadanía depende de ello. En consecuencia, desde la economía feminista se ha propuesto el término de «carga de trabajo mundial». Según las sociólogas Marina Sagastizabal y Matxalen Lejarreta (2016), dicho concepto toma en consideración no solo el trabajo remunerado, sino también el que no lo es, tanto desde la perspectiva del individuo como desde la suma total del trabajo. El trabajo lo componen tanto los trabajos del mercado como los externos a él, y, además, están unidos entre sí.

El ámbito productivo es, aún a día de hoy, el protagonista absoluto de la economía; en cambio, el ámbito privado, ligado al cuidado de la vida, queda totalmente al margen. Las mujeres son mayoría en el segundo campo y son quienes más discriminación y precarización sufren en el mercado laboral. Aunque, durante muchos años, el Movimiento Feminista haya reivindicado la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, asociando ese ámbito con la independencia económica y la posibilidad de escapar de los roles de género, la verdad es que el mercado laboral no ha subvertido situación de las mujeres. El libro *Gure genealogia feministak* (2015) dice así: «las feministas pensaron que introducirse en el mundo laboral y obtener un salario les brindaría autonomía, y que resultaría un paso importante para garantizar la igualdad de oportunidades. También pensaban que el modelo de familia quedaría en entredicho, condicionando las relaciones económicas y los privilegios masculinos. Pero no fue así» (Ibidem: 500).

No es posible cambiar la situación de las mujeres mediante la simple inserción laboral. No es posible con un imaginario, unas leyes y una reglamentación que desprecian el ámbito no productivo. No es posible si se continúa naturalizando y esencializando las capacidades de cuidado de las mujeres (Esquerra y Mansilla, 2017).

Las mujeres forman su identidad y su percepción «siendo para otros». Emplean la mayor parte de su tiempo atendiendo las necesidades de otras personas y llevando a cabo tareas de cuidado; por lo tanto, retrasan y dejan de lado sus deseos e intereses (Trabajadoras no domesticadas, 2018). El politólogo feminista Joan Tronto (1987) opina igual: parece que las mujeres son capaces de hacer cualquier cosa por amor, pero el cuidado no es una cualidad moral específica de las mujeres, sino que se deriva de su situación subalterna (In Sagastizabal, M. y Lejarreta, M.).

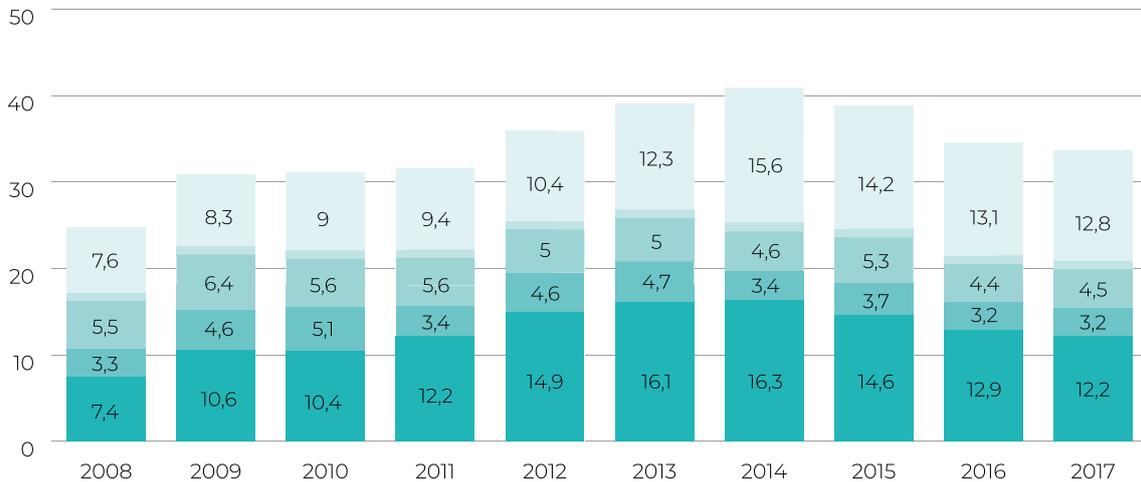
Parece que el ámbito productivo es el ámbito natural de los hombres. Tal y como se destaca en el estudio titulado «La democracia patriarcal en la CAPV»<sup>2</sup> (Goikoetxea, Miralles, Garai y Etxeberria, 2019), la tasa de actividad de las mujeres es nueve puntos menor que la de los hombres, si bien ha habido cambios en la última década. Hoy en día, casi tres cuartos de la población inactiva (se la denomina así, por mucho que hagan otros trabajos) de entre 35 a 54 años son mujeres. La tasa de actividad de los hombres es mayor que la de las mujeres en todas las generaciones. En el siguiente gráfico podemos observar que el mercado laboral no se considera como ámbito propio de las mujeres:

---

2 El trabajo se desarrolló gracias a la beca de investigación de Emakunde y recoge con gran precisión la situación de la CAV tanto en el trabajo remunerado como en el gratuito.

Extensión de la falta de empleo y la precariedad (%población activa). CAPV

### MUJERES



- Empleadas/os a tiempo parcial por no haber encontrado trabajo a tiempo completo
- Empleadas/os a tiempo parcial por responsabilidades familiares
- Empleadas/os a tiempo parcial por cuidado de niños, adultos, personas con discapacidad o personas ancianas
- Empleadas/os inactivas
- Desempleadas/os

### HOMBRES



Fuentes: EUSTAT y GAINDEGIA

La asociación Euskal Herriko Bilgune Feminista (2019) recabó algunos datos sobre la situación del mercado laboral: «el 76,3% de personas con contratos parciales son mujeres\* (el 23,8% de las mujeres que tienen un empleo); el 27,6% de las mujeres\* trabaja con contrato temporal; entre las personas que trabajan sin contrato, el 73,8% son mujeres\* (Eustat, 2018); más de la mitad de las personas sin empleo son mujeres\*: el 57,2%. En cuanto al salario, las mujeres\* en Hego Euskal Herria cobramos 7.680 euros menos que los hombres (INE, 2016), percibimos, aproximadamente, 25,2% menos de salario anual (INE, 2016). A todo esto se le suele denominar brecha salarial y no solo influye en el salario, sino que se materializa en el acceso al trabajo, la segregación por género (tanto la creación de empleos feminizados y masculinizados, como la creación de categorías laborales distintas dentro de la misma actividad), la segregación vertical (cuanto mayor categoría laboral, menor cantidad de mujeres\* en ellas), y el techo de cristal».

Como hemos visto, el ámbito productivo es el que goza de mayor reconocimiento social; por tanto, recompensa a los hombres. Se les ofrecen mejores condiciones laborales, además de puestos con mayor importancia social, política y económica. Aunque las mujeres se hayan insertado en el mercado laboral de manera masiva, sus tareas domésticas y de cuidado no se han reducido. Es más, el mercado laboral castiga a las mujeres que se encargan de las tareas de cuidado y las pone en desventaja; sin embargo, premia y favorece a los hombres que las llevan a cabo.

### 2.1. LA FICCIÓN DE LA AUTONOMÍA

Otra contribución importante de la economía feminista está relacionada con la vulnerabilidad y la interdependencia, puesto que reivindica que dichas características son comunes a la humanidad.

El sistema capitalista ha reforzado la imagen del trabajador independiente, el *Homo economicus*, y nos hemos creído que somos seres sin necesidades ni responsabilidad, ya que el estatus de ciudadano también se ha asociado a la independencia y la autosuficiencia. Amaia Perez Orozco emplea el término de «trabajador champiñón» para referirse a aquellas personas que llegan al mercado laboral con todas sus necesidades y responsabilidades cubiertas. Los trabajadores (hombres en su mayoría) aparecen en el empleo o el espacio público como champiñones, y tan pronto como salen de ahí, desaparecen. En la lógica del mercado laboral, no existen las relaciones entre seres, no nos necesitamos mutuamente, ni necesitamos ninguna otra cosa para vivir. La independencia individual se ha convertido en el único valor a conseguir; debemos producir, y nada más.

Sin embargo, la vulnerabilidad y la dependencia no surgen por accidente. La dependencia es un concepto que hemos creado socialmente, uniéndolo a ciertos sectores de la población. Normalmente, es un término que asociamos a criaturas, persona enfer-

mas y mayores. De todos modos, la dependencia es un signo de nuestra vulnerabilidad. Es una característica que compartimos los seres humanos: debemos vivir en constante relación, y no tenemos otro remedio que cuidar de la vida. La dependencia es universal, y los cuidados, por tanto, son obligatorios. Una vez desaparece la idea de la autonomía absoluta, la forma en que categorizamos la sociedad se diluye. No existen ciertas personas que necesiten cuidados y otras que no. En consecuencia, las tareas de cuidado saltan al centro de la sociedad. Todas las personas necesitamos de cuidados durante toda la vida.

Debemos reconocer los límites que nos rodean; los seres, el planeta, la naturaleza... son finitos, como la vida. Por eso, es obligatorio cuidar y cuidarse mutuamente. Y es por eso que la economía feminista aboga por la centralidad de los cuidados. Una vez desaparece la idea de la autonomía absoluta, la brecha entre las personas que necesitan cuidados y las que no se viene abajo. Asimismo, se termina el menosprecio hacia criaturas, personas mayores y personas con diversidad funcional. Es decir, todas las personas necesitamos que nos cuiden, durante toda nuestra vida. Los cuidados no son algo que necesitemos únicamente cuando enfermamos, sino algo que nuestros cuerpos reivindican de manera constante en el día a día. Es cierto que, en algunos momentos de la vida, los cuidados pueden aumentar, especialmente si hay enfermedades o durante el comienzo y final de la vida. Somos inestables y la interdependencia es inevitable.

Hay que descentralizar el ámbito productivo y poner en el centro las bases, condiciones y medidas para crear vidas vivibles. Debemos cambiar, desde la raíz, el modelo de ciudadanía, y, asimismo, nuestros derechos y obligaciones. Cada sociedad debería organizar las tareas de cuidado para responder a las necesidades de las personas, sin tener en cuenta su género, raza, procedencia o clase. Debería respetarse a las personas con mayor necesidad de cuidado y a las personas cuidadoras, en lugar de dejarlas de lado. En resumen, la responsabilidad para con los cuidados no es individual y privada, sino colectiva y política.



Residencias  
públicas y  
de calidad

Humanización  
de las  
residencias

Cuidar  
es un  
trabajo

Kalitatezko  
zaintza  
publikoak

Residencias  
públicas y  
de calidad

Residencias  
públicas y  
de calidad

Residencias  
públicas y  
de calidad

OLCHONES  
tien

### 3. METODOLOGÍA

Hemos tratado de recoger en el diagnóstico y el plan de acción cuáles son las bases para la democratización de los cuidados en Beterri-Buruntzaldea. Como diremos más adelante, hablar sobre cuidados puede llevarnos a hablar sobre la organización de la sociedad en conjunto, y al tratarse de un tema con muchas aristas, es un ejercicio complejo decidir sobre qué punto centrar nuestra atención. Así pues, la primera decisión metodológica ha sido analizar los puntos más urgentes: hemos estudiado las vidas de las cuidadoras. Además, nos hemos centrado en el cuidado de las personas que se vuelven dependientes en la vejez, precisamente porque entendemos que, junto con la situación de las cuidadoras, las situaciones más urgentes y vulnerables se dan en ese ámbito.

Encima, sabemos que el hecho de poner las vidas en el centro exige la subversión de todo el sistema; es decir, la transformación radical de las estructuras políticas, económicas e ideológico-culturales de la sociedad. Efectivamente, somos conscientes de ello, y sabemos que este trabajo solo tocará la primera capa de las tareas de cuidado. Ya veremos hasta qué punto se tensa la cuerda en el futuro. Está en manos de toda la ciudadanía.

Para empezar, hemos estudiado la organización de las tareas de cuidado y hemos delimitado cuál es el régimen de cuidados de la región. Después, hemos analizado el derecho al cuidado de la región, prestando especial atención a la realidad de las cuidadoras. Finalmente, hemos concretado cuáles son los pasos necesarios para poner en marcha el proceso de democratización, tanto en el ámbito institucional como comunitario.

Este estudio cuenta con una sólida base documental y cualitativa. Hemos empleado el análisis de datos para acercarnos a la organización de los cuidados y conocer los recursos existentes en la región. Asimismo, hemos llevado a cabo entrevistas en profundidad y entrevistas grupales con tres colectivos que han sido el eje de la investigación: por un lado, las trabajadoras de hogar; por otro, las trabajadoras del servicio público (tanto residencias como servicio a domicilio), y, finalmente, las cuidadoras del entorno familiar. No obstante, para contextualizar las tareas de cuidado, hemos llevado a cabo entrevistas en profundidad con personas expertas en economía feminista, situación de las cuidadoras, situación de las trabajadoras de hogar y administración pública y regional, para indagar en la concepción del cuidado y reflexionar sobre los recursos existentes en la comarca.

Si bien la asociación Emagin se ha encargado de llevar a cabo la investigación, ha estado acompañada por el Foro Feminista de la región durante todo el proceso. En el Foro

hemos concretado cuáles debían ser tanto el objeto de la investigación como su plan de trabajo. Asimismo, en el Foro nos hemos formado en economía feminista, hemos reflexionado el torno al concepto de los cuidados y hemos identificado dónde están los principales nudos de la región. Además, ha sido el principal lugar de contraste para concretar ciertos puntos y hacer un seguimiento del trabajo. No podemos decir que haya sido una investigación participativa; aún así, además de las dos investigadoras de la asociación Emagin, se ha contado con un grupo de trabajo que ha contribuido a definir y resituar la dirección del trabajo durante todo el proceso. Asimismo, aunque la investigación no haya sido una actividad participativa, se trata de una investigación que tiene la misión de transformar el territorio, y, durante el proceso de estudio, en las relaciones y entrevistas, hemos ido creando condiciones para ello. Resumiendo, el proceso de investigación ha sido una herramienta para el reconocimiento y empoderamiento de las cuidadoras, así como para su articulación social y política.

A la hora de hacer el trabajo, hemos contado con una investigación en concreto como referencia. Se trata de «Economía de los cuidados y política municipal: hacia una democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona», llevada a cabo en Barcelona por Sandra Esquerra y Elba Mansilla. A pesar de que no hemos llevado a cabo la misma investigación en Beterri-Buruntzaldea, el trabajo de esas dos investigadoras nos ofrecía un marco teórico perfecto. Mediante estas líneas, queremos agradecer la generosidad de Esquerra y Mansilla (y la de otras muchas feministas).

### 3.1 DOCUMENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Como hemos dicho, la investigación se ha basado, principalmente, en el análisis cualitativo. De todos modos, nuestro punto de partida ha sido la documentación, la cual nos ha ayudado a acercarnos a la situación de la región. Además de los datos sociológicos de la región, hemos analizado los recursos, programas y agentes que existen en torno a los cuidados. Igualmente, hemos estudiado las leyes, normativas y planes existentes en el estado español, la Comunidad Autónoma del País Vasco y Guipúzcoa, para luego aterrizarlas en Beterri-Buruntzaldea.

He aquí la lista de los datos que hemos analizado:

- ▶ Asociación Estatal de Directores y Gerentes Sociales (2019).
- ▶ Radiografía sociodemográfica sobre las necesidades de servicios de cuidados y dependencia de Beterri-Buruntza, 2017.
- ▶ Encuesta de necesidades sociales 2014. Módulo General. Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales Estadística de demanda de servicios sociales.
- ▶ Instituto Nacional de Estadística (INE), 2016.

- ▶ Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011.
- ▶ Datos estadísticos sobre los y las trabajadoras domésticos 2018/2019. ATH-ELE.
- ▶ Población de la CAPV, según nacionalidad (grupos de países), por territorio histórico y sexo. Eustat 17/10/2019
- ▶ Población de la CAV, por territorio, rango de edad y sexo. Eustat 17/10/2019
- ▶ Cuenta Satélite de la Producción Doméstica. Eustat, 2018.
- ▶ Personas dependientes de habitantes activos de la CAPV, según características sociodemográficas del cuidado fuera de las horas del empleo. Eustat, 2018.
- ▶ Población de Guipúzcoa por distrito y sección censal, según sexo, grupo de edad y nacionalidad. Eustat 17/10/2019
- ▶ Afiliación en la Seguridad Social. Agosto de 2019.
- ▶ Promedio de tiempo de cada participante, según el tipo de trabajo doméstico, días y sexo. CAV. Eustat, 2018.
- ▶ Promedio de tiempo de cada participante, según el tipo de cuidado de las personas de la casa, días y sexo. CAV. Eustat, 2018.
- ▶ Datos sobre la igualdad entre hombres y mujeres en 2018. Emakunde, 2019.
- ▶ ELA. Documento reivindicativo de la campaña ¡Cuídame (al menos) dos horas! 2019

### 3.2 ENTREVISTAS

Para comprender el régimen de cuidados de la CAPV, ha resultado primordial llevar a cabo entrevistas en profundidad con expertas en el tema. Del mismo modo, para conocer la realidad de las cuidadoras de la región, ha resultado clave reunirse con ellas y conocer sus vivencias en primera persona. En efecto, las entrevistas son una de las técnicas básicas de la metodología cualitativa, y nos han resultado de gran ayuda durante toda la investigación.

En total, hemos llevado a cabo 19 entrevistas personales y 2 entrevistas grupales desde que arrancamos el proyecto. Todas han sido semiestructuradas y anónimas, si bien, en el caso de las técnicas, hoy en día se sepa quiénes son. Se trata de pueblos pequeños, y hemos optado por no poner su nombre, ya que, si mencionamos su nombre y su perfil, es fácil averiguar su identidad. Por eso, habiéndolo pactado así con las personas afectadas, solo describiremos su perfil.

### *Técnicas y representantes municipales*

Para conocer las políticas que existen en Beterri-Buruntzaldea en torno a los cuidados, así como para identificar las necesidades de cuidado y acercarnos a la situación de las cuidadoras, dimos el primer paso de reunirnos con las técnicas municipales: concretamente, entrevistamos a las técnicas de igualdad y representantes de los servicios sociales. Hicimos entrevistas semiestructuradas individuales y por parejas, para definir el objeto de nuestra investigación.

Así, entrevistamos a ocho personas en calidad de técnicas o representantes municipales:

- ▶ T1: Dos técnicas de igualdad de Hernani.
- ▶ T2: Técnica de Igualdad y jefa de Servicios Sociales de Usurbil.
- ▶ T3: Técnica de Igualdad de Astigarraga.
- ▶ T4: Técnica de Igualdad y jefa de Servicios Sociales de Urnieta.
- ▶ T5: Técnica de Igualdad de Andoain.
- ▶ T6: Responsable política de los Servicios Sociales de Hernani.
- ▶ T7: Trabajadoras sociales de Hernani

### *Expertas*

Una vez nos hicimos una primera imagen de la región, llevamos a cabo otras cinco entrevistas para conocer la dimensión general de los cuidados en la CAPV y la situación de las cuidadoras. Empleamos las entrevistas para acercarnos al concepto de los cuidados, a las posibilidades que brindan las políticas públicas y a la situación de las cuidadoras profesionales:

- ▶ A1: Amaia Pérez Orozco, experta en economía feminista.
- ▶ A2: Laura Gómez, experta en políticas públicas de Guipúzcoa y economía feminista.
- ▶ A3: Representante de servicios públicos de la región en el sindicato ELA.
- ▶ A4: Representante de servicios públicos de la región en el sindicato LAB.
- ▶ A5: Josefina Roco y Liz Quintana, pertenecientes al grupo *Emakume ez etxekotuak/Trabajadoras no Domesticadas* y expertas en la situación de las trabajadoras domésticas.

### *Cuidadoras*

Para acercarnos a la situación de las cuidadoras de Beterri-Buruntzaldea, realizamos, en total, 8 entrevistas en profundidad y 2 entrevistas grupales. Como hemos mencionado anteriormente, dividimos a las cuidadoras en 3 grupos principales: cuidadoras del entorno familiar (tanto dentro como fuera del programa Sendian<sup>3</sup>), trabajadoras domésticas (tanto internas como externas) y cuidadoras que trabajan en los servicios públicos (tanto en residencias como en el servicio a domicilio).

#### **Cuidadoras del entorno familiar**

En aras de conocer la situación de las cuidadoras del entorno familiar, hemos realizado dos entrevistas individuales y una grupal. En principio, nuestra intención era llevar a cabo dos entrevistas grupales: una con el grupo de cuidadoras que fomentan los ayuntamientos, y otra con el grupo incluido en el programa Sendian de la Diputación Foral de Guipúzcoa. No obstante, no tuvimos oportunidad de asistir a la segunda, por lo que hicimos sendas entrevistas individuales con dos cuidadoras de dicho grupo.

##### ■ **El Grupo de cuidadoras de Urnieta**

Se trata de un proyecto municipal que se puso en marcha hace dos años. El programa Sendian de la Diputación Foral de Guipúzcoa no llega a todos los municipios, debido a ciertas razones que mencionaremos más adelante; así, el ayuntamiento creó el programa preocupándose por la situación de diversas cuidadoras del municipio. La asociación LAHAR, que ofrece ayuda psico-emocional, se encarga de dinamizar las sesiones, que se realizan cada dos semanas.

Es un espacio de encuentro y formación para personas que cuidan de familiares en situación de dependencia, en el cual las cuidadoras reciben ayuda, información, formación y una hoja de ruta a seguir, según la situación doméstica de cada cual. Entre otras cosas, las cuidadoras trabajan su autoestima y empoderamiento desde una perspectiva de género, recibiendo recursos para el autocuidado.

No es fácil mantener una participación fija, puesto que las tareas de cuidado condicionan la cotidianeidad en gran medida, y no resulta fácil mantener el grupo de manera permanente. Hace dos años, empezaron 10-11 personas; no obstante, hoy en día se reúnen entre 5 y 6. Suelen reunirse mujeres de todo tipo (si bien los hombres también pueden participar).

---

3 Se trata de un programa para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados no-profesionales. La Diputación Foral de Guipúzcoa, mediante dicho programa, presta especial atención al bienestar y las demandas de las cuidadoras del entorno familiar, promoviendo un reparto más equitativo de las tareas de cuidado. Es primordial prestar una atención personalizada a las personas que cuidan de familiares en situación de dependencia. El Instituto Matia se encarga de gestionar el proyecto y, concretamente, ofrece programas de formación, grupos de apoyo y programas de ayuda psicológica individual. El programa se puso en marcha en 2007, de la mano de la Diputación Foral de Guipúzcoa y los municipios.

Todas tienen a su cargo a una o dos personas con un nivel alto de dependencia, y utilizan los servicios públicos para satisfacer las necesidades de cuidado.

- ▶ E1.1: Mujer de 63 años. Ex cuidadora principal de su madre y cuidadora de una hermana con grado alto de discapacidad.
- ▶ E1.2: Mujer de 61 años. Ex cuidadora de su hijo con grado alto de discapacidad.
- ▶ E1.3: Mujer de 62 años. Cuidadora principal de sus padres, ambos con grado alto de dependencia (87 y 88 años). Es madre y también cuida de su suegra.
- ▶ E1.4: Mujer de 58 años. Ex cuidadora principal de su madre y cuidadora de una hermana con grado alto de discapacidad.
- ▶ E1.5: Mujer de 74 años. Cuidadora principal de su marido, con grado alto de dependencia.

### ■ E2- Cuidadora de Hernani:

Hernaniarra de 81 años. En los 5 últimos años ha cuidado de su marido, al cual le diagnosticaron demencia por esa época. Sus dos hijos le ayudan, pero, hace unos meses, dado que la situación doméstica resultaba insostenible, lo ingresaron en la residencia de Andoain. Le gustaría que estuviera en la residencia de Hernani, pero la lista de espera es larga. Participa en el programa Sendian de la Diputación Foral de Guipúzcoa, y, además de recibir ayuda individual, se reúne con el grupo de Hernani.

### ■ E3- Cuidadora de Hernani:

Hernaniarra de 56 años. Tiene dos hijos, y, además de cuidarlos a ellos, se ha hecho cargo de sus padres durante los últimos años, una temporada larga. Hace unos años murió su padre, y ahora se encarga principalmente de cuidar de su madre. Ha contado con la ayuda de trabajadoras domésticas, no obstante, hace 6 meses empezó a llevar a su madre al centro de día de Hernani, porque le resultaba imposible compaginar la vida, el empleo y los cuidados. Aunque participa en el programa Sendian, reconoce que en un principio le costó acudir, siendo tan joven.

### **Cuidadoras domésticas**

En aras de conocer la situación de las cuidadoras domésticas, llevamos a cabo una entrevista en profundidad y una grupal. Al principio, nuestra intención era realizar entrevistas individuales, pero tras ponernos en contacto con las trabajadoras de hogar, y visto que muchas personas no querían hablar sobre su situación, apostamos por la entrevista grupal.

Las técnicas municipales tienen muy poca relación con las cuidadoras domésticas; he

ahí la primera carencia que hemos identificado: apenas hay datos o puentes para acercarse a su situación.

■ **E4-Trabajadora doméstica de Hernani:**

36 años, nicaragüense. Tiene dos hijas y comenzó su proceso de migración hace 7 años; en ese periodo, regresó a Nicaragua durante un año. Al principio estuvo en Bilbao, pero, la segunda vez vino a Buruntzaldea, ya que su hermana se encontraba en Hernani. Entre semana, trabaja como trabajadora doméstica externa<sup>4</sup> en San Sebastián; se dedica sobre todo a la limpieza. Adicionalmente, los fines de semana trabaja como interna<sup>5</sup> cuidando de una mujer. Hoy en día es parte del proceso de la Cooperativa Integral de Cuidadoras, lo cual le supone, en sus propias palabras, una fuente de inspiración y orgullo.

■ **E5- Grupo de trabajadoras domésticas de Hernani:**

Presentamos nuestra propuesta y propusimos hacer una entrevista dentro de una formación para la obtención del Certificado Profesional organizado en el espacio Iturola de Hernani con la ayuda de la asociación Amher. Todas las participantes recibieron de buen grado el proyecto y se mostraron dispuestas a hacer la entrevista. Por eso, decidimos hacer una entrevista grupal.

- ▶ E5.1. 44 años, Honduras. Vive en Euskal Herria desde 2016. Es trabajadora doméstica interna. Está en situación regular<sup>6</sup> y cobra 1000€.
- ▶ E5.2. 47 años, Honduras. Vive en Euskal Herria desde 2011. Trabaja por horas. Está en situación regular y cobra 244€.
- ▶ E5.3. 33 años, Nicaragua. Vive en Euskal Herria desde 2017. Es trabajadora doméstica interna. Está en situación regular y cobra 700€.
- ▶ E5.4. 49 años, Honduras. Vive en Euskal Herria desde 2018. Trabaja por horas. Está en situación irregular.
- ▶ E5.5. 36 años, Honduras. Vive en Euskal Herria desde 2019. Es trabajadora doméstica interna. Está en situación irregular y cobra 600€.

---

4 Trabajadoras que se dedican a tareas de cuidado o limpieza. Trabajan por horas y tienen diversos tipos de jornada.

5 Trabajadoras que duermen en el domicilio de la persona usuaria. Normalmente, prestan sus servicios durante 24 horas, 7 días a la semana.

6 Utilizamos el concepto de la situación administrativa regular e irregular porque así la definen las categorizaciones y leyes del estado español racista y patriarcal. De todas maneras, queremos aclarar que las autoras no estamos de acuerdo con la división entre población legal e ilegal, es más, este diagnóstico y propuesta de acción viene a proponer medidas a favor de la abolición de dicha categorización y de su ejecución.

### **Cuidadoras en los servicios públicos**

Para acercarnos a su situación hemos tomado en consideración dos variables. Hemos hecho una entrevista en cada pueblo de la región y hemos tenido en cuenta diversos servicios públicos, especialmente el servicio a domicilio y residencias. Si bien queríamos reunirnos con las trabajadoras del centro de día, finalmente no ha sido posible. Hemos encontrado todo tipo de situaciones, puesto que la situación cambia mucho de un municipio a otro. Dicha situación complejiza nuestro análisis, pero creemos que también ha enriquecido nuestra perspectiva. En la mayoría de los casos, hemos realizado entrevistas individuales, pero en Usurbil y Urnieta hemos hecho entrevistas dobles, porque las entrevistadas lo preferían así. He aquí el perfil de las entrevistadas:

#### ■ **E6: Trabajadora de la residencia de Hernani**

Hernaniarra de 49 años; lleva 15 años trabajando en la residencia del municipio. Hace 7 años consiguió una vacante y se muestra muy a gusto.

#### ■ **E7: Servicio a domicilio de Usurbil**

- » E7.1 La primera persona se ha dedicado al servicio a domicilio durante 18 años. Al principio se trataba de un servicio municipal, pero cuando esta persona entró, empezaron a subcontratar empresas. Es de Usurbil y vive con su madre, a la que también cuida. Tiene 53 años.
- » E7.2 La segunda persona es de Orio y comenzó a trabajar en el servicio a domicilio en 2011, si bien también se ha dedicado a otros servicios. Como había una gran demanda para el servicio a domicilio, se sacó el certificado profesional para poder trabajar en el sector. Además, cuida de su madre y de su suegra. Tiene 54 años.

#### ■ **E8: Servicio a domicilio de Urnieta**

Una de las personas que trabaja en el servicio a domicilio es de Urnieta y tiene 36 años. Ha trabajado en dicho servicio durante cuatro años, en Urnieta. La otra persona es la coordinadora de la empresa Eulen en el municipio de Urnieta, y tiene 52 años.

NOTA:

Nosotras pedimos hacer una entrevista con la trabajadora, pero la coordinadora expuso que había venido a ayudar. Nosotras realizamos la entrevista a la trabajadora, pero es probable que la presencia de la otra persona condicionase sus respuestas.

#### ■ **E9: Trabajadora en la residencia de Andoain**

Es de Andoain y tiene 55 años. Ha trabajado en la residencia del municipio durante

29 años. Comenzó a trabajar allí al poco de que construyeran la residencia, y ha sido testigo de todos los cambios acontecidos durante estos años. Dice que las cosas han empeorado mucho y vive la situación con tristeza. Cuando comenzó la lucha de las trabajadoras de las residencias de Guipúzcoa, se unió a la huelga, y, aunque está cansada, asegura que seguirá peleando.

■ **E10: Servicio a domicilio de Astigarraga**

Es de Astigarraga y tiene 46 años. Ha trabajado en el servicio a domicilio durante 22 años y nos ha comunicado que le gusta mucho su trabajo. Ha visto cambios en el servicio y asegura que desde la entra en vigor de la Ley de Dependencia el volumen de trabajo se ha reducido.

**CUIDADORAS DEL ENTORNO FAMILIAR**

	Persona(s) a la(s) que cuida	Municipio	Edad
E1			
E1.1	Madre y hermana	Urnieta	63 años
E1.2	Hijo		
E1.3	Padres y suegra		
E1.4	Madre y hermana		
E1.5	Marido		
E2	Madre e hijos	Hernani	81 años
E3	Marido	Hernani	56 años

**TRABAJADORAS DE HOGAR**

	Actividad laboral	Procedencia	Edad
E4	Por horas	Hernani	36 años
E5		Hernani	
E5.1	Interna	Honduras	44 años
E5.2	Por horas	Honduras	47 años
E5.3	Interna	Nicaragua	33 años
E5.4	Por horas	Honduras	49 años
E5.5	Interna	Honduras	36 años

### TRABAJADORAS DE SERVICIOS PÚBLICOS

	Persona(s) a la(s) que cuida	Municipio	Edad
E6	Residencia	Hernani	49 años
E7	Servicio a domicilio	Usurbil	53 años 54 años
E7.1 E7.2			
E8	Servicio a domicilio	Urnieta	36 años
E8.1 E8.2	Trabajadora directa Coordinación		
E9	Residencia	Andoain	55 años
E10	Servicio a domicilio	Astigarraga	46 años

### TÉCNICAS MUNICIPALES

Kodea	Municipio	Función
T1	Hernani	Técnica de Igualdad (2)
T2	Usurbil	Técnica de Igualdad
T3	Astigarraga	Técnica de Igualdad
T4	Urnieta	Jefa de Igualdad y Servicios Sociales
T5	Andoain	Técnica de Igualdad
T6	Hernani	Responsable política de Servicios Sociales
T7	Hernani	Dos trabajadoras sociales

### EXPERTAS

Código	Procedencia	Nombre
A1	Estado español	Amaia Perez Orozco (Colectiva XXK)
A2	Diputación Foral de Guipúzcoa	Laura Gomez
A3	Beterrri Buruntzaldea	Representante ELA
A4	Beterrri Buruntzaldea	Representante LAB
A5	Bilbao	Trabajadoras no domesticadas

### 3.3 SESIONES PARTICIPATIVAS PARA CONCRETAR LAS PROPUESTAS DE TRANSFORMACIÓN

Una vez finalizado el diagnóstico, quisimos recoger propuestas para iniciar el proceso de democratización de los cuidados en Beterri-Buruntzaldea. Para ello, hemos llevado a cabo cuatro entrevistas, con expertas en varios temas:

- ▶ Expertas del régimen de cuidados estatal: Amaia Perez de Orozco y Silvia Piris. 21.02.2020
- ▶ Expertas en el régimen de cuidados de Guipúzcoa: Nerea Kortarajarena y Ander Rodriguez. 19.02.2020
- ▶ Responsables sindicales de los servicios públicos de cuidados en la región: ELA y LAB. 25-27.02.2020

Antes de organizar las jornadas, se vio la necesidad de reunirse con los representantes políticos de la región para darles a conocer el diagnóstico y presentar el proyecto de las jornadas. Convocamos a dicha reunión a las alcaldías y concejalías de Igualdad y Política Social de todos los municipios. Asimismo, las personas participantes en el Foro Feminista (técnicas) también tomaron parte en la reunión.

### 3.4 JORNADAS

- ▶ Habiendo hecho el diagnóstico y recogido algunas propuestas de transformación, el Foro Feminista organizará unas jornadas regionales, con tres objetivos:
- ▶ Dar a conocer el diagnóstico y generar interés hacia el tema.
- ▶ Tejer redes entre las personas que estén interesadas y dispuestas a promover el proceso de transformación de la región, y ser un hito en la organización.
- ▶ Contrastar las propuestas de transformación con la población.

# Zaintza lanen demokratizaziorantz.

Urriak 23-24 Hernani.



emagin  
Formazioa eta  
ikerketa  
feminista

## Ostirala 23 Milagrosan

- 17:30 **Harrera**  
*Bienvenida*
- 18:00 **Zaintzak erdigunera. Zertaz ari gara?**  
*Cuidados al centro. ¿De qué hablamos?*  
MATXALEN LEGARRETA,  
EHUKO IRAKASLEA
- 19:00 **Zaintza lanen demokratizaziorantz. Beterri-Buruntzaldeako zaintza erregimenaren diagnostikoa eta ekintzarako proposamenaren aurkezpena.**  
*Hacia la democratizacion de los cuidados. Presentacion del diagnostico de Beterri-Buruntzaldea*  
EMAGIN

## Larunbata 24 Biterin

- 10:00 **Mahai ingurua**  
*Mesa redonda*  
RADARS BARTZELONA, MAITELAN,  
TRABAJADORAS NO DOMESTICADAS,  
HERRILAB
- 12:30 **Herri eztabaida. Zaintza lanen demokratizaziorantz herri konpromisoak**  
*Debate popular. Compromisos hacia la democratizacion de los cuidados.*

IZENA  
EMATEKO:  
emagin.eus  
943 590 902



Usurbil  
Udala



Hernaniko  
Udala



Astigarragako Udala



Urdulaz  
Udala



ANDOAINGO  
UDALA

## 4. 4. TAREAS DE CUIDADO. ¿DE QUÉ HABLAMOS?

*En un contexto patriarcal, el cuidado es una ética femenina. Cuidar es lo que hacen las mujeres buenas, y las personas que cuidan realizan una labor femenina; están consagradas al prójimo, pendientes de sus deseos y necesidades, atentas a sus preocupaciones; son abnegadas. En un contexto democrático, el cuidado es una ética humana. Cuidar es lo que hacen los seres humanos; cuidar de uno mismo y de los demás es una capacidad humana natural. La diferencia no está entre el cuidado y la justicia, entre las mujeres y los hombres, sino entre democracia y patriarcado.*

**Gilligan, 2013.**

Durante la última década, los cuidados han cobrado importancia dentro del pensamiento feminista. El objetivo de esta investigación no es informar sobre las propuestas político-ideológicas que existen alrededor del trabajo de cuidados<sup>7</sup>, pero debido a que la investigación se centrará en algunas dimensiones de los cuidados, resulta indispensable acercarse un poco a dichos debates. Se trata de un concepto completamente abierto, lo cual supone una gran complejidad a la hora de acercarse a todas las dimensiones que lo componen. Tal y como dijo la experta en el tema Amaia Perez Orozco en la revista Pikara, «como feministas no tenemos claro lo que queremos hacer con los cuidados y tampoco tenemos claro de qué hablamos cuando hablamos de cuidados. Necesitamos un debate más a fondo para aclararnos»<sup>8</sup>. Puede que esta investigación no aporte mucha luz a dicho debate, porque debe ser un debate feminista colectivo, pero, al menos, vamos a poner sobre la mesa diversos claroscuros relacionados con los cuidados, muchos de ellos identificados por las feministas.

---

7 A la hora de emplear el término de cuidados o trabajo de cuidado, nosotras, generalmente, hemos optado por el trabajo de cuidados. Durante la investigación, hablaremos principalmente de trabajo de cuidados porque nos hemos centrado en las personas que lo llevan a cabo. De todos modos, somos conscientes de que a día de hoy sigue existiendo un debate en torno a la terminología y no es nuestra intención tomar una posición concreta en dicha discusión. Reunimos bajo el nombre de cuidados todas las tareas que surgen en la interrelación de las personas, y como han señalado ciertos autores, es importante añadir otros términos, como pueden ser la corresponsabilidad o la solidaridad.

8 Amaia Perez Orozco. Pikara magazine 11-12-2019. Disponible aquí: <https://www.pikaramagazine.com/2019/12/la-reproduccion-asistida-naturaliza-que-la-vida-no-tiene-limites/>

## 4.1 LOS EFECTOS DE LA INDUSTRIALIZACIÓN

El trabajo de cuidados y doméstico, así como el modo de organizarlo, ha cambiado mucho históricamente. La conciencia sobre la trayectoria histórica nos muestra que los regímenes de cuidado son organizaciones sociales creadas según los recursos existentes en cada lugar y época. Evidentemente, también nos muestra que pueden cambiar.

En las sociedades preindustriales, las viviendas (y en el caso de Euskal Herria, los caseríos) cumplían con funciones productivas y reproductivas; según el contexto, prevalecía una u otra forma de división sexual del trabajo. Aunque el trabajo se organizaba según el sexo y la edad, la organización social no era la misma que a día de hoy. Asimismo, las mujeres tenían una función indispensable en el sustento de la familia, pero su prioridad no era la el cuidado de las criaturas, ya que otras tareas resultaban de mayor importancia. Por lo tanto, el cuidado de las criaturas se externalizaba con frecuencia, de manera que las madres delegaban en otras mujeres de la casa. A partir del siglo XIX, la infancia adquirirá un valor social mayor, por tanto, el tiempo dedicado al cuidado de las criaturas aumentará de manera general. Sin intención de adentrarnos en el debate sobre la concepción de la maternidad, nos parece importante visibilizar el hecho de que el Régimen de Cuidados actual es heredero de dicho recorrido histórico. Es más, tanto el modelo de maternidad intensiva que se impone hoy en día como el significado del trabajo de cuidados distan mucho de ser eternos, lo cual nos sirve para desmitificar y repensar la maternidad, entre otras cosas.

El proceso de industrialización cambió la ideología doméstica y, así, el significado del trabajo doméstico. Los domicilios, el consumo, los cambios demográficos, el desarrollo de los servicios, la higiene y las relaciones modificaron la manera de comprender los cuidados y las relaciones familiares y de género (incluyendo, por supuesto, los modos de ver la feminidad y la masculinidad) (Borderías, C; Carrasco, C.; Torns, T., 2011). El cuidado de criaturas, enfermos, personas mayores y hombres quedó a cargo de las mujeres y el trabajo de cuidados tomó una centralidad absoluta dentro del trabajo doméstico. La madre era quien debía encargarse, por naturaleza, de cuidar a todo los demás, por lo que la externalización de dichas tareas empezó a valorarse de manera cada vez más negativa. He ahí el principal cambio profundo que señalan varias autoras: las amas de casa sustituyeron el trabajo que hasta entonces llevaban a cabo criadas o nodrizas, que faenaban al servicio de las clases altas y bajas por igual. «La estructura del mercado de trabajo cambió radicalmente, desapareciendo lo que hasta entonces había sido el grupo ocupacional más numeroso, y no solo entre las mujeres. Radicalmente cambió también el modelo de división sexual del trabajo (...) y las nuevas identidades de género» (Borderías, C; Carrasco, C.; Torns, T., 2011:21).

Sin embargo, los cambios acaecidos en dicho Régimen de Cuidados fueron complicados y lentos, puesto que, especialmente en el caso de las mujeres obreras y campesinas, resulta-

ba difícil alcanzar el ideal del «ángel del hogar»<sup>9</sup> representado por las mujeres de clase media. No resultó fácil, teniendo en cuenta las obligaciones impuestas por el mercado laboral, cumplir con todas las tareas que se le adjudicaban a la ama de casa. El mercado laboral no estaba preparado para canalizar el cambio y, con frecuencia, no era posible realizar jornadas dobles<sup>10</sup>. Poco a poco, también el movimiento obrero reconoció la importancia del papel de la ama de casa y, a fin de solucionar el tema de las jornadas dobles, propuso que las mujeres abandonaran el mercado laboral. Además de la función primordial que cumplían las mujeres dentro de la familia, empezaron a extenderse las reivindicaciones en pos de mejores condiciones laborales y políticas públicas encaminadas a los cuidados.

Aunque las instituciones principales de la sociedad industrial consideraran el trabajo de cuidados como algo esencial, empezaron a menospreciarlo paulatinamente. Por ejemplo, el trabajo de reproducción, las tareas domésticas y la atención a las personas no se consideraban trabajo, puesto que ello solo se relacionaba con el mercado y el salario; así, se consideraba que las mujeres que carecían de uno dependían del hombre. Al comienzo de esos cambios, las mujeres fueron consideradas como trabajadoras domésticas; en cambio, más adelante, a las amas de casa se les quitó la condición de trabajadoras, convirtiendo su actividad en no activa y no productiva. Asimismo, dominó la idea del hombre obrero como sujeto autónomo, aunque aquellos no pudieran sobrevivir sin trabajo de cuidados o doméstico.

Tal y como hemos mencionado con anterioridad, fue durante esa época cuando se creó la ficción de independencia y autosuficiencia que tanto ha criticado la economía feminista. Los individuos autónomos y productivos necesitaban de la ficción que hacía creer que eran autosuficientes e independientes, la cual se basaba, a su vez, en el trabajo de cuidados. Por consiguiente, la concepción moderna de ciudadanía no puede sostenerse sin la división sexual del trabajo; para que los hombres tengan acceso a dicho modelo de ciudadanía que prioriza el ámbito público, alguien debe quedarse fuera: la mujer. Debido a la división sexual del trabajo, la situación que vivimos dos siglos más tarde no se ha reconocido ni transformado.

La sociedad industrial promovió la concepción del trabajo que seguimos manejando a día de hoy, e impuso la división sexual del trabajo. La concepción de la familia cambió, con lo que la cantidad de miembros se fue reduciendo hasta llegar a lo que denominamos familia nuclear. Igualmente, el modelo de maternidad cambió, reforzando la

---

9 Las mujeres debían cocinar bien, estar limpias y bellas, al igual que portarse de manera sumisa y silenciosa. Debían hacerse cargo del cuidado de criaturas, personas mayores y hombres, y debían llevar a cabo todos esos sacrificios en nombre del amor (por esa época empezará a desarrollarse la idea del amor romántico). Así era el modelo hegemónico de mujer que se dará a conocer en el siglo XIX y se desarrollará durante el XX. Un ejemplo claro son las leyes franquistas que servían de base para despedir a las mujeres de sus puestos de trabajo una vez se casaban.

10 Diversas autoras han optado por el término de presencia doble, en lugar de jornada doble. Creen que la situación es más compleja, debido a que la intensidad de la carga de trabajo que realizan las mujeres de manera sincrónica en el día a día es mucho mayor.

maternidad consciente<sup>11</sup>, es decir, la crianza a tiempo completo. Las mujeres eran los «ángeles del hogar» y debían encargarse del trabajo doméstico y de cuidados, que fue perdiendo paulatinamente la condición de trabajo y asociándose al amor, de manera que la dimensión emocional de dicho trabajo no se podía delegar.

Así pues, el trabajo doméstico ha incluido diversas dimensiones y hoy en día se asocia con el trabajo, los afectos, las obligaciones, el sistema de género y los modelos de familia. Además, al margen del ámbito privado, el rol del estado y el mercado se ha convertido en esencial, ya que las obligaciones y relaciones que surgen en ese triángulo conforman el Régimen de Cuidado.

### 4.2 REBUSCANDO EN EL CAJÓN DE SASTRE

Antes de centrarnos en el régimen de cuidados que impera en Euskal Herria, es necesario saber de qué hablamos cuando hablamos de trabajo de cuidados. Ya hemos mencionado que todavía nos queda un largo debate hasta llegar a una definición común y compartida. Se trata, sin lugar a dudas, de un término con gran potencial político, por mucho que genere problemas y confusión en diversas ocasiones. En opinión de la antropóloga Mari Luz Esteban, los cuidados no pueden definirse al margen del tiempo y el espacio, puesto que deben aterrizar en organizaciones sociales y económicas concretas (Abasolo, 2010). De todas maneras, debido al debate histórico que se ha dado en la academia y dentro del movimiento feminista, contamos con algunas definiciones que nos resultan válidas para el análisis, así como con algunos términos específicos:

Por un lado, el trabajo de cuidados incluye significados subjetivos y emocionales que lo diferencian del trabajo cuantificado y remunerado. Asimismo, dichos factores dificultan la tarea de analizar cuantitativamente el trabajo de cuidados, como explicaremos más adelante.

Por otro lado, la Organización Mundial del Trabajo otorga una suma importancia al trabajo de cuidado. Asocian el trabajo de cuidados con dos tipos de actividades, las actividades de cuidado directo, personal y relacional (dar de comer a un bebé o cuidar de una persona enferma...), y las actividades de cuidado indirecto (cocinar, limpiar...). El trabajo de cuidados comprende las actividades necesarias para garantizar las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de una o más personas, y puede ser remunerado o no. El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores y trabaja-

---

<sup>11</sup> La historiadora Miren Llona (2006) explica que, a partir del primer tercio del siglo XX, poco a poco, se empezó a considerar que la mejor madre no era aquella que más criaturas tenía, sino aquella que, al pensar en la cantidad de criaturas que quería tener, tomaba en cuenta las garantías que tendría la familia para criarlos. La calidad prevaleció sobre la cantidad y muchas mujeres limitaron su capacidad de reproducción. Se relegó la idea de la supervivencia colectiva y los niños y niñas fueron quedando fuera del trabajo doméstico. La prioridad de las nuevas madres residía en evitar el sufrimiento de sus criaturas.

doras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales. En cambio, las cuidadoras no remuneradas no reciben ningún salario (si bien, en el Estado español, existen diversas ayudas derivadas de la Ley de Dependencia). Es trabajo, por lo que debe incluirse en la dimensión integral del trabajo (OIT, 2018).

Los cuidados, al fin y al cabo, son las tareas de gestión y mantenimiento cotidiano de la vida y la salud. Los cuidados traen consigo el hacerse cargo del bienestar físico y emocional del propio cuerpo y del de los demás (P. Orozco, L. Gil, 2011). Según el estudio *Cuadernos de debate feminista: Cuidados* (Lleó, R., Santillan, C., Lopez, S., Perez, A., 2012), los cuidados «abarcan las diversas tareas con las que nos hacemos cargo de los cuerpos sexuados atravesados por afectos y desafectos. Se caracterizan por tener tanto una dimensión material encarnada (atender los cuerpos) como una inmaterial afectiva (atender las emociones). Son una actividad cuyo resultado se consume a la par que se realiza, en la que lo más relevante es el proceso en sí y la relación interpersonal que se genera» (Ibidem:21).

Si bien existen personas que precisan de cuidados especiales o intensivos, todas las personas necesitamos de cuidados. Las actividades de cuidado son universales, aunque, como hemos dicho antes, tengan características distintas según los ciclos de nuestra vida. Los cuidados atraviesan nuestras vidas y ponen en evidencia que la organización social actual prioriza al sujeto productivo sin necesidades. Somos interdependientes y las tareas de cuidado nos dan la oportunidad de construir nuestra autonomía.

Varias autoras definen los cuidados como un cajón de sastre, puesto que podemos hablar de cuidados cada vez que existan relaciones interpersonales. Por eso, muchas proponen la utilización de conceptos al margen del de los cuidados. No podemos decir que todas las actividades son de cuidados, no podemos meterlo todo en el mismo saco, y debemos comenzar a utilizar otros conceptos, tales como la corresponsabilidad, la solidaridad, la reproducción social, la sostenibilidad de la vida...

Es más, cuidar de alguien no supone simplemente atender a alguien de manera directa o indirecta, es, también, un estado mental (Borderías, Carrasco, Torns, 2011). Como ya hemos dicho, se trata de tareas con gran carga emocional, que suelen asociarse a emociones, afectos, desafectos, amor y desamor. Adicionalmente, el trabajo de cuidados puede llevarse a cabo de manera sincrónica, es decir, puede hacerse al mismo tiempo que otras tareas domésticas, lo cual aumenta el volumen de trabajo; no se realiza una sola actividad, sino varias actividades simultáneas. «Significa responsabilidad y disponibilidad continua, tiempo de estar “atenta a”, “disponible o vigilante a”; más que una acción concreta, representa un tiempo potencial de realizar alguna tarea» (Borderías, Carrasco, Torns, 2011:65). Eso está unido directamente con la «pobreza de tiempo» y la «disponibilidad del tiempo libre» (Bryson, 2007), conceptos que exploraremos más adelante.

En opinión de muchas autoras, los cuidados no pueden compararse con otros trabajos ya que incluyen, precisamente, dimensiones relacionadas a los afectos (o desafectos), pero no podemos olvidar que muchos trabajos que consisten en atender a personas cuentan con una dimensión emocional que los puede hacer especiales. Por supuesto, los cuidados se conforman, asimismo, de una dimensión material: se trata de actividades concretas (dar de comer, jugar, pasear, acostar, cambiar pañales...); especialmente, del cuidado se derivan muchas desigualdades y discriminaciones que afectan a los recursos de las personas y dejan huellas en sus cuerpos. Más adelante profundizaremos en dicho aspecto.

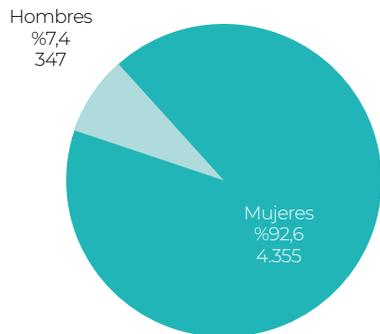
Por lo tanto, cuando hablamos sobre trabajo de cuidados, es importante no esencializarlo ni mitificarlo. La antropóloga Cristina Vega se muestra de acuerdo (2009): son tareas que nos resultan imprescindibles, pero traen consigo una gran carga y pueden generar diversos conflictos. Hoy en día, debido a la manera en que se configuran, los cuidados generan un gran volumen de trabajo, que tiene un impacto físico y emocional especialmente grave en los cuerpos de las mujeres. Se denomina cuidadora principal a la persona que asume mayor responsabilidad a la hora de cuidar a los miembros de una familia (In Sagastizabal, M. y Lejarreta, M.).

Así, aunque el trabajo de cuidados se asocie con frecuencia al amor, dicha característica no está siempre presente (Torns, 2007), lo cual genera opresiones y discriminaciones, así como relaciones y abusos de poder (Martín-Palomo, 2010), tanto más cuanto existe una dependencia evidente o intensificada, es decir, cuando la persona posee poca o ninguna autonomía para gestionar sus necesidades vitales. Reconozcamos que cuidar no es siempre una tarea agradable (L. Gil y P. Orozco 2011). Del mismo modo, los cuidados pueden ser agradables, pero cuando se llevan a cabo con excesiva dedicación o en condiciones pésimas, obstaculizan las condiciones vitales y laborales, así como el bienestar, de la persona cuidadora, poniendo en entredicho sus derechos humanos (OIT, 2018).

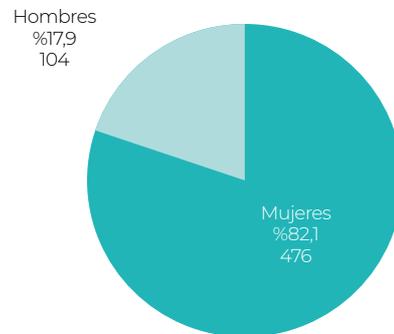
Si observamos la organización del trabajo de cuidados, resulta evidente que hoy en día se configura de manera injusta. Se trata de un ámbito absolutamente feminizado: a consecuencia de los procesos de industrialización, fueron las mujeres quienes se ocuparon del trabajo de cuidado, y lo siguen haciendo actualmente; es decir, tanto si lo hacen profesionalmente como si no, tanto en el área doméstica como en los servicios públicos, las mujeres cargan con el trabajo de cuidados.

Tal y como nos muestran las encuestas sobre el presupuesto de tiempo, las mujeres dedican, de promedio, una hora más que los hombres al trabajo de cuidados y doméstico. La investigación *Democracia Patriarcal* (Goikoetxea coord., 2019) recoge dicha diferencia del siguiente modo: «en 1993, el 26% de las mujeres llevaba a cabo trabajo de cuidados. Sin embargo, en 2013, lo hacía el 28%. Y, en cuanto al tiempo que le dedican, ha subido de una hora y 43 minutos a 2 horas y 8 minutos. En 1993, el 15,4% de los hombres llevaba a cabo trabajo de cuidados, mientras que en 2013 era el 18,5%. El tiempo que le dedican los hombres ha subido de 1 hora y 15 minutos a 1 hora y 47 minutos».

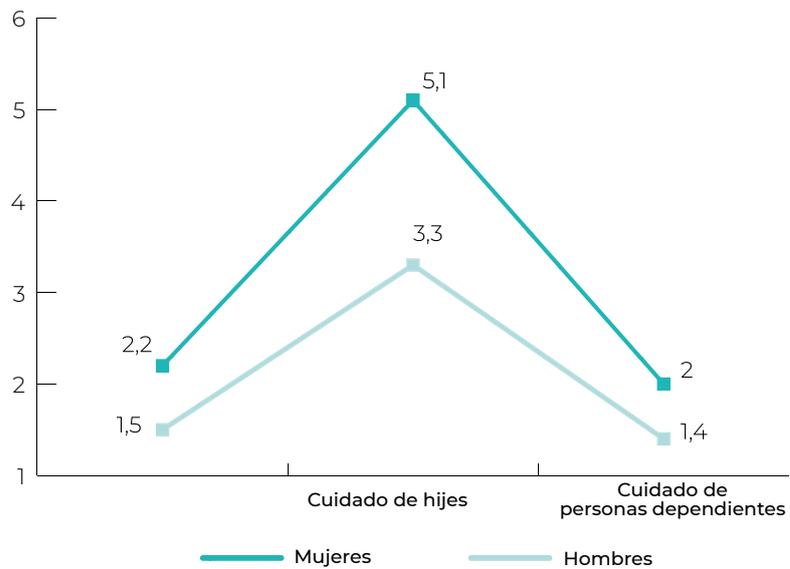
Escedencias por cuidado de hijos. 2017.  
En total: 4702.



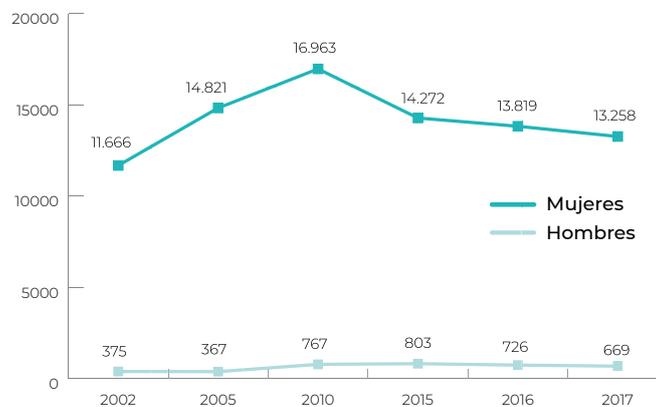
Escedencias por cuidado de familiares. 2017.  
En total: 580.



■ Horas empleadas en las tareas del hogar por hombre y mujeres, CAV, 2017.



■ Prestaciones por maternidad/paternidad por sexos. 2017.



Fuente: Cifras de 2018. Emakunde

Se trata, además, de un ámbito en constante crecimiento. Al margen de los cuidados domésticos y familiares, las mujeres también son mayoría en el trabajo de cuidados profesionalizado. Entre las mujeres que participan del mercado laboral, un 10% se dedica a trabajo de cuidados, mientras que el 90% de las personas trabajadoras domésticas son mujeres (Ibidem). En ese último grupo, prevalecen las mujeres racializadas y migradas, ya que la organización de dicho trabajo contiene un fuerte factor de clase. Las mujeres pobres, migradas y racializadas son quienes se dedican profesionalmente al trabajo de cuidado.

En consecuencia, se las menosprecia e invisibiliza completamente. Se las sitúa al margen del ámbito del trabajo productivo, aún cuando ejercen profesionalmente el trabajo de cuidados, si bien se trata de empleos sin prestigio ni cualificación, que además están mal pagados. Se considera que la responsabilidad para con dicho trabajo es privada; son las familias (las mujeres) quienes lo procuran. Así pues, los cuidados no se consideran como derechos sociales o políticos y quedan excluidos de la responsabilidad colectiva. Queda claro que la invisibilización del trabajo de cuidados favorece enormemente al sistema capitalista. El coste del trabajo se desplaza, la economía no se responsabiliza de ello (lo hacen las mujeres), y se convierte en un trabajo gratuito, en mano de obra barata, en un recurso que no se agota.

En resumidas cuentas, nos unimos a esta definición de los cuidados que brindan Sandra Esquerra y Elba Mansilla: «los cuidados son el factor motor de fenómenos diversos, aunque interrelacionados, como la precariedad laboral, la segmentación del mercado laboral, la feminización de la pobreza, las dobles jornadas, la pobreza de tiempo, la renuncia a proyectos personales de vida, el aislamiento social, e incluso la violencia de género» (2018:18)

Es un ámbito naturalizado que se considera como característica suprema de la femineidad, de modo que está definido por las emociones y los afectos, tanto en la familia como en el terreno profesional. Esa perspectiva nos lleva, al fin y al cabo, a perpetuar la situación actual. Nos unimos a lo recogido en el estudio *Trabajadoras no Domesticadas* (Roco Sanfilipo, T., 2018): la identidad y autopercepción de las mujeres se construye para los demás. Le dedicamos una gran parte del tiempo a satisfacer las necesidades de cuidados de los demás y a su servicio. Así, retrasamos o relegamos los deseos e intereses propios. Las mujeres llevamos calado muy hondo el sentido del sacrificio y el servicio. Pareciera que somos capaces de hacer cualquier cosa por amor.

Ante esta situación, desde la economía feminista se propone la democratización del Régimen de Cuidados. Es indispensable hacer frente a la ética de cuidados reaccio-

naría<sup>12</sup>, y repensar el modelo de cuidados. Todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas, siempre que suceda sin perjuicio de los derechos de otra persona. Por lo tanto, debemos situar el derecho al cuidado en el terreno político, para intentar colectivizar los cuidados. Es esencial sacarlos de la invisibilidad y reconocerlos a nivel político, económico y social. No podemos seguir feminizando y naturalizando los cuidados; por consiguiente, debemos situarlos fuera de la articulación de opresiones de clase, género y procedencia en la que se encuentran.

### 4.3 LA CRISIS DE LOS CUIDADOS

La organización actual del trabajo de cuidados no satisface las necesidades existentes en la sociedad. Hoy en día, el sistema no es capaz de garantizar el bienestar de muchos estratos de la sociedad y los datos indican que la situación va a empeorar en los próximos años, a menos que creemos otro modelo de cuidados. El envejecimiento de la población, el aumento del índice de dependencia, el ingreso de las mujeres en el mercado laboral, el desarrollo de las políticas neoliberales y la diversidad de los modelos familiares (entre otros, la creación de familias cada vez más pequeñas) han tenido un gran impacto en la manera de organizar los cuidados; por tanto, tanto los grupos como las teóricas feministas hablamos de la crisis de los cuidados.

Eustat vaticina para el año 2030 una pirámide de población inédita. Habrá muchos más habitantes mayores que jóvenes. La población menor de 16 años se reducirá a la mitad con respecto a la de 1970, y será un 12% menor que hoy en día. La población mayor de 65 años aumentará de 465.000 personas a 616.000, es decir, un 32%. «Resumiendo, en el año 2031, las personas menores de 16 años conformarán el 13% de toda la población, 3 puntos menos que hoy en día; las personas de entre 16 y 64 años conformarán el 58,8% del total, 5 puntos menos que hoy en día; y la población de mayores será un 28,2% del total, 7 puntos más que hoy en día» (J. Garmendia, 2018).

Según la OIT, en 2015, 2.100 millones de personas en el mundo necesitaban de cuidados intensivos; para 2030, vaticina que serán 2.300 millones. 100 millones serán personas mayores, y otros tantos serán criaturas de entre 6 y 14 años (2018). Podemos prever que las necesidades de cuidados van a aumentar, y teniendo en cuenta que hoy en día no somos capaces de satisfacer las necesidades de cuidados existentes respetando el derecho de toda la ciudadanía a los cuidados<sup>13</sup> (ya que la única opción se basa en la explotación y la discriminación), ¿qué pasará en los próximos años? ¿Cómo nos vamos a enfrentar a ese reto?

---

12 Se trata del pensamiento que asocia el buen cuidado con las características propias de las mujeres. Dicha corriente, que cree que los cuidados deben de hacerse dentro de la familia y con amor, está muy enraizada en la sociedad contemporánea. Muchas autoras han empleado este término para referirse al imaginario de cuidados actual.

13 El derecho al cuidado se basa en tres elementos básicos: el derecho a ser cuidado, el derecho a cuidar o no hacerlo, y el derecho a cuidar en condiciones dignas. Profundizaremos en ello más adelante.

Junto con la comparativa de la situación demográfica, es preciso hablar de los roles y posiciones de las mujeres, que entraron en el mercado laboral de modo bastante masivo hace unas décadas, y, hoy en día, trabajan más que los hombres. Así lo recoge el estudio titulado *Democracia Patriarcal* (2019): «...los estudios muestran que las mujeres trabajan más que los hombres, 400 horas más de promedio (1,1 horas más al día), pero perciben un 25% menos de salario (ya que dedican muchas horas a tareas no remuneradas). La inserción masiva de las mujeres en el mercado laboral no ha traído consigo una reducción del resto de actividades».

La inserción de las mujeres en el mercado laboral ha cambiado la situación cuantitativa y cualitativamente. Hay muchas más mujeres trabajando bajo la lógica del mercado y, con ello, sus objetivos profesionales y opciones de vida se han modificado. Además, su inserción ha llegado a la par que las políticas neoliberales que están desregularizando la situación de los mercados, por lo que no han obtenido muchos de los beneficios asociados al empleo remunerado. Los hombres no participan equilibradamente en el trabajo de cuidados, por consiguiente, el volumen de trabajo de las mujeres continúa siendo más o menos el mismo. Sin embargo, la disposición de muchas mujeres ha cambiado (P. Orozco, L. Gil, 2011).

Es evidente que existen cada vez más dificultades para ofrecer trabajo de cuidados, mientras que las necesidades para ello aumentan y lo seguirán haciendo. Más tarde, profundizaremos en la intervención de la administración pública, pero podemos adelantar que, aunque se hayan creado más recursos y prestaciones, predomina la lógica asistencialista y tampoco se llegan a satisfacer todas las necesidades de cuidados existentes. Por si fuera poco, muchos servicios de cuidados se han situado en la lógica del mercado y la obtención de beneficios. Si se mercantiliza el trabajo de cuidados, afectará a la situación de las personas trabajadoras, para quienes se establecen rentas muy bajas y pésimas condiciones de trabajo, así como a las personas y familias con gran necesidad de cuidados, que tienen que pagar tasas prohibitivas.

### *Mercantilización de los cuidados: ¿privilegio o empoderamiento?*

Debido a todo ello, se desarrollan diversas estrategias para responder a las necesidades de cuidados, activadas sobre todo por parte de las mujeres cuidadoras de edad avanzada, ya que la falta de corresponsabilidad por parte de los hombres resulta conflictiva, y son las mujeres quienes se encargan de las estrategias para garantizar o externalizar el trabajo de cuidados.

Para empezar, junto con la reorganización del empleo (permisos, reducciones de jornada...), se tiende a externalizar el trabajo de cuidados: algunas tareas se reparten entre los familiares, pero en muchas ocasiones se contratan trabajadoras domésticas (en especial entre las clases medias). Asimismo, los cuidados informales (aquellos que se sitúan fuera del ámbito público y mercantil) no alcanzan a satisfacer todas las necesidades,

razón por la cual las empresas, residencias, servicios a domicilio (en menor medida) y trabajadoras domésticas cuentan con una presencia mayor en el trabajo de cuidados. Con el aumento de las mujeres migradas que trabajan en el sector, las necesidades de cuidados de satisfacen a merced de sus condiciones de vida (especialmente en el caso de las trabajadoras domésticas internas). Profundizaremos en ello una vez nos sumerjamos en la realidad de las cuidadoras.

Las necesidades de cuidados también se encauzan fuera de la familia, puesto que estamos viviendo un proceso de desfamiliarización. Si bien, hace algunas décadas, los cuidados se gestionaban dentro del contexto familiar, hoy en día el estado y el mercado han cobrado mayor importancia, debido a las razones mencionadas previamente. El hecho de no haber reforzado debidamente las redes comunitarias justifica en parte que los focos principales del trabajo de cuidados sean el estado y los mercados.

Como decíamos, la organización social actual de los cuidados se encuentra en transición. El cambio generacional hace que coincidan dos modelos distintos de la división sexual del trabajo. Por un lado, el modelo clásico (mujer cuidadora/hombre empleado), y, por otro, el modelo reformulado (la presencia-ausencia doble de las mujeres/ la presencia simple de los hombres en el mercado laboral). Se están creando diversos estratos sociales condicionados por la clase, la etnia, el estado de migración y/o la procedencia. Y está acarreado conflictos.

Se están dando modificaciones en las formas del patriarcado, la ideología de género de la sociedad, la demografía y la economía, pero ¿qué ocurre con el trabajo de cuidados? No hemos terminado de concretar el modelo que necesitamos y ese será, sin duda, nuestro máximo reto para los próximos años.

### *Cadenas globales de cuidados*

La crisis del trabajo de cuidados en el norte ha aumentado los procesos de migración de las mujeres del sur. En plena globalización, tanto los procesos migratorios de las mujeres como el trabajo de cuidados han tomado un cariz distinto. La crisis de los cuidados ha aumentado las necesidades de algunos países europeos, factor por el cual, al contrario que en el siglo XX, la migración tiene rostro de mujer, al menos en nuestro caso. Las mujeres migradas y racializadas predominan en el trabajo de cuidados, y lo hacen en todas sus ramificaciones: tanto en los servicios de la administración pública, como en otros servicios que se mueven según la lógica de mercado (empresas con ánimo de lucro) y trabajo doméstico. En palabras de Pérez de Orozco y Gil (2014), el trabajo del sector de cuidados ha devenido internacional, mediante los empleos institucionalizados en residencias, centros de día, escuelas infantiles, servicios a domicilio etc., que se gestionan desde la administración pública y/o empresas, y mediante los trabajos domésticos que contratan directamente las familias. Además, las personas no son lo único que se mueve internacionalmente. Predominan los agentes públicos y privados

con capacidad de incidir más allá de las fronteras nacionales, es decir, son los agentes de ese tipo los que protagonizan el suministro de los cuidados, por lo que precisamos de una visión transnacional para analizarlos, comprenderlos y situarlos políticamente.

El fenómeno denominado cadenas globales de cuidados (Hochschild, 2000) ha puesto sobre la mesa situaciones de discriminación, ya que se basa en la división internacional del trabajo reproductivo, que resulta ser asimétrica. La procedencia, la clase y el género se articulan una vez más, aumentando las brechas entre las personas y generando nuevas situaciones de carencia de posición social y privilegios/derechos en las mujeres. El primer eslabón de la cadena lo conforman las mujeres del norte, que no pueden o quieren encargarse de los cuidados de su entorno. Cuando ingresan en el mercado laboral, dejan las tareas de cuidados a cargo de otras mujeres, lo cual nos lleva al segundo eslabón de la cadena, la mujer que ha migrado desde el sur. Al mismo tiempo, esas mujeres dejan a cargo de otras mujeres, el tercer eslabón, las tareas de cuidado que llevaban a cabo en su país de origen.

Aunque dichas cadenas se haya considerado que genera discriminación entre mujeres, existen análisis críticos al respecto. En palabras de Isabel Otxoa: «...mi crítica es que hay una asimetría inaceptable en la designación de las mujeres del país de destino como beneficiarias directas de la explotación de otras mujeres, cuando en el resto de procesos en los que personas de países empobrecidos realizan tareas necesarias en o para las sociedades ricas, la descripción de los fenómenos va por otro lado». Del mismo modo, si bien es verdad que se generan situaciones de discriminación entre mujeres, puede que no debamos culpabilizar de la explotación a la mujer que quiere y puede liberarse del trabajo de cuidados. Sin embargo, en nuestros análisis, es imprescindible que tengamos en cuenta los itinerarios internacionales del trabajo de cuidados y las relaciones laborales, puesto que nos permitirá afinar nuestra mirada y nos abrirá puertas para construir alternativas (2018).

### 4.4 HACIA LA DEMOCRATIZACIÓN DE LOS CUIDADOS, PARA PONER LA VIDA EN EL CENTRO

Es difícil resumir en pocas palabras lo que significa poner la vida en el centro, ya que vivimos en un sistema social que prioriza tan solo el capital. Se han saqueado los cuerpos y los territorios, colocándolos en la lógica de la acumulación. Los recursos naturales y el trabajo de cuidados de las mujeres se consideran ilimitados y están sujetos a la lógica del mercado, que los convierte en invisibles, situándolos al margen de la «economía», sin incluirlos jamás dentro del análisis de la economía de mercado (la única economía importante y considerable). Se han priorizado los seres rentables y productivos, menospreciando sistemáticamente las tareas que sustentan la vida y a quienes las llevan a cabo. Las mujeres deben encargarse de ello, por lo que sus vidas se limitan y marginan por completo, y se llega, con frecuencia, a negarles la vida.

Por eso, entre otros factores, el movimiento feminista y ecologista reivindica la nece-

sidad de poner en el centro las vidas que han sido despreciadas con violencia. El Movimiento Feminista reivindicó lo siguiente en la Huelga Feminista de 2019: «Ocupar la centralidad es un acto material y simbólico que supone transformar la hegemonía. Apropiarnos de esa centralidad exige cambiar las estructuras y las relaciones de poder. Colocar la vida en el centro es algo transversal y afecta a todas las estructuras de la sociedad».

De la misma manera, según Emagin y Bilgune Feminista (2017), la ruta para democratizar los cuidados es colectiva y debemos reivindicar la necesidad de redefinir y reinventar las categorías que estructuran la vida, a la par que la construcción de proyectos comunes frente a diversas cuestiones: «¿Cuál es el objetivo último de nuestra organización y convivencia social? ¿Cómo vamos a cuidar de las personas y el entorno? ¿Cómo es la vida que merece ser vivida? ¿Cuáles son nuestros recursos y limitaciones? ¿Qué compromiso tomarán las personas, comunidades e instituciones?»

La perspectiva productivista no nos sirve, como tampoco nos sirven los grandes discursos que se quedan en agua de borrajas; necesitamos respuestas complejas, a la altura de la situación. Debemos realizar propuestas para negociar la reorganización de la convivencia y poder materializarla en todos los ámbitos, tanto en los espacios íntimos como en el terreno legal. «A partir de hoy, mantener el compromiso de transformar nuestro modo de vida será la principal garantía para poner las vidas en el centro» (2017: 58).

Para ello, el primer punto de partida reside en las ideas de vulnerabilidad e interdependencia de la vida, mencionadas y desarrolladas anteriormente. Dependemos de nuestro entorno, porque la vida se desarrolla en nuestros territorios, y necesitamos a las demás personas porque no somos seres autónomos que se limitan a producir y consumir. En segundo lugar, debemos saber que todas las vidas tienen el mismo valor. Algunas vidas no valen más que otras, aunque la organización social actual privilegie a unos pocos (hombres, blancos, burgueses, heterosexuales, adultos y funcionalmente normativos). Por mucho que existan condiciones políticas y económicas diferentes, todas las vidas deberían tener el mismo valor. Lo que amenaza nuestra sociedad no son las vidas, sino los sistemas de dominación que hacen que esas vidas no sean dignas.

Debemos observar atentamente los lugares donde se producen situaciones de discriminación, y no solo los efectos que acarrear. Yayo Herrero (2018) nos propone tres preguntas fundamentales para la reflexión: 1. ¿Cuáles son las necesidades que hay que satisfacer para todos y todas? 2. ¿Cuáles son los bienes que hace falta producir? 3. ¿Cuáles son los trabajos socialmente necesarios?

Nos propone una visión ecofeminista para hincar el diente al debate, explicando que vivimos en un planeta limitado, compartido, por lo que resulta primordial tener en cuenta a todos los seres vivos. O sea que se trata de una cuestión de vida o muerte. Además de repartir la riqueza, es necesario repartir todas las tareas y obligaciones para garantizar el mantenimiento de las especies. Herrero dice que «no somos solo las mujeres quienes tenemos que sostener cotidianamente la vida. Si nadie puede vivir sin cuidados, nadie debe poder vivir sin cuidar. Y

los hombres y las instituciones se tienen que responsabilizar de ello».

Por un lado, resulta indispensable tener en cuenta la organización del trabajo de cuidado de la vida, e iniciar la democratización de las relaciones sociales, económicas, institucionales y simbólicas que subyacen al trabajo de cuidados, que deben ser universales y de calidad, sin dejar de lado las características especiales que puedan derivarse de cada experiencia. Por otro lado, se les debe asignar una naturaleza colectiva, ya que el derecho al cuidado no es un derecho individual puesto que todas las personas deberíamos tener la obligación de cuidarnos tanto a nosotras mismas como al resto.

Los trabajos de cuidado no pueden tener una naturaleza privada, mercantil, femenina y precaria, ni depender de los procesos migratorios. Deben visibilizarse y recibir un reconocimiento político, social y económico. No podemos distribuirlos según el sexo, la clase y la procedencia, es decir, los estados y las instituciones públicas deben hacerse cargo de los cuidados. Además, debe garantizarse el cuidado de todas las personas, pero no hacerse a merced de las condiciones de vida y laborales de quienes se dedican hoy en día al trabajo de cuidados, es decir, no debemos dejar de lado los derechos de otras personas para obtener cuidados dignos.

Para ello, por un lado, debemos tomar en consideración la aportación del trabajo de cuidados a la economía y la sociedad, con lo cual, resulta indispensable crear nuevos recursos para el análisis, además de mejorar los ya existentes. El estudio sobre la *Democracia Patriarcal en la CAPV* menciona que «se necesitan nuevos marcos para la consecución de datos, a la par que mejorar las herramientas existentes; por ejemplo, la cuantificación de las relaciones de poder debe mejorar, y deben desarrollarse nuevos sistemas conceptuales para medir e identificar su dimensión cualitativa (Ibídem: 126).

Por otra parte, en relación con las encuestas de tiempo, mencionan cinco problemas: dichas encuestas no se han creado para medir el trabajo de cuidados, y las lógicas subyacentes resultan problemáticas; emplean una concepción cronométrica del tiempo, y sabemos bien que el trabajo de cuidados se rige por otras lógicas; tienen una visión mercantilista del trabajo; no tienen en cuenta la simultaneidad del trabajo de cuidados; estar presente en algunas tareas conlleva cambiar la manera de estar en otras o puede generar ausencias. Los sistemas de valor que se emplean en las cuentas satélite son totalmente patriarcales y generan definiciones rígidas sobre el trabajo de cuidados.

Además, los cuidados deben estar presentes a la hora de diseñar políticas públicas. Es necesario reestudiar los marcos competenciales en torno a los cuidados, y otorgar más responsabilidad a la administración local (las instituciones más cercanas a la población). La administración debe reconocer su función como garante de cuidados, por lo que no puede seguir mercantilizándolos, subcontratándolos, condenándolos a la precariedad o dejándolos a cargo de las mujeres. Deben promover el desarrollo integral de unos servicios sociales que estructuren los cuidados, y convertirlos en eje transversal para el resto de políticas públicas. Por otro lado, hace falta promover otro imaginario que ayude a poner en cuestión el modelo actual, con lo cual, se deben poner encima

de la mesa las realidades que se esconden tras los cuidados. En esa dirección, resulta imprescindible visibilizar que las mujeres que se dedican al trabajo de cuidados están en riesgo de exclusión social, ya que el trabajo intensivo de cuidados condiciona completamente su salud, vida social, tiempo y proyectos de vida. Por si fuera poco, las trabajadoras (tanto profesionales como no profesionales) tienen unas condiciones sociales y laborales caracterizadas por la precariedad (Ezquerria eta Mansilla, 2017).

Es necesario, en definitiva, socializar y colectivizar el trabajo de cuidados. Debe dejar de ser competencia de las mujeres (responsabilidad única de las mujeres), para pasar a ser competencia de todas las personas, agentes y organizaciones que conformamos la sociedad. Hay que modificar la situación de las personas privilegiadas que hasta ahora se han visto eximidas de realizar trabajo de cuidados: debemos comenzar a hablar de la deuda de cuidados, así como de la sobreutilización de la compraventa de cuidados. Debemos concretar cuáles son las obligaciones de cada sector de la sociedad y fomentar la autogestión de los cuidados, sin olvidar que somos seres interdependientes. Al fin y al cabo, debemos construir un nuevo modelo transformador, que, para ser democrático, deberá basarse en la colaboración entre instituciones públicas y comunidad.

La democratización no supondrá un cambio radical de la sociedad, pero puede contribuir en ese camino. No obstante, debemos comprender que se trata de un proceso, y debemos aceptar que, en la transición, deberemos adoptar medidas no del todo revolucionarias. En el horizonte, tendremos un desafío que no olvidamos: poner las vidas en el centro. Clara Valverde, en el libro titulado *De la necropolítica neoliberal a la empatía radical* (2015), menciona que la idea clave para enfrentarnos a eso es la aceptación de la propia vulnerabilidad, y que la empatía radical es la manera de traer las vidas al centro. Que los pasos que vayamos a dar no sirvan para perpetuar el modelo actual, sino para comenzar a cambiarlo.

ITZARMENIK GABE  
BILUZIK GAUDE!

LAB



EMAKUME LANGILEOK BORROKAN



## 5. EL RÉGIMEN DE CUIDADOS EN LA CAPV: ¿DÓNDE ESTAMOS?

### 5.1 RÉGIMEN DE CUIDADOS INJUSTO Y DISCRIMINATORIO

El régimen de cuidados<sup>14</sup> es la organización según la cual entendemos los cuidados: reúne nuestra visión sobre los cuidados y la manera de organizarlos socialmente. Por lo tanto, los cuidados no son intrínsecos a la sociedad, sino algo que se construye social y culturalmente mediante una serie de acciones concretas. En lo que refiere a la organización de los cuidados, debemos tener en cuenta varios aspectos, a saber, la distribución del trabajo y las responsabilidades de cuidados (si se distribuyen o no equitativamente entre los agentes sociales); las necesidades reales de cuidados (los cuidados legítimos y, por tanto, los que deben garantizarse); el nivel de visibilidad del trabajo de cuidados; el tipo de presencia de los agentes, las razones por las que llevan a cabo tareas de cuidados, con qué nivel de responsabilidad lo hacen y en qué lugar; los derechos sociales y laborales de las personas que trabajan en los cuidados, y, por último, el derecho y la obligación de cuidar y de que te cuiden (P. Orozco, L. Gil, 2011).

Teniendo en cuenta todos los factores mencionados, podemos decir que hoy en día nos encontramos ante una organización injusta del trabajo de cuidados. ¿En qué nos basamos a la hora de hacer esa afirmación? Orozco y Gil lo asocian a dos factores: «la inexistencia de una responsabilidad social en los cuidados y su adjudicación a las mujeres en los hogares por un lado, y el nexo sistémico cuidados-desigualdad-precariedad por otro» (2011:32). Quienes se hacen cargo del trabajo de cuidados padecen una distribución desequilibrada del trabajo y los recursos, con lo cual, sufren un mayor riesgo de pobreza y exclusión. Quienes se dedican al trabajo de cuidados como empleo sufren de, entre otras cosas, precariedad, salarios ínfimos, flexibilidad y normativas discriminatorias.

El trabajo de cuidados condiciona de manera absoluta las vidas de las mujeres; dicho desequilibrio aumenta la discriminación económica y conlleva un empeoramiento de la salud y el bienestar, además de obstaculizar el desarrollo económico y aumentar la vulnerabilidad.

---

14 Algunas autoras han propuesto otros términos para referirse a los modos de organizar los cuidados. Por ejemplo, Lyon y Gluksmann (2008) hablan de la configuración de los cuidados y analizan los nexos entre el abastecimiento formal, informal, remunerado y no remunerado de los cuidados (*in* Nogueira y Zalakain, 2011). No obstante, nosotras hemos apostado por el término de régimen de cuidados.

En todo el mundo, son las mujeres y niñas quienes se encargan en exceso del trabajo de cuidados, tanto cuando es remunerado como cuando no lo es. Las mujeres pobres y ciertos colectivos en concreto se dedican a ello especialmente, y si bien son discriminadas por razones de género, intervienen, asimismo, diversos factores asociados a la raza, la etnia, la nacionalidad, la sexualidad o la casta. Según un estudio publicado por OXFAM en el 2020, las mujeres llevan a cabo, a escala mundial, tres cuartos del trabajo de cuidados no remunerado, y dos tercios del remunerado. Le dedican 12.500 horas al día al trabajo de cuidados no remunerado. Si añadimos el trabajo de cuidados remunerado, las mujeres trabajan cada año durante 6 semanas más que los hombres con empleos a tiempo completo. En resumen, las mujeres trabajan demasiado, la mayoría de las veces sin percibir ninguna remuneración por ello, con lo cual, su trabajo queda invisibilizado.

Según la OIT, el trabajo de cuidados perjudica duramente al empleo, ya que quienes se dedican a ello pueden verse obligadas a meter menos horas y eso afecta al salario, a la promoción laboral y, en definitiva, a la calidad tanto del empleo como de la vida. Para que los dos trabajos sean compatibles, muchas mujeres se ven obligadas a trabajar como autónomas o en la economía informal. Hay menos mujeres con grandes responsabilidades de cuidados dentro del empleo remunerado, y tienen peores condiciones (2018).

Así, las mujeres no tienen suficiente tiempo para satisfacer sus necesidades, lo cual crea malestar: se trata de lo que se ha venido a llamar la pobreza de tiempo (Bryson, 2007 y Sayer, 2005 *in* Sagastizabal y Legarreta, 2016), que se asocia a la carencia de tiempo para el descanso, el autocuidado y el ocio. Este fenómeno es causado por jornadas muy largas, tanto en el empleo remunerado como en el trabajo de cuidados. Los hombres tienen, en comparación con las mujeres, mucho más tiempo libre: ellos tienen 5 horas y 31 minutos frente a las 4 horas y 42 minutos de ellas, lo cual, con frecuencia, obstaculiza la presencia de las mujeres en otros ámbitos. Se ha hablado mucho sobre la jornada doble de las mujeres para denunciar que ellas trabajan tanto en el mercado laboral como en los cuidados. De todos modos, varias autoras han propuesto el término de la doble presencia (Baldo, 1994 *in* Sagastizabal y Legarreta, 2016), para aclarar que las mujeres cuentan con un volumen denso de trabajo y que llevan a cabo varias tareas al mismo tiempo. Así, nos encontraremos con el concepto de la doble presencia-ausencia en diversas investigaciones sobre el tema, que muestran que las mujeres se ven forzadas a trabajar en dos lógicas contrapuestas, saltando de la una a otra (Carrasco, 2013; P.Orozco, 2014 *in* Sagastizabal y Legarreta, 2016).

Todo ello genera grandes obstáculos en la participación de las mujeres, por lo que también se ha utilizado el término de la triple presencia-ausencia. Sagastizabal y Legarreta mencionan dos elementos, a saber, la participación política y la dimensión subjetiva del trabajo de cuidados.

Hemos dicho que las mujeres que realizan trabajo de cuidados no remunerado tienen un mayor riesgo de sufrir pobreza de tiempo o pobreza económica, y sucede lo mismo en el caso de las mujeres que se dedican al trabajo de cuidados remunerado. Nos encontramos ante uno de los colectivos menos valorados, y se trata del trabajo peor pagado: las jornadas

son más largas, se dan muchas veces en contextos informales y no siempre están regularizados, lo cual aumenta la vulnerabilidad, multiplicando así las posibilidades de sufrir violencia (OXFAM, 2020).

Las trabajadoras domésticas son las que sufren mayor explotación laboral de entre las personas que se dedican a los cuidados. El 80% son mujeres y la mayoría de las veces son un colectivo marginado dentro del trabajo. Según la OIT, el 7,5% de las mujeres del mundo son trabajadoras domésticas y, si bien se calcula que, en total, suman 52,6 millones de trabajadoras en todo el mundo, la organización afirma que, en realidad, son casi 100 millones, de las cuales el 29,9% está fuera de las regulaciones estatales, mientras que el 50% no cuenta con suficiente apoyo económico (2018). Muchas trabajan en jornadas laborales ilimitadas, sin derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

Ante tamaña injusticia no hay una respuesta política firme. Debido a la dejadez de los gobiernos, muchos servicios de cuidados están en manos del mercado, que reduce los salarios y empeora las condiciones laborales. Además, quienes necesitan de cuidados no acceden fácilmente a dichos servicios, puesto que son cada vez menos asequibles y su calidad ha empeorado, y es que, si la lógica de los beneficios se impone en el trabajo de cuidados, lo hará a costa de la dignidad de las condiciones de las trabajadoras y las personas usuarias.

En el caso de que se confirmen las previsiones de las organizaciones internacionales, es decir, si no se materializan cambios profundos a nivel social y político, la crisis de los cuidados a la que nos referíamos anteriormente va a aumentar, trayendo consigo mayores brechas de género, clase y raza. En palabras de OXFAM, nos encontramos «en un contexto de recorte del gasto público, envejecimiento demográfico, explosión demográfica de la población joven, urbanización, y escasez de profesionales de los cuidados remunerados. El fantasma del cambio climático y sus múltiples riesgos también se ciernen sobre nosotros: desestabilización de las poblaciones, degradación de las condiciones de vida y un incremento insostenible del número de personas que necesitan atención y cuidados. Las mujeres y las niñas, que se enfrentan además a otros tipos de discriminación por razones de raza, sexualidad y otros factores sociales, serán de nuevo las más afectadas. Si los Gobiernos no adoptan medidas inmediatas para construir una economía más humana, todos estos factores amenazan con agravar aún más las desigualdades económicas y de género, y provocar una crisis creciente que afecta tanto a los cuidados como a las personas que los proveen» (2020: 45).

## 5.2 MODELOS DE REGÍMENES DE CUIDADOS

Teniendo en cuenta los datos generales, es evidente que la injusticia y las discriminaciones prevalecen en todos los regímenes de cuidado. Sin embargo, los hay de muchos tipos, y merece la pena referirse a sus características aunque sea de manera breve.

En el libro *Three worlds of welfare capitalism*, publicado en 1990, Gosta Esping-Andersen identifica tres regímenes de bienestar, según el rol que cumplan los mercados y el estado en la ayuda social: el régimen liberal (cuando los estados intervienen poco en situaciones de riesgo social), el régimen conservador (cuando la protección social pública se les ofrece a las personas que participan en el mercado laboral) y el régimen socialdemócrata (basado en la universalidad y en redes amplias de servicios sociales públicos). De todas maneras, al hacer su análisis, Esping-Andersen se centró en el estado y el mercado, sin tener en cuenta la función que cumplían las familias, y dentro de ellas, las mujeres, en algunos países.

En opinión de Martínez Bujan (2011), a partir del año 1990, y debido a la labor de las teóricas feministas, aparecen otros marcos analíticos que tomarán en consideración las estrategias familiares así como su relación hacia el estado y las dependencias que se crean entre las dos entidades. Visto que los servicios sociales tienen una gran relación con los cuidados, se pasa de la denominación de régimen de bienestar al concepto de régimen de cuidados. A la hora de analizar estos últimos, se tendrán en cuenta las respuestas políticas del estado para con los cuidados y los cambios que suceden dentro de la familia y el empleo (Williams y Gavanas, 2008 *in ibídem*).

En la Unión Europea existen, a día de hoy, diversos regímenes para hacer frente a la dependencia. En palabras de Zalakain (2017), todos los países comparten ciertos elementos, por ejemplo, nunca sustituyen a la familia o a las redes informales, sino que las complementan; además, todos compaginan las ayudas económicas (para las personas cuidadoras o para la contratación de trabajadoras externas) con residencias o servicios a domicilio. Se regulan y financian públicamente, si bien el cuidado no se considera como un derecho social. Las situaciones que se atienden no están del todo definidas, o se definen de manera más difusa; en la educación o la sanidad, en cambio, las condiciones y los servicios se concretan claramente. Al contrario que en esos dos campos, las personas usuarias de los servicios para la dependencia deben pagar parte del servicio, ya que éste es de gestión mixta: participan en él el espacio público, el espacio privado con ánimo de lucro y los agentes sin ánimo de lucro, y frecuentemente se encuentran integrados o coordinados con el sistema de salud.

Rodríguez Cabrero y Marban (2013) han definido cuatro modelos que en su opinión tienen una relación directa con los regímenes de bienestar. Dichos modelos se han concretado teniendo en cuenta las tendencias generales, los modos de financiación, las prestaciones previstas, los modelos de gestión y las redes informales de cada país. El primer modelo, llamado liberal, se establece en Irlanda y Reino Unido y tiene una dirección selectiva y asistencial. Se financia mediante impuestos generales y copago, y ofrece servicios, ayuda técnica y prestaciones económicas. Prevalece la gestión mixta, con apoyo limitado a las personas cuidadoras y dominio de la responsabilidad individual. El segundo modelo es el nórdico o escandinavo, establecido en Suecia, Finlandia y Dinamarca, que considera la atención a la dependencia como un derecho universal. Se financia mediante impuestos generales y copago, y ofrece servicios de atención direc-

ta y apoyo técnico. Prevalece la provisión pública, si bien últimamente se ha derivado a manos privadas. El tercer modelo, el corporativo, se establece en Alemania, Francia, Austria, Holanda y Bélgica, financiado mediante la cotización, los impuestos y el copago. Ofrece servicios, apoyo técnico y prestaciones económicas, y la gestión se lleva a cabo entre la seguridad social, las regiones y los municipios. Las personas cuidadoras reciben protección. Por último, el modelo mediterráneo se establece en España, Italia y Portugal, con dirección asistencial. Se financia mediante impuestos generales y copago, y ofrece servicios de atención directa, apoyo técnico y prestaciones económicas. Es de gestión mixta; generalmente se gestiona entre los municipios, las regiones, el sector terciario y el ámbito privado. Las personas cuidadoras no obtienen mucho apoyo (Zalakain, 2017).

### 5.3 RÉGIMEN DE CUIDADOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO (CAPV)

Tal y como hemos dicho, el estado español<sup>15</sup> tiene un régimen de cuidados o bienestar mediterráneo. Su red de servicios sociales es débil y hay pocas transferencias económicas (en comparación con las necesidades de cuidado). Por lo tanto, el trabajo de cuidados se delega en las familias (en las mujeres). Predomina el ámbito informal de los cuidados, lo cual impide el acceso de las mujeres al empleo.

Sin embargo, hay diferencias dentro del estado. Martínez Bujan (2011) denomina el modelo de la CAPV como familista-opcional. Existen mayores servicios sociales, prestaciones económicas, contratación de trabajo doméstico y atención familiar para el cuidado. Aunque la protección social es mayor (en comparación con otras comunidades autónomas), la CAPV tiene una de las tasas más altas de contratación de trabajo doméstico en el estado: alcanza un 26%, por encima de la media estatal de 14,5%.

Por tanto, podemos decir que nos encontramos ante un modelo familista absoluto, en el cual el trabajo de cuidados se externaliza, razón por la cual muchos hablan de procesos de desfamiliarización. Esping-Andersen (1999) se basó en los siguientes factores a la hora de medir los procesos de desfamiliarización: 1) el porcentaje del Producto Interior Bruto (PIB) que se invierte en servicios familiares; 2) ayudas económicas y subsidios para familias con criaturas; 3) cantidad de escuelas infantiles para criaturas menores de 2 años; 4) protección pública para personas mayores (de 65 años en adelante). El estudio *Democracia Patriarcal* muestra que esos 4 factores han descendido en los últimos años en la CAPV. Se han reducido las ayudas económicas y subsidios para familias con criaturas, así como la protección

---

15 Puesto que hemos llevado a cabo nuestro diagnóstico en Beterri-Buruntzaldea, hemos partido de y analizado el régimen de cuidados que impera en el estado español, ya que los marcos normativos y sistemas de valores de dicho estado afectan directamente a las regiones del sur de Euskal Herria.

pública para mayores de 65 años (las mujeres cuidan de las personas mayores, que son en su mayoría también mujeres); en las escuelas infantiles, el gasto público ha descendido al igual que el porcentaje del PIB invertido en servicios familiares, que bajó del 0,112% (2008) al 0,092% (2012), (Presupuesto del Gobierno Vasco, 2015 *in ibídem*).

Por tanto, contar con una protección social mayor que la de otras comunidades no ha garantizado que las familias tengan menos responsabilidad en el trabajo de cuidados en la CAPV, al menos de momento, ya que los servicios han tendido a reducirse mientras que las necesidades de cuidados han aumentado. Además, debemos señalar una clara tendencia a la mercantilización. Cuando las familias no se hacen cargo directamente del trabajo de cuidados, el mercado se responsabiliza de proveerlo, por lo que predomina la tendencia de contratar trabajo doméstico y servicios privados. Tal y como recoge el estudio *Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica*, en la CAPV, la cantidad de personas empleadas en servicios domésticos ha subido un 27%; en el 2005, eran 24.800 personas, y en el 2014 fueron 31.700 (Gómez, 2019).

El trabajo doméstico se caracteriza por la precariedad y las irregularidades. A causa del régimen de cuidados de la CAPV, las cuidadoras profesionales sufren de irregularidad laboral, salarios bajos, días festivos no remunerados, horas extra no reconocidas, jornadas largas y dificultades para conciliar vida personal y laboral.

### *La dependencia aumenta, la capacidad de cuidado se reduce*

Las necesidades de cuidados aumentarán en los próximos años. Actualmente, las pirámides de población muestran una reducción de las generaciones más jóvenes junto con la presencia notable de adultos y personas mayores. Se prevé que este último grupo crecerá en los próximos años, lo cual significa que también crecerá la dependencia de los mayores, hasta igualar la de las criaturas. De todos modos, sin limitarnos al aspecto cuantitativo, debemos destacar que, si bien se cuida menos de las criaturas y adolescentes, dicho cuidado se lleva a cabo de manera más intensiva y durante más tiempo. Igualmente, la población de edad media se reducirá proporcionalmente, y son esas personas quienes tienen una mayor capacidad de cuidado, con lo cual, se prevé un aumento de los índices de dependencia (P. Orozco, L. Gil, 2011).

Según los datos publicados por el INE en 2016, la tasa de dependencia del estado español es de 60,32; cada persona con capacidad de cuidar se hace cargo de 1,5 personas con dependencia, siempre que consideremos que las personas con capacidad de cuidar se sitúan entre los 15 y los 75 años. Pero si consideramos que las personas jóvenes son dependientes hasta los 18 años y que las personas mayores pasan a ser dependientes a partir de los 65 en lugar de los 75, el índice sobre la carga de cuidados subiría a 1,79 puntos. Pero eso solo sería así en el caso de que los hombres cuidaran en la misma medida que las mujeres; no obstante, sabiendo que son las mujeres quienes predominan en el trabajo de cuidados, debemos mencionar el índice intensificado de las mujeres, que sería de 3,63 por persona.

Edad	Unidades	%			Ratio sexual
		Total	Mujeres	Hombres	
≥ 65	488.853	22,4	57,5	42,5	1,35
20-64	1.285.939	59,1	50,1	49,9	1,00
≤19	402.864	18,5	48,6	51,4	0,95
Total	2.177.656	100,0	51,5	48,5	1,06

Fuente: Eustat 2019

### *Las mujeres son mayoría en el trabajo de cuidados no remunerado*

Como hemos dicho, en el modelo mediterráneo familista, son las familias (las mujeres) quienes se ocupan del trabajo de cuidados, buscando solución a las necesidades de cuidados y abasteciendo las carencias de la administración pública mediante diversas estrategias. Las políticas y normativas que se promueven desde la administración pública cargan a las familias, no al individuo, de manera que las familias conforman la unidad responsable de los cuidados, y dentro de estas, son las mujeres quienes proveen cuidados gratuitos. Así, no se garantiza el derecho subjetivo al cuidado de toda la ciudadanía, aunque la Ley de Servicios Sociales establezca dicho derecho. En consecuencia, son las mujeres quienes dedican más tiempo a trabajos no remunerados, siendo la mayoría de estos tareas de cuidados.

Así, se destina muy poco gasto público a las políticas asociadas al cuidado, y tampoco hay suficientes servicios públicos ni recursos para compatibilizar todos los ámbitos de la vida. Ni el estado ni el Gobierno Vasco muestran corresponsabilidad institucional hacia los cuidados.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) las mujeres emplean la totalidad de la prestación de maternidad, aunque a partir de la sexta semana cuentan con la posibilidad de transferírsela a su pareja. Por ejemplo, en 2017, se emplearon un total 13.927 prestaciones de maternidad; en el 95% de los casos, lo pidió la madre. De la misma manera, son más las mujeres que piden una excedencia para cuidar de un familiar (82,1%), especialmente excedencias para el cuidado de sus criaturas (las mujeres pidieron un 92,65% de dichas prestaciones). 4.355 madres pidieron una excedencia de su puesto de trabajo para cuidar de sus criaturas, frente a 347 hombres que hicieron lo mismo. Los hombres conforman un 17,9% del total; Guipúzcoa resulta algo mayor, con un 21,2%. En Guipúzcoa se solicitaron, en total, 1.297 excedencias para el cuidado de las hijas e hijos: un 93,1% para las mujeres, y un 6,9% para los hombres. Con respecto al cuidado de familiares, se solicitaron 160 ayudas, de las cuales el 78,8% fue para mujeres.

Entre la población denominada no activa hay 360.400 mujeres, que realizan con frecuencia trabajo de cuidados y doméstico. En cuanto a los hombres no activos, el 31,8% de ellos nunca ha llevado a cabo tareas domésticas, o en contadas ocasiones. Entre las personas activas, es más común realizar trabajo doméstico con asiduidad: lo hacen 444.400 mujeres y 336.000 hombres, es decir, el 89,8% de las mujeres activas y el 62,1% de los hombres activos. Al otro lado del espectro, es decir, en lo que se refiere a las personas que nunca realizan tareas domésticas, se cuentan un 13% de los hombres activos frente al un ínfimo 2,3% de las mujeres activas. Ahí reside la brecha de género en cuanto al uso del tiempo.

Los hombres y las mujeres, asimismo, siguen empleando el tiempo de manera distinta; los primeros priorizan el trabajo productivo mientras que las segundas realizan una complicada labor de conciliación, sin llegar a obtener una corresponsabilidad real. Hay un abismo en el tiempo que dedican las mujeres y los hombres al trabajo reproductivo, más aun en el tiempo dedicado al cuidado de las criaturas. Las mujeres cuidan de sus criaturas durante 5,1 horas al día, frente a las 3,3 horas de los hombres. Las mujeres dedican 2,2 horas al trabajo doméstico, mientras que los hombres le dedican 1,5. Podemos observar una tendencia parecida con respecto al cuidado de otras personas con dependencia.

En el sistema actual, el trabajo de cuidados no ofrece ningún capital simbólico ni económico, por lo que las mujeres que se dedican a ello tienen muchas más dificultades para obtener prestigio y estatus (Goikoetxea, Miralles, Garai, Etxeberria, 2019). Así, la marginación social, la pobreza del tiempo y la precariedad son el pan de cada día. Son las mujeres quienes deben realizar el trabajo de cuidados, y, además, son ellas quienes lo hacen mejor y más naturalmente, con lo cual, el trabajo de cuidados se esencializa y se naturaliza, asociándolo a las mujeres. Los mejores cuidados son aquellos que se desarrollan en la familia y con amor, ya que garantizan la máxima seguridad y, a día de hoy, la población los sigue prefiriendo. Por otra parte, las políticas sociales refuerzan el rol de la familia y las mujeres, situándolas como protectoras del bienestar (Fernandez-Carro, 2018).

### *La externalización sigue la lógica del mercado y es informal*

Aunque nos situemos en un contexto donde predomina el trabajo de cuidados dentro de la familia, cada vez son más quienes lo externalizan mediante servicios públicos o privados. Debido a la escasa protección social, la falta implicación por parte de los hombres y los cambios demográficos y económicos mencionados anteriormente (subida de la tasa de envejecimiento, crecimiento de los índices de dependencia, inserción de las mujeres en el mercado laboral y reducción de las unidades de convivencia), el trabajo de cuidados se ha externalizado en muchas familias. En lugar de poner sobre la mesa los conflictos de género del hogar, se ha optado por utilizar los servicios sociales (escasos) o contratar personal doméstico. La desfamiliarización y reconfiguración de los cuidados no se ha llevado a cabo mediante el

aumento de la protección social ni repartiendo las tareas entre hombres y mujeres (Martínez Bujan, 2011).

La reconfiguración de los cuidados se ha llevado a cabo a costa de las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras domésticas, predominando las estrategias individuales en lugar de las colectivas (basadas en los derechos, con prestaciones y servicios público y articulados con la comunidad); cada hogar a buscado su propia manera para responder a las necesidades de cuidado, con lo cual, se han generado diversas situaciones según los recursos económicos y las redes sociales de cada hogar (ibídem).

Así, en el modelo predominante del estado español las familias son los principales agentes del trabajo de atención, cuya externalización y mercantilización se lleva a cabo mediante la contratación de trabajadoras domésticas. Y no es casualidad, ya que, si no hay nadie que pueda cuidar dentro de la familia, contratar a una persona para el trabajo doméstico (alguien que sea como de la familia) es la segunda opción más valorada. Martínez Bujan (2011) afirma al respecto que «el 88% de los cuidadores principales son un miembro del hogar. Pero si la red familiar no puede por sí misma afrontar los cuidados de las personas dependientes (niños, ancianos, adultos enfermos...) o dispone de los medios económicos suficientes, la estrategia es la contratación de una empleada de hogar. El empleo doméstico es cuidador principal en el 6,4% de las situaciones y se estima que un 14,5% de los adultos mayores con dependencia utilizan este recurso». La tendencia a externalizar ha tenido un gran impacto en los flujos migratorios y las condiciones de vida de las personas migradas, a la par que ha cambiado en cierta medida el régimen de cuidados.

Según el informe del Departamento de Trabajo y de Asuntos Sociales (2011), se estima que hay 90.000 personas empleadas en el sector, y trabajan en 105.500 hogares. Es decir, el 14,2% de los hogares contrata trabajo doméstico y de cuidados. Entre las personas empleadas, el 66,1% proviene del estado español, mientras que el 33,1% proviene del extranjero. Aun así, los cuidados son el principal ámbito laboral de las mujeres migradas, ya que una de cada dos trabaja en el sector. Hay 37.243 personas dadas de alta como trabajadoras domésticas en la Seguridad Social, de las cuales un 37,7% son personas migradas. Según a OIT (2018), el 30% de las personas que trabajan en dicho sector forman parte de la economía sumergida. Así pues, podemos decir que son muchas más las personas que se dedican al trabajo doméstico y, tal y como profundizaremos más adelante, muchas de ellas trabajan en una situación irregular y completamente vulnerable.

**Tabla CUID-1. Hogares por presencia de gastos extraordinarios ligados a la atención de personas dependientes. Años 2006 a 2018**

**(Datos absolutos y % verticales)**

Gastos extraordinarios	2006		2010		2014		2018	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Si, en el hogar	53.565	6,8	46.922	5,8	38.544	4,4	46.279	5,0
Si, fuera de casa	21213	2,7	28.728	3,5	34.193	3,9	21.708	2,4
Si, en ambos casos	3.623	0,5	2.906	0,4	557	0,1	5.032	0,5
Con gastos	78.401	10,0	78.557	9,6	73.294	8,4	73.019	7,9
Sin gastos	708.461	90,0	737.397	90,4	803.705	91,6	850.461	92,1
Total	786.862	100,0	815.954	100,0	876.999	100,0	92.480	100,0

Nota: Los gastos se la relacionan con todo tipo de personas, inclusive menores

Fuente: EDSS-ENSS 2006 a 2018. Gobierno Vasco. Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. OEE

El incremento de personas que se dedican a servicios domésticos ha provocado la reducción del personal que trabaja en los servicios públicos. Tal y como exponen Zalakain y Nogueira, desde 2008 no se han recuperado los puestos de trabajo formales de cuidados, dado que muchos han sido destruidos. Los datos muestran que, en 2008, por cada persona que trabajaba en los servicios sociales había 0,8 personas trabajando en servicios domésticos; sin embargo, en el año 2014, la cifra subió al 1,2. En Noruega, por cada persona que trabaja en el servicio doméstico hay 176 personas empleadas en los servicios públicos, mientras que en la CAPV, a día de hoy, son 0,7.

En consecuencia, la externalización no se ha dado debido al desarrollo del marco establecido por la Ley de Servicios Sociales de la CAPV del 2008, ni tampoco porque se haya reforzado la red de servicios públicos y la ciudadanía la haya empleado; más bien, se han priorizado los servicios privados. Eso explica, en gran parte, que las previsiones de dicha Ley no se hayan cumplido, y que, visto que se ha optado por otras políticas, la Ley haya fracasado.

### *Leyes que perpetúan el familismo*

La tendencia de la pirámide de población, la división sexual del trabajo que rige las relaciones laborales y la tendencia a externalizar los cuidados y contratar trabajo doméstico imperan en la CAPV. De todos modos, debemos mencionar ciertas leyes y normativas de gran impacto, para ver cómo han afectado al régimen de cuidados familista. Algunas de esas leyes pertenecen al marco del estado español, y otras son autonómicas. Asimismo, tomaremos en cuenta las recomendaciones internacionales.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia será la primera que analizaremos.

No se trata de una ley con largo recorrido, ni mucho menos desarrollo, pero ha tenido un gran impacto porque ha modificado notablemente la naturaleza de los servicios sociales y sus prestaciones. Por un lado, la Ley de Dependencia española ha brindado un apoyo básico a las personas en situación de dependencia y sus familiares. Por otro, ofrece nuevos servicios sociales y prestaciones económicas, desarrollando más ampliamente las segundas. El desarrollo de la Ley se ha visto reflejado en el sistema nacional de dependencia y autonomía. Igualmente, si bien no ha terminado con el familismo ni la externalización privada e irregular, le ha abierto las puertas, poco a poco, a la extensión del derecho de cuidados. Ha fomentado la perspectiva de los cuidados junto con la idea de la autonomía y la dependencia, pero en ocasiones no es suficiente, ya que puede haber muchas más situaciones que generen falta de autonomía (por ejemplo, el desempleo, la precariedad, el modelo territorial etc.). No integra todos los cuidados que necesitamos a lo largo de nuestra vida, y los servicios o prestaciones que ofrece están condicionados por la edad, la nacionalidad y el sistema de copago (Hernando, 2006).

La ley dice así: «El reto no es otro que atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía». En el primer artículo, concreta lo siguiente: «La presente Ley tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia responderá a una acción coordinada y cooperativa de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, que contemplará medidas en todas las áreas que afectan a las personas en situación de dependencia, con la participación, en su caso, de las Entidades Locales».

Las actividades de la vida cotidiana serían las actividades básicas que lleva a cabo la persona, y habla de la posibilidad de llevarlas a cabo con autonomía. Por lo tanto, la autonomía sería «la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria». La dependencia, en cambio, se definiría del siguiente modo: «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». Tal y como hemos dicho antes, la Ley prevé servicios sociales y prestaciones económi-

cas. Cuando se aprobó la Ley, se habló del compromiso de ampliar los servicios existentes, especialmente los servicios a domicilio, la teleasistencia y los centros de día y residencias. Sin embargo, su estructura no se modificó demasiado, ya que dicho cometido quedó en manos de las comunidades autónomas, a las que se adjudicó las siguientes funciones:

- ▶ Planificar, ordenar, coordinar y dirigir, en el ámbito de su territorio, los servicios de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia.
- ▶ Gestionar, en su ámbito territorial, los servicios y recursos necesarios para la valoración y atención de la dependencia.
- ▶ Establecer los procedimientos de coordinación sociosanitaria, creando, en su caso, los órganos de coordinación que procedan para garantizar una efectiva atención.
- ▶ Crear y actualizar el Registro de Centros y Servicios, facilitando la debida acreditación que garantice el cumplimiento de los requisitos y los estándares de calidad.
- ▶ Asegurar la elaboración de los correspondientes Programas Individuales de Atención.
- ▶ Inspeccionar y, en su caso, sancionar los incumplimientos sobre requisitos y estándares de calidad de los centros y servicios y respecto de los derechos de los beneficiarios.
- ▶ Evaluar periódicamente el funcionamiento del Sistema en su territorio respectivo.
- ▶ Aportar a la Administración General del Estado la información necesaria para la aplicación de los criterios de financiación previstos en el artículo 32.

En la CAPV, las perspectivas y los recursos establecidos por la Ley de Dependencia se han desarrollado mediante la Ley 12/2008 de Servicios Sociales, que tiene como objetivo «promover y garantizar en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco el derecho a las prestaciones y servicios de servicios sociales mediante la regulación y ordenación de un Sistema Vasco de Servicios Sociales de carácter universal».

La Ley prevé prestaciones técnicas, económicas y tecnológicas, algunas de las cuales están dirigidas a la promoción de la autonomía y a personas en situación de dependencia. La Ley presenta, en conjunto, tres prestaciones económicas:

En primer lugar, se prevén prestaciones económicas vinculadas a servicios: «La prestación económica, tendrá carácter periódico y se reconocerá únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del Grado y Nivel de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de

acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la Administración General del Estado y la correspondiente Comunidad Autónoma» (ibídem). Por tanto, la prestación económica será personal y estará dirigida a la recepción de servicios concretos.

La segunda es la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales. Dicha prestación, de carácter excepcional, viene a pagar los cuidados realizados en el entorno familiar. Por último, la ley prevé la prestación económica de asistencia personal, cuyo objetivo es «contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria» (Ibídem). En la CAPV se ha desarrollado sobre todo esa última medida, ya que no solo reconoce el derecho a la prestación de las personas que trabajan o estudian, sino que se asocia a las actividades básicas de la vida diaria. Además, establece criterios concretos para la contratación, lo cual puede ofrecer nuevas oportunidades para profesionalizar y regularizar el trabajo de cuidados, impidiendo las situaciones de vulnerabilidad que vienen sucediendo en la economía no regularizada. La prestación ofrece opciones para situar las tareas de cuidados fuera del entorno familiar, que es la opción a la que más se recurre; si bien es verdad que deben cumplirse ciertas condiciones: la trabajadora doméstica debe estar en situación regular en el estado español, no puede ser miembro de la familia, debe demostrar que cumple las reglas de la Seguridad Social y certificar un contrato.

Según datos del IMSERSO, en 2019, la mayoría de personas que se beneficiaron de alguna prestación fueron mujeres, un 65%; en cuanto a la edad de las personas receptoras de prestaciones o servicios, la mayoría, con un 54,24%, fueron mayores de 80. En la CAPV se tramitaron 106.366 peticiones, de las cuales 67.062 recibieron alguna prestación; 43.213 fueron económicas, un 64,4% del total. La prestación más solicitada fue la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, aunque la Ley califique dicha prestación de excepcional. De todos los servicios y prestaciones, el 39,75% fueron dirigidas a cuidados en el entorno familiar o cuidadores no profesionales, mientras que solo un 7,01% se dirigió a las ayudas personales.

Todo ello muestra claramente los efectos contradictorios de la Ley de Dependencia. Por un lado, aunque la ley reconozca que las familias no pueden hacerse cargo por sí solas del cuidado de las personas en situación de dependencia, refuerza el rol de cuidadoras de las mujeres e invisibiliza la función de las trabajadoras domésticas (Martínez Bujan, 2011). Por otra parte, no prioriza los cuidados profesionales y públicos, debido a las evidentes carencias de los servicios públicos: según el IMSERSO, en 2019 se realizaron 1.240 peticiones asociadas al servicio, de manera que el trabajo de cuidados se sustituye mediante el entorno familiar, empresas privadas con ánimo de lucro y empleo informal. Además, la Ley sigue manteniendo la situación de invisibilidad y vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas. Finalmente, no reconoce que los cuidados son un trabajo, ya que define las ayudas económicas como prestaciones; la persona de la fa-

milia que reciba la prestación no puede tener un empleo remunerado, pero debe estar dada de alta en la Seguridad Social. Cotiza, pero no percibe los derechos que se derivan del empleo. Debido a todo ello, la Ley fomenta la ética reaccionaria de los cuidados y el papel de cuidadoras de las mujeres.

En segundo lugar, hemos de analizar los decretos en vigor que legislan el trabajo doméstico en el estado español, ya que afectan directamente a la concepción y el reconocimiento del trabajo de cuidados en Buruntzaldea, así como las opciones y condiciones para su profesionalización. Se trata, principalmente, de dos decretos, a saber, el Real Decreto 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y la Ley 27/2011 sobre el régimen de la Seguridad Social; ambos desarrollan las leyes y normativas previas, pese a que muchas asociaciones de trabajadoras domésticas han denunciado en diversas ocasiones que, más que la base, han cambiado las formas.

Las asociaciones también han denunciado otro punto, y es que el estado español no ha ratificado el acuerdo C189 de la OIT. Dicho acuerdo, firmado en Ginebra en 2011, establece las condiciones básicas que deben recoger las normativas sobre trabajo doméstico de los estados miembro para que dicho trabajo se lleve a cabo dignamente. No vamos a comentar todos los artículos, pero cabe destacar que la responsabilidad para que el servicio doméstico sea respetuoso recae sobre los estados, es decir, los estados deben desarrollar medidas antes situaciones de abuso, acoso o violencia; además, las trabajadoras domésticas deben contar con los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras; en el caso de que vivan en la casa (como las trabajadoras internas) deben darse las condiciones necesarias para garantizar su privacidad; las trabajadoras deben estar informadas de manera correcta y verificable; deben recibir su salario regularmente y vivir en entornos seguros y saludables.

El acuerdo define el servicio doméstico como el trabajo que se lleva a cabo dentro de la casa. Sin embargo, El Decreto Ley destaca en repetidas ocasiones el carácter especial de dicho trabajo, utilizando justificaciones ideológicas para situarlo fuera del ámbito productivo. Como consecuencia de la normativa de 1985, se le adjudicó a este tipo de trabajo un carácter particular y se ha establecido en condiciones especiales con respecto al empleo. El decreto define de la siguiente manera la particularidad del trabajo de cuidados: «Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo».

La Asociación de Trabajadores del Hogar de Vizcaya (AHT-ELE) lleva años recabando información sobre la situación de las trabajadoras del hogar y ofreciendo recursos para

su protección. En su web se encuentra disponible la comparativa que han llevado a cabo entre la normativa del estado español y el acuerdo C189 de la OIT (AHT-ELE, 2017). Analizan diversos artículos y puntos, pero destacan tres mejoras que podrían llevarse a cabo (el hecho de que en muchos puntos no se propongan mejoras no significa que la ley española no necesite cambios, sino que entra dentro de los estándares del acuerdo C189, pese a que, en muchas ocasiones, no se cumpla lo estipulado): la primera tiene que ver con las medidas para salvaguardar la privacidad de las trabajadoras, ya que el acuerdo menciona que deben tomarse medidas de ese tipo en el caso de las trabajadoras internas; la segunda está asociada a la adopción de medidas eficaces a fin de asegurar la seguridad y salud de las trabajadoras domésticas, ya que el acuerdo estipula que eso no debería correr a cargo del empleador, sino de los estados; en tercer lugar, se menciona la necesidad de igualar las condiciones de las trabajadoras del hogar a las del resto de trabajadores, debido a que la ley española no recoge la prestación de desempleo y la cotización del salario real.

Por un lado, el estado español habla sobre los servicios del hogar, mientras que el acuerdo habla de trabajo. Tengamos en cuenta que trabajo, empleo y servicio no siempre significan lo mismo y no cuentan con la misma carga simbólica (Trabajadoras no domesticadas, 2018). Por otro lado, los trabajos del hogar no igualan, en ningún caso, los derechos reunidos en el Estatuto del Trabajo, es decir, hay una gran pérdida de derechos. Finalmente, hay un trecho entre lo redactado y la realidad, y es que hay dificultades para cumplir los derechos establecidos tanto en el C189 como en RD 1620/2011. En los contratos no se establecen mecanismos de control ni medidas suficientes para que los empleadores cumplan con sus obligaciones (ELE, 2017).

Así, al trabajo del hogar se le adjudica un carácter particular, y, por tanto, discriminatorio. Por dicha razón, asociaciones de trabajadoras del hogar, grupos feministas y sindicatos han exigido que el trabajo de hogar se incluya en el régimen general de la Seguridad Social, igualándolo con los derechos del resto de trabajadores. El RD1620/2011 recogía que la ley 27/2011 para la renovación del sistema de la Seguridad Social debía introducir el régimen especial en el general, cambio que debía hacerse el 1 de enero del 2019, pero que se ha retrasado a 2024.

### *Impacto de la Ley de Extranjería*

Frente a la falta de derechos, aun a día de hoy son muchas las mujeres que trabajan como trabajadoras domésticas por supervivencia, entre las cuales nos parece importante destacar a las mujeres migradas de países empobrecidos. Muchas de ellas se encuentran en situación irregular, lo cual las hace todavía más vulnerables, pues se ven obligadas a mantener el empleo cualesquiera sean las condiciones, para sostener a la familia que han dejado que el país de origen o regularizar su situación. En casos así, la pérdida de derechos, la discriminación y la violencia aumentan. La Ley Orgánica de Extranjería 4/2000 tiene un impacto directo y negativo sobre dichas mujeres, puesto que afecta directamente a los flujos de migración, los recursos sociales y la participación

política (Nogueira y Zalakain, 2015).

La manera más directa para que las personas extranjeras<sup>16</sup> puedan vivir en el estado español es que demuestren que están arraigadas en el territorio. Una de las maneras para conseguirlo es el arraigo laboral. Deben probar que han realizado una estancia irregular de dos años y que, en esa época, han trabajado durante 6 meses. Para conseguir esto último, deben presentar como prueba la resolución judicial o el acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Para conseguir el permiso de residencia, deben pasar 2 años viviendo de manera irregular y sin derechos, además de demostrar que no tienen delitos penales y que tienen un trabajo irregular de 6 meses, con toda la vulnerabilidad que ello conlleva. En vista de todo ello, Zinthía Alvares relata en un artículo (2019) que «un estado que obliga a las personas extranjeras a vivir durante dos años en situación irregular, negándoles el acceso al empleo y los derechos básicos, condena a dichas personas a la exclusión social».

El arraigo social es el proceso más utilizado: las personas extranjeras deben vivir en el estado de manera irregular durante tres años. Alguien debe hacerles un contrato a jornada completa para un año; si no, la administración autonómica o municipal debe hacer llegar un informe de residencia. La mayoría de personas recurre al arraigo social ya que el arraigo laboral y familiar son muy difíciles de conseguir, debido, respectivamente, a que debe denunciarse la situación irregular de trabajo para conseguir pruebas de ello y que deben tenerse hijos o hijas que tengan la nacionalidad (Nogueira y Zalakain, 2015).

En resumen, el estado español utiliza perversamente a las personas extranjeras que trabajan en el hogar. Por un lado, las necesita y permite su entrada, pero no garantiza sus derechos básicos y las condena a situaciones de vulnerabilidad y exclusión. Además, siendo el trabajo de hogar un ámbito muy poco legislado, las dificultades para conseguir una situación regular se multiplican, lo que permite que muchas personas que contratan ese tipo de servicio se aprovechen de la situación. Finalmente, podemos afirmar que las normativas sobre servicios del hogar y la ley de extranjería forman una combinación patriarcal y colonial que oprime a las mujeres migradas de países empobrecidos. En el capítulo dedicado a la realidad de las trabajadoras analizaremos en mayor profundidad el impacto que tiene sobre ellas la decisión política del estado español.

---

16 Según la Ley, toda persona que no tenga nacionalidad española.

### *EL RÉGIMEN DE CUIDADOS DE LA CAPV*

*Antes de adentrarnos en la situación de Beterri-Buruntzaldea, podemos decir que el régimen de cuidados de la CAPV, además de ser injusto, promueve una ética reaccionaria de los cuidados. Pese a que estamos viviendo un proceso de desfamiliarización, a día de hoy son las familias, y dentro de ellas las mujeres, quienes se ocupan predominantemente del trabajo de cuidados. Los mejores cuidados, los que se priorizan y desean, son los cuidados que se dan dentro del hogar y las relaciones afectivas o familiares. Algunas familias (algunas mujeres) tienen oportunidad de aligerar en parte la carga que suponen los cuidados, siempre que cuenten con los suficientes recursos económicos y sociales para ello. Sin embargo, eso no ha sucedido porque las instituciones públicas se hayan hecho cargo del derecho al cuidado, sino porque dentro de las familias se ha contratado un servicio doméstico precarizado e irregular. Al tiempo que los servicios públicos disminuyen y se privatizan, y dado que los hombres no se hacen cargo de los cuidados, la contratación de trabajadoras del hogar prevalece como estrategia general de desfamiliarización.*



## **6. HACIA LA DEMOCRATIZACIÓN DE LOS CUIDADOS** **El régimen de cuidados de Beterri-Buruntzaldea**

Hoy en día el cuidado no es un derecho que tengamos todas las personas; como ya hemos visto, las necesidades y el trabajo de cuidados se organizan de una manera completamente injusta y retrógrada. Para cambiar esa situación, deberíamos reconocer el cuidado como derecho universal, y garantizarlo; es decir, como hemos dicho anteriormente, el derecho a los cuidados debería ser uno de los pilares de la ciudadanía. Dicho derecho colectivo incluye tres derechos: el derecho a ser cuidados, el derecho a decidir si cuidar o no, y, por último, el derecho a llevar a cabo el trabajo de cuidados en condiciones dignas (P. Orozco, L. Gil, 2011).

El trabajo de cuidados forma parte de la vida, no es una excepción. Por lo tanto, se trata de una responsabilidad colectiva de la sociedad en conjunto, o, mejor dicho, debería serlo. En consecuencia, debemos apostar por la universalidad del derecho al cuidado, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso, de manera que dichas particularidades, en lugar de servir para profundizar y aumentar la opresión, sean factores para la consecución de un derecho al cuidado que tenga en cuenta las vidas de todas las personas, sin olvidar a nadie. Debemos convertir el sexo, la sexualidad, la nacionalidad, la procedencia, los procesos de migración, las redes sociales, las clases sociales etc. en pilares para el derecho colectivo a los cuidados, y encontrar formas para eliminar las opresiones que se creen: en definitiva, debemos crear un nuevo modelo colectivo de cuidados que supere las opresiones.

Ya hemos dicho que el régimen actual de cuidados es injusto. Por un lado, carece de responsabilidad colectiva (el trabajo de cuidados se deja a cargo de las mujeres, relegadas al hogar, dependiendo de los recursos privados de cada una); por otro, las personas que trabajan en el ámbito de los cuidados padecen discriminaciones profundas.

Hemos estudiado la realidad general que infringe el derecho a los cuidados, así como, concretamente, la realidad de la CAPV, y queda claro que las injusticias y situaciones de discriminación mencionadas con anterioridad se repiten dentro de la región que hemos analizado. Las tendencias que se dan tanto en la situación demográfica española como en la CAPV se repiten en Beterri-Buruntzaldea, ya que el valor social de los cuidados, los marcos normativos y los modelos que se derivan de ellos y las consecuencias de las tendencias de desfamiliarización tienen un impacto directo sobre la región. Por eso, en este capítulo analizaremos el valor de los cuidados en la región: para empezar, estudiaremos el valor social de los cuidados, analizando el imaginario de cuidados que prevalece en la sociedad; en segundo lugar, observaremos el valor político de los cuidados, analizando los servicios y programas que están en marcha a día de hoy, y, por último, profundizaremos en la situación de tres colectivos dedicados al trabajo de cuidados (las cuidadoras del entorno familiar, las personas que trabajan en el servicio público y las trabajadoras del hogar).

Como ya hemos dicho, el trabajo de cuidados consta de muchas dimensiones y nosotras no las hemos analizado todas. Nuestra prioridad sería iniciar el proceso para garantizar el derecho colectivo al cuidado, pero considerando que se trata de un horizonte lejano (y teniendo en cuenta las dificultades para llevar a cabo plenamente dicho objetivo en una sola región), creemos que hay tres quehaceres urgentes para comenzar a democratizar los cuidados: primero, conseguir un reconocimiento social y político de los cuidados; segundo, distribuir los cuidados de manera más justa, y, tercero, dignificar las condiciones de vida y laborales de las personas que se dedican al trabajo de cuidados. Esos tres puntos serán los criterios para desarrollar nuestras propuestas, como veremos más adelante.

## 6.1 ALGUNOS DETALLES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE BETERRI-BURUNTZALDEA

La región de Beterri-Buruntzaldea consta de seis municipios: Andoain, Astigarraga, Hernani, Urnieta, Usurbil y Lasarte-Oria. Pese a que los hemos tratado como una sola región, cada municipio tiene sus particularidades. Tres de esos seis municipios son de población mediana (entre 15.000 y 20.000 habitantes), mientras que los otros tres son municipios pequeños (con alrededor de 6.000 habitantes).

### Población según sexo

	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Andoain	14.945	7.452	7.493
Astigarraga	6.180	3.091	3.089
Hernani	20.013	9.781	10.232
Urnieta	6.190	3.078	3.112
Usurbil	6.318	3.206	3.112
Lasarte-oria	18.825	9.220	9.605

*Fuente: Eustat (01/01/2019)*

La distribución de la población y los índices de dependencia varían de un municipio a otro; algunos municipios tienen una población más joven, y otros abastecen las necesidades de cuidados de manera más adecuada. Está claro de todas las personas necesitamos de cuidados y que eso es así en todas las etapas de nuestras vidas. Sin embargo, hay algunas épocas y situaciones en las cuales los cuidados deben intensificarse y donde la dependencia es evidente y declarada. En el caso de las criaturas, las personas mayores y las personas con discapacidad, las necesidades de cuidados aumentan. En la región, así como en la CAPV, podemos observar el descenso de las generaciones jóvenes y una mayor presencia de personas adultas y mayores, es decir, tenemos índices altos de dependencia y podemos prever que subirán en los próximos años.

**Población según edad**

	0-19	20-64	>=65
Andoain	19,06	56,57	24,33
Astigarraga	24,72	63,62	11,65
Hernani	18,95	59,89	21,14
Urnieta	21,2	62,14	16,72
Usurbil	21,94	58,72	19,36
Lasarte-oria	18,16	56,2	26,27

Fuente: Eustat (01/01/2019)

Los datos recogidos en 2017 nos muestran que la tasa de envejecimiento de la región es elevada. El 20,10% de la población de la región tiene más de 65 años de promedio; dicho de otra manera, uno de cada cinco habitantes es una persona mayor. El municipio con mayor porcentaje de personas mayores es Lasarte-Oria (24,04%), seguido por Andoain (21,76%). El pueblo más joven es Astigarraga (una localidad que ha crecido mucho durante los últimos tiempos), con un 11,23% de personas mayores.

Indicador	Andoain	Astigarraga	Hernani	Lasate-Oria	Urnieta	Usurbil	TOTAL REGIÓN
Población total en números brutos	M. 7.411 H. 7.416 T. 14.827	M. 2.898 H. 3.003 T. 5.901	M. 10.192 H. 9.8216 T. 20.013	M. 9.366 H. 8.893 T. 18.259	M. 3.112 H. 3.127 T. 6.249	M. 3.066 H. 3.157 T. 6.223	<b>36.045</b> <b>35.417</b> <b>71.472</b>
Población mayor de 65 años	M. 1.796 H. 1.431 T. 3.227	M. 354 H. 309 T. 663	M. 2.283 H. 1.681 T. 3.964	M. 2.435 H. 1.966 T. 43.91	M. 562 H. 478 T. 1.040	M. 576 H. 509 T. 1.085	<b>8.006</b> <b>6.374</b> <b>14.370</b>
Tasa de envejecimiento	%21,76	%11,23	%19,80	%24,04	%16,64	%17,43	<b>%20,10</b>
Nivel de feminización de la vejez	%55,65	%53,39	%57,59	%55,45	%54,03	%53,08	<b>%55,71</b>
Personas mayores de 65 años que vive en soledad	M. 447 H. 174 T. 621	M. 166 H. 143 T. 209	M. - H. - T. 864	M. 460 H. 619 T. 1.079	M. 118 H. 43 T. 161	M. 138 H. 69 T. 207	<b>1.329</b> <b>1.048</b> <b>3.141</b>
Tasa de prsonas mayores que viven en soledad	%19,24 (%71,98 mujeres)	%31,52 (%79,42 mujeres)	%21,79 -	%24,57 (%42,63 mujeres)	%15,48 (%73,29 mujeres)	%19,07 (%66,66 mujeres)	<b>%21,85</b>

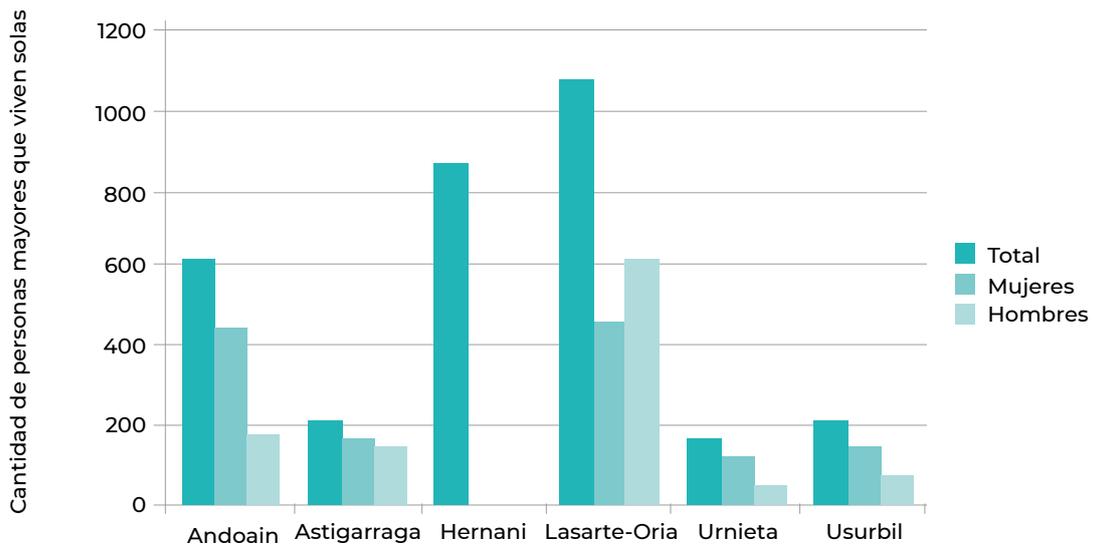
Fuente: Radiografía sociodemográfica sobre las necesidades de servicios de cuidados y dependencia de Beterri-Buruntza

En Guipúzcoa, el índice de envejecimiento es del 145,20% mientras que en España es del 120%. Eso significa que en Guipúzcoa hay 145,20 personas mayores de 65 años por

cada 100 personas menores de 15, mientras que en España serían 120. Dicha tendencia se observa en algunos municipios, pero también vemos otro tipo de situaciones. Pese a que Andoain y Hernani repiten el patrón de la CAPV (140,4% y 133,7% respectivamente), en Usurbil, Urnieta y Astigarraga la situación es bien diferente, ya que cuentan con una población mucho más joven. En cambio, el índice de envejecimiento de Lasarte-Oria llega al 167,2%.

Eso significa que la población que potencialmente podría requerir de trabajo de cuidados es muy alta en algunos municipios, lo cual significa que tenemos una tasa alta de dependencia en la región. Son cada vez más las personas con necesidades notorias de cuidados y cada vez menos quienes tienen capacidad de darlos.

Entra las personas mayores predominan las mujeres. En todos los municipios, la presencia de las mujeres dentro de la población de mayores de 65 años supera el 50%; el promedio regional es del 55,71%. Muchas personas mayores viven en soledad, lo cual acentúa las necesidades de cuidados. El 21,85% de las personas mayores de Beterri-Buruntzaldea vive sola y la mayoría son mujeres.



Fuente: Radiografía sociodemográfica sobre las necesidades de servicios de cuidados y dependencia de Beterri-Buruntza

### Andoain

Medidor		Mujeres	Hombres	Total
Población total en números brutos		7.411	7.416	14.827
Población bruta de personas mayores de 65		1.796	1.431	3.227
Población bruta de personas mayores de 65 que viven en soledad		447	174	621
Número bruto de personas con dependencia, según grado de dependencia	Grado I	-	-	139
	Grado II	-	-	160
	Grado III	-	-	95
Número bruto de personas en situación de dependencia		-	-	394

### Astigarraga

Medidor		Mujeres	Hombres	Total
Población total en números brutos		2.898	3.003	5.901
Población bruta de personas mayores de 65		354	309	663
Población bruta de personas mayores de 65 que viven en soledad		166	143	309
Número bruto de personas con dependencia, según grado de dependencia	Grado I	32	36	68
	Grado II	32	33	65
	Grado III	20	10	30
Número bruto de personas en situación de dependencia		84	79	163

### Hernani

Medidor		Mujeres	Hombres	Total
Población total en números brutos		10.192	9.821	20.013
Población bruta de personas mayores de 65		2.283	1.681	3.964
Población bruta de personas mayores de 65 que viven en soledad		-	-	864
Número bruto de personas con dependencia, según grado de dependencia	Grado I	239	128	367
	Grado II	201	105	306
	Grado III	119	41	160
Número bruto de personas en situación de dependencia		559	274	833

### Hernani

Medidor		Mujeres	Hombres	Total
Población total en números brutos		9.366	8.893	18.259
Población bruta de personas mayores de 65		2.425	1.966	4.391
Población bruta de personas mayores de 65 que viven en soledad		460	619	1.079
Número bruto de personas con dependencia, según grado de dependencia	Grado I	165	111	276
	Grado II	140	69	209
	Grado III	95	59	154
Número bruto de personas en situación de dependencia		400	239	639

### Urnieta

Medidor		Mujeres	Hombres	Total
Población total en números brutos		3.122	3.127	6.249
Población bruta de personas mayores de 65		562	478	1.040
Población bruta de personas mayores de 65 que viven en soledad		118	43	161
Número bruto de personas con dependencia, según grado de dependencia	Grado I	51	35	89
	Grado II	42	35	77
	Grado III	28	18	46
Número bruto de personas en situación de dependencia		121	88	209

### Urnieta

Medidor		Mujeres	Hombres	Total
Población total en números brutos		3.066	3.157	6.223
Población bruta de personas mayores de 65		576	509	1.085
Población bruta de personas mayores de 65 que viven en soledad		138	69	207
Número bruto de personas con dependencia, según grado de dependencia	Grado I	-	-	82
	Grado II	-	-	71
	Grado III	-	-	46
Número bruto de personas en situación de dependencia		-	-	209

Fuente: Radiografía sociodemográfica sobre las necesidades de servicios de cuidados y dependencia de Betteri-Buruntza

El 3,42% de la población total tiene una dependencia declarada. En términos absolutos, las personas en situación de dependencia son 2.447. El municipio con la tasa de dependencia más alta es Hernani (4,15%), mientras que la tasa más baja corresponde a Andoain (2,65%). Entre las personas a quienes se ha identificado algún grado de dependencia<sup>17</sup>, el porcentaje más alto lo conforman las personas con dependencia de grado I, con un 41,72%. Las personas con dependencia de grado II son un 36,28% y las de grado III, un 22,10%,

Los datos nos muestran que nos encontramos ante una región con grandes necesidades de cuidados, en muchos casos se trata de población mayor, y las mujeres son las que más cuidados necesitan. Muchas de ellas viven solas, y si bien no sabemos con exactitud cuál es su red social, podemos concluir que, en muchos casos, viven en una soledad impuesta y tienen grandes necesidades de cuidados. Las mujeres mayores de hoy en día son quienes más han realizado mayor volumen de trabajo de cuidados y no han tenido un empleo fuera del hogar. Con frecuencia, dicha circunstancia ha mermado sus capacidades para crear redes sociales, debido a que no han tenido ni tiempo ni suficientes recursos para crearlas y mantenerlas. Además, al tratarse de personas mayores, han vivido la pérdida de sus personas allegadas, con la consecuente reducción de las redes familiares y sociales. Si añadimos la vejez y las enfermedades, podemos decir que nos encontramos ante una situación muy grave.

## 6.2 EL VALOR SOCIAL Y SIMBÓLICO DE LOS CUIDADOS

Según lo que hemos recogido en las entrevistas llevadas a cabo en Beterri-Buruntzaldea, ha resultado muy difícil definir qué es el trabajo de cuidados y eso nos muestra, por un lado, que muchas veces no sabemos de que hablamos; por otro, que no tenemos un concepto pactado de lo que son los cuidados, y, finalmente, que no se conoce su significado ni las creencias y valores que puedan esconder. Pese a que el Movimiento Feminista y los agentes sociales asociados a los cuidados se esfuercen por promover la reflexión en torno al tema, a día de hoy aun resulta difícil introducir una concepción amplia de los cuidados en la sociedad. Además, la perspectiva que predomina en las instituciones públicas está asociada a la atención de la gran dependencia:

---

17 La Ley de Dependencia reconoce tres tipos de dependencia y establece tres grados de dependencia. El grado I se refiere a la dependencia moderada, el II a la dependencia severa y el III a la gran dependencia <https://www.fundacioncaser.org/autonomia/preguntas-frecuentes/grados-de-dependencia>

¿Cómo definirías el trabajo que haces? *Puf, qué difícil, ¿no? No lo sé. Pues creo que les ayudamos con las primeras necesidades. A algunas personas hay que darles todo porque no pueden ni meterse una cuchara en la boca, así que ¿cómo definiría mi trabajo? Es difícil*». E6 (traducido del euskera)<sup>18</sup>

«¿El trabajo que haces es importante? *Muy importante. No es solo levantar a la persona de la cama, darle la comida, ducharla, eso es lo mínimo. Después es, ¿cómo estas? Yo creo que ahí somos un colador de emociones*». E6 (Traducido del euskera)

«*Cuidar significa en primer lugar cubrir las necesidades básicas, darles una dignidad que a veces se pierde: por ejemplo, la higiene, que tengan una imagen aseada, que puedan tomar la medicación que deben, una organización. Al final, un mayor es como un niño. Mi madre va al centro de día, y dice que va al cole. Imagínate. Darles dignidad. A veces, veo a personas mayores sucias, que huelen mal, porque las personas mayores huelen mucho. Y a mí me da mucha pena*». E2

«*Lo que necesita puntualmente son cuidados, pueden ser personales o tareas domésticas. Puede ser ayuda externa, puede ser... Hay muchos tipos de cuidados. Según lo que haga cada cual, según cómo organice el día, las necesidades serán personales (sobre todo asociadas a la higiene) o domésticas (comidas, limpieza, etc.). Según cuál sea la ayuda de la familia, se decidirá en función de eso si necesita asistencia a domicilio u otra cosa*» T6. (Traducido del euskera)

«*En general, que tenga una mejor calidad de vida en el cotidiano, que se sienta bien, que la persona esté acompañada y con los mínimos garantizados. Y aliviar un poco la carga de la familia, porque las familias suelen venir muy angustiada, "y qué vamos a hacer ahora". Un poco tranquilizar eso, lo agradecen... No es solo que la persona esté bien, sino todo el entorno, ¿no?*» T6. (Traducido del euskera)

---

18 Las entrevistas se llevaron a cabo en castellano y euskera, y en la versión original del informe todos los testimonios se mantuvieron en su idioma original por decisión de las investigadoras. Sin embargo, en la presente versión, con objeto de facilitar su comprensión, se han traducido los testimonios en euskera, que se han marcado con un paréntesis final. Los testimonios en castellano no se han modificado (Nota de la traductora).

*«Asociamos las necesidades de cuidados, tanto si son profesionales como si no, con la dependencia. Y los servicios sociales se centran principalmente en tres ámbitos: la exclusión, la dependencia desde que se adoptó la LAPAD, y la atención y seguimiento a menores. En los últimos años, desde que se adoptó la LAPAD, la atención a la dependencia se ha desarrollado mucho. La demanda ha crecido mucho» T2. (Traducido del euskera)*

Muchas personas relacionan el trabajo de cuidados con las necesidades básicas y la atención a aquellas actividades que la persona no pueda llevar a cabo por sí misma; es decir, los cuidados se asocian a la dependencia. En opinión de muchas personas, no se trata de una labor que dure toda la vida, sino algo limitado a momentos concretos. Sin embargo, existen otras perspectivas, como la que ha modificado y ampliado la concepción de los cuidados, poniendo en cuestión la falsa idea de autonomía, visto que dicha perspectiva que predomina tanto en la sociedad como en las instituciones públicas no es suficiente; se trata, resumen, de las visiones que incluyen las contribuciones de la economía y la teoría feminista.

*En tu opinión, ¿qué es el cuidado? Por un lado, el cuidado entre individuos y el cuidado mutuo, puesto que somos seres sociales; el cuidado que se crea en esa comunicación y convivencia mutua, y también la tarea de cuidarse a una misma. Sería parte de la vida. Y luego el cuidado que surge debido a la situación, a las personas que lo necesitan, las personas con dependencia o las criaturas, el cuidado de las personas que no tienen autonomía. Los cuidados que también son asistenciales, porque tienes que ayudar a diario» T3. (Traducido del euskera)*

*«El concepto que tenía antes y el que tengo ahora es muy distinto. Una vez se lo escuché a una mujer en un curso y me cambió. Yo antes lo entendía más como el cuidado de las personas dependientes, o las criaturas o las personas mayores. La persona adulta no necesita de cuidados. Lo que planteó esa mujer fue la vulnerabilidad de la vida y la necesidad de cuidados en todas las etapas vitales. No hay un momento en la vida donde no debas cuidar de tu cuerpo y tu mente. Cómo se haga, eso es otra cosa. Pero todas las personas necesitamos de cuidados para sobrevivir. Todas necesitamos cuidados físicos, emocionales, etc. El modo y la intensidad del cuidado cambian a lo largo de la vida. Pero no está, o no debería estar asociado a la edad, sino a las necesidades. Aunque sea una persona adulta y no tenga dificultades para comer o moverme, si un día me rompo la pierna pues necesitaré unos cuidados en concreto» T5. (Traducido del euskera)*

*«En la administración pública se asocia a unas edades y necesidades determinadas. En los servicios sociales no se considera a la persona en sí misma, las necesidades surgen de la comparación de lo que le falta a una persona adulta, es decir, ese es el modelo y las demás personas tienen carencias, y se hace un esfuerzo para satisfacerlas. En el caso de la violencia contra las mujeres pasa lo mismo, en lugar de tener en cuenta las necesidades de las mujeres, se trata de una mujer en concreto que pide algo como usuaria en un momento concreto. Los servicios se basan en lo que falta. Aquello que no se considera una carencia no se convierte en servicio. Si yo cubro mis propias necesidades, se entiende que yo no tengo ninguna necesidad» T5. (Traducido del euskera)*

*«Todas las personas debemos ser cuidadas y necesitamos de cuidados durante toda la vida. Pero hay varios grados de cuidado y en cada momento necesitamos tipos distintos de cuidado. Entiendo los cuidados de una manera amplia, pero creo que todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas y la obligación de cuidar, pero luego halamos de cuidados cuando hay una situación de dependencia; cuando una persona está enferma tengo que ir a cuidarla, cuando alguien de tu entorno ha tenido criaturas tienes que ir a cuidarlas. Los cuidados como algo más práctico o algo que tengas que cumplir en un momento dado, aunque los cuidados diarios estén ahí. A mí me cuida mi familia, y yo a ellos, mediante esa relación cotidiana, pero luego hay ciertos momentos en los que se necesitan cuidados específicos y para ello igual lo haces de manera más consciente o piensas en ello» T1. (Traducido del euskera)*

Anteriormente hemos mencionado que el trabajo de cuidados reúne diversos elementos, y no solo aquellas necesidades que consideramos básicas (normalmente asociadas al aspecto material); hay, asimismo, necesidades que surgen en la interrelación, asociadas a los afectos y a la falta de ellos:

*¿Qué ha supuesto para ti cuidar de una persona? «Dar una calidez, una ternura. No quejarte porque ves que esa persona no es capaz de gobernarse a sí misma. Lo que necesitan es amor. Eso» E3. (Traducido del euskera)*

*«En primer lugar diría que quererse a una misma. Es el amor. Querernos a nosotras mismas, y si nos queremos nos cuidamos, porque ese amor está ahí. Si hay amor, también hay amor para los*

*demás, y los puedes cuidar. Pero siempre empezando por ti. En esta cultura no nos queremos a nosotras mismas, además las mujeres hemos aprendido que debemos querer y cuidar de los demás. Vivimos ajenas a nosotras mismas absolutamente». T4 (Traducido del euskera)*

*«(...) Se trata de una vida saludable, estar conectadas con nosotras mismas. Por supuesto, hay personas con necesidades especiales. Personas con dependencia y también personas que no la tienen» T4. (Traducido del euskera)*

Todas reconocen que el trabajo de cuidados es muy importante, pero no se socializa lo suficiente ni se valora de manera adecuada. Reconocen que, generalmente, cuando en la familia hay alguien con grado alto de dependencia, el valor de los cuidados aumenta: destacan que tanto las cuidadoras del entorno familiar como las profesionales reciben un gran apoyo por parte de los familiares de la persona cuidada.

*¿El trabajo de las residencias se valora? «Ah, bueno, para mí no está muy valorado» E6. (Traducido del euskera)*

*Servicio a domicilio: «No porque no se visibiliza que hacemos, ni que existimos. Es un sector súper poco valorado, y este es un trabajo digno y (risas) es que es para las personas. Debería de estar mejor valorado,... La sociedad no se da cuenta, no saben que existimos... como siempre ha sido trabajo de mujeres! Las mujeres siempre hemos hecho cosas de casa...y no! Tu trabajo no es solo duchar a una persona y ponerle el pastillero, haces de auxiliar, de psicóloga, de todo! (risas) es bonito ayudar a la gente». E8*

*«Desde luego ellos y la familia, en los pueblos pequeños, saben el trabajo que haces, quizás en una ciudad grande pues no. Es un trabajo que se lleva años haciendo y está más valorado en la sociedad que en las instituciones». E10*

*¿Las instituciones por qué? «Porque los ayuntamientos no tienen ese trato que nos gustaría a nosotras. Subcontratan el servicio y ahí se termina todo». E10*

Pese a que el valor social de los cuidados aumenta en algunos sectores concretos, sabemos bien que las estructuras sociales invisibilizan el trabajo de cuidados, y que no cuenta con valor social, económico ni político.

*«Los cuidados son la base de todo. Ese trabajo oculto y subyacente es la base de la economía. No lo mostramos, no lo mostramos cuando se habla de economía, bueno, se habla precisamente de todo lo demás. No diría que en el trabajo remunerado los cuidados estén a la vista. Cuando hablamos de economía todos... la economía no sé qué, las empresas, los bancos... parece que eso es la economía. Y lo otro... La vida, sin cuidados, se cae. Y es cierto que gracias a la economía feminista por lo menos en el discurso se está hablando un poco de eso, que eso también lo es y la importancia que tiene y que es la base de todo y mostrándolo. Pero es verdad que el desafío es cómo aterrizar eso, más allá del discurso, en las políticas y proyectos públicos. Ahora estamos en esa fase, verdad, nos hemos aprendido el discurso pero seguimos haciendo lo de antes. Nada ha cambiado, no ha pasado por ningún lado. Hay que ver cómo se materializa eso en cosas concretas. Y yo creo que ahí está el desafío» T1. (Traducido del euskera)*

De todos modos, el valor social de los cuidados no coincide con la perspectiva ni la responsabilidad de quienes se dedican a ellos. No problematizamos el trabajo de cuidados, ni tampoco se visibiliza, y no se toma en consideración la responsabilidad de las cuidadoras. Además, frecuentemente se tiende a mitificar dicho trabajo, dejando de lado el conflicto subyacente:

*¿Para ti trabajar con personas en el ámbito de los cuidados ha sido importante? «Sí, estoy muy satisfecha de mi trabajo. Pero hay días que se te hace cuesta arriba, son personas que tienen discapacidad...» E8*

*¿El servicio a domicilio es importante? «Mucho. Me gusta mucho el trabajo que hago. Es muy gratificante. Te lo voy a decir en castellano. Es importante, porque es el paso entre estar en casa o irte a una residencia. Muchas veces con que vayas a echar una mano pues es suficiente para que no tengan que salir de casa. Las compras, la comida hago yo...Yendo yo todos los días pueden estar. Ellos siempre han sabido valorar nuestro trabajo, para ellos somos importantes». E10 (Traducido del euskera)*

¿Y crees que has sido una buena cuidadora? *«Pues mira, a veces sí y a veces no. Porque la enfermedad te supera. No entiendes cómo de estar bien pasa a no ser él mismo: se enfadaba, por la noche se despertaba a menudo diciendo que tenía que ir a trabajar, y tenía que ir, y tenía que ir. Se levantaba diez veces por noche. Y ya era un cansancio muy grande y comprendo que no siempre he sido una buena cuidadora». ¿Porque perdiste la paciencia? «Sí, sí». E3. (Traducido del euskera)*

¿Que sería ser la mejor cuidadora del mundo? *«Uf...pues la que tuviera tanta paciencia que no se le acabara nunca. Porque la paciencia la pierdes, claro». E2*

Debemos destacar que en Beterri-Buruntzaldea se repite la misma situación de familiarización del trabajo de cuidados que en la CAPV. Cuando se les pregunta sobre la responsabilidad de los cuidados, muchas personas subrayan que debería recaer sobre los familiares, y, por tanto, sobre las mujeres. Las tareas principales de cuidados recaen sobre las mujeres, tanto sobre las hijas y esposas como sobre las cuidadoras profesionales; como veremos más adelante, la administración pública se responsabiliza de ello en escasa medida. Generalmente, se cree que el cuidado de las personas con grandes necesidades corresponde a las personas allegadas y que la administración pública puede, a lo sumo, aliviar un poco la situación. Más adelante estudiaremos cómo viven los familiares la carga que supone el trabajo de cuidados. No obstante, es importante crear recursos para que, además de la administración pública, la comunidad pueda garantizar los cuidados:

¿Quién debería garantizar los cuidados? *«En general deben hacerlo los servicios públicos. Otra cosa es cómo los organizamos y cómo se compagina con la contribución de la comunidad. Las instituciones deben saber cómo actuar, deben recoger las necesidades de las personas y la comunidad. Las instituciones deben ofrecer herramientas y puede haber diversos tipos de gestión. Pero la garantía es pública. Sobre todo en los últimos años ha habido un gran debate en torno al papel de Estado. Cuando el estado desaparece es la comunidad la que garantiza esos servicios o necesidades. Pero en los países donde el estado es fuerte la garantía es el estado. Se ha hablado de la importancia de la comunidad para justificar la desaparición del estado. Creo que debemos reivindicar la presencia del estado y la institución» T5. (Traducido del euskera)*

*«(...) Yo creo por ejemplo que la privatización de los cuidados se basa en una filosofía que dice que cada una somos responsable de nuestra familia o nuestra persona, por ejemplo en el caso de las criaturas, su responsable es la familia, sobre todo la madre. Nosotras como personas deberíamos hacer comprender el cuidado de las criaturas y las personas mayores desde un punto de vista comunitario. Comprender que la sociedad no puede vivir sin dar esos cuidados vitales, es un círculo, las personas no pueden vivir sin cuidados y una sola persona no puede garantizar todo el conjunto de cuidados. Entonces es la comunidad la que los debe completar. ¿Las criaturas de qué se alimentan? ¿Tan solo de lo que reciben en su casa? La comunidad debe hacerse cargo de eso» T5. (Traducido del euskera)*

### 6.3 EL VALOR POLÍTICO DE LOS CUIDADOS. ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A DÍA DE HOY?

En este capítulo analizaremos el mapa concerniente a los derechos de cuidados que garantizan o promueven las instituciones públicas de Beterri-Buruntzaldea. En el capítulo referente al Régimen de Cuidados hemos explicado qué recursos se ofrecen en el estado español y la CAPV, y en qué condiciones se encuentran. En este caso, iremos más allá, analizando cómo se garantiza el derecho de cuidados de Beterri-Buruntzaldea desde la administración. Para ello, haremos una fotografía de los recursos de la Diputación Foral de Guipúzcoa y de los municipios.

Defendemos que la sociedad en conjunto, en toda su diversidad, tiene necesidades y responsabilidades de cuidado, no solo las personas en situación de dependencia. Por eso, en este mapa de recursos, además de los servicios dedicados a la dependencia, incluiremos proyectos que promuevan una organización igualitaria de los cuidados.

Al detallar el régimen de cuidados de la CAPV, hemos mencionado que las leyes y normativas actuales condicionan la labor de la administración pública, así como la percepción que tenemos con respecto a los cuidados. Está claro que, en ese sentido, la Ley de Dependencia es la que tiene un efecto más notorio, además de la Ley de Servicios Sociales de la CAPV derivada de la misma. La Ley recoge que se darán servicios públicos y prestaciones; no obstante, sabemos que en la administración pública prevalecen las prestaciones más que los servicios, y que tampoco satisfacen todas las necesidades de la población.

### Prestaciones económicas

Ayudas económicas a personas en situación de dependencia	PEAP(Prestación Económica por Asis. Personal)	PECE (Prestación Económica por Cuidado en el entorno familiar)	PEVS (Prestación Económica Vinculada al Servicio)
Andoain	71 (s: 167)	235 (s:643)	1 (s:30)
Astigarraga	11	7	18
Hernani	101	298	5
Lasarte-Oria	82	278	2
Urnietta	17 (s: 47)	101 (s:233)	0 (s:12)
Usurbil	41 (s:147)	94 (s:531)	1 (s:19)
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>	<b>880</b>	<b>9</b>

s = solicitantes

En la región, tan sólo el 47,11% de las personas en situación de dependencia perciben la prestación económica por dependencia; 1.001 personas se quedan sin ella. El pueblo cuyos habitantes reciben más ayudas de este tipo es Andoain: el 77,91% de personas en situación de dependencia.

#### Servicio a domicilio

El servicio es competencia directa de los municipios, razón por la cual las normativas y pliegos municipales (así como los presupuestos que hay tras ellos) resultan decisivos porque pueden definir las condiciones laborales de las trabajadoras, así como el número de personas que percibirán el servicio y con qué cuota. De todas maneras, debido a la tendencia privatizadora que impera en los servicios sociales así como en otros departamentos municipales (aunque sea mediante subcontratas), los municipios quedan a merced de empresas privadas que, en ocasiones, considerando las condiciones de los pliegos como «demasiado estrictas» (es decir, valorando que obtendrán pocos beneficios), no se presentan.

En general, no se utiliza el potencial total del servicio. Aunque no se dirija solo a personas mayores de 65 años, se presenta como si lo hiciera, y deja de lado la atención a personas con dependencia transitoria, personas en exclusión social o personas con otro tipo de necesidades (ayudas para familias monoparentales, servicios de descanso para cuidadoras mayores, cuidados puntuales para mayores de cara a participar en acontecimientos concretos...). En la región, el servicio se define como un servicio de asistencia y prevención, y tiene como objetivo «que las personas usuarias puedan vivir en su casa durante el mayor tiempo posible». Otros objetivos son la atención para que la persona pueda llevar a cabo sus actividades básicas diarias de cuidados, promover el

sentimiento de seguridad o la integración de las personas usuarias en su comunidad. De todos modos, el servicio se dirige mayormente a personas con un grado notorio de dependencia.

Las leyes recogen la posibilidad de ofrecer una variedad de ayudas dentro del mismo servicio, pero, generalmente, se llevan a cabo tareas mucho más reducidas, limitándose a la concepción clásica del trabajo de hogar y cuidados; las funciones podrían personalizarse y ampliarse más. En consecuencia, se perpetúa el perfil de las personas contratadas dentro del servicio (mujeres), no se diversifica y seguimos con las características que se adjudican a las mujeres.

Por eso creemos que no se aprovecha como es debido el potencial de servicio y que el perfil de las personas usuarias y trabajadoras y las características de la atención que se ofrece dentro del servicio podrían ampliarse sin necesidad de cambiar las leyes. De ese modo, la concepción de los cuidados se ampliaría mucho, abasteciendo e identificando las necesidades de cuidados de manera más adecuada.

Es un servicio basado en el copago, por lo que se establecen diferentes precios según el poder adquisitivo de las personas usuarias. Sin entrar a analizar si las familias con un nivel bajo de poder adquisitivo pagan un precio adecuado o no, quizá sea más importante estudiar el precio que pagan las personas con recursos holgados, para evitar que contraten servicios de cuidados privados. Además, si la persona usuaria necesita más horas de servicio, no paga menos, es decir, el precio no se establece de manera progresiva, y creemos que podría ser un criterio a valorar.

En las adjudicaciones a empresas predomina la perspectiva economicista, lo cual promueve la competitividad entre firmas. En consecuencia, es posible que las condiciones laborales de las trabajadoras empeoren, la calidad del servicio se reduzca y que las personas usuarias tengan que pagar más. Es importante que los pliegos incluyan más cláusulas sociales y laborales y que se tomen medidas para mejorar las condiciones laborales y la calidad del servicio, a la par que se reduce el impacto de las empresas con ánimo de lucro.

Cabe analizar la proporción entre personas usuarias y trabajadoras del servicio: en Andoain son 95 usuarias y 25 trabajadoras. En Astigarraga, 18 usuarias y 7 trabajadoras. En Usurbil, son 7 trabajadoras para 14 usuarias.

Servicio de ayuda a domicilio	Mujeres	Hombres	Total
Andoain	74*	21*	*
Astigarraga	12*	6*	18*
Hernani	118	30	148
Lasarte oria	50	20	40
Urnieta	25	10	35
Usurbil	10	4	14

\* Cifras actualizadas en 2020.

### Residencias

En el estado español, la gestión y definición de las residencias corresponde a las comunidades autónomas. Así, el último decreto que define las características y el funcionamiento de las residencias es, a nivel de la CAPV, el decreto 126/2019, de 30 de julio, de centros residenciales. Asimismo, dado que estamos analizando la situación de Beterri-Buruntzaldea, la gestión de las residencias es competencia de la Diputación Foral de Guipúzcoa.

Lejos de una única definición de las residencias, en el estado<sup>19</sup> existen residencias de varios tipos; aun así, en esta investigación, analizaremos las residencias colectivas para personas mayores de 65 años.

Al hablar de competencias, cabe resaltar que los datos referentes a las características, la calidad y el control de los servicios de las residencias son competencia única de cada residencia, y suya es la responsabilidad absoluta de publicarlos o no. En nuestra opinión, el hecho de que no exista una base de datos unificada dificulta la investigación; además, el hecho de que sea la misma residencia la que se encarga de producir los datos sobre revisión y control crea una sensación de inseguridad en torno a la fiabilidad de los datos.

En Guipúzcoa, dentro de la red de residencias para personas con dependencia, los agentes del sector trabajan conjuntamente para gestionar los centros según los acuerdos, la financiación y la planificación foral. El organismo autónomo guipuzcoano denominado "Kabia" se encarga de la gestión desde 2014: NORMA FORAL 12/2014, de 6 de noviembre, por la que se crea el organismo autónomo foral «Kabia» para la gestión,

19 Entre otras, las residencias (incluidas las pequeñas residencias), los pisos o domicilios tutelados, los centros psicogeríátricos, los centros sociosanitarios etc.

prestación y ejecución de servicios sociales. Así, le corresponde a dicho organismo gestionar y llevar a cabo los servicios y funciones establecidos por la ley de la Seguridad Social.

Kabia gestionaba 8 residencias de Guipúzcoa en 2018<sup>20</sup>, dos de las cuales se encuentran en Beterri-Buruntzaldea: Andoain y Lasarte-Oria. Sin embargo, para los próximos cuatro años, Kabia tiene el siguiente mandato de gestión: debe responsabilizarse de 16 residencias y centros de día, de titularidad pública, para personas mayores y en situación de dependencia. Esa es la tendencia que cabe esperar en todo el territorio.

En Guipúzcoa se encuentra en vigor el convenio colectivo del año 2016; en aras de renovarlo, se han organizado diversas huelgas y movilizaciones en el territorio, así como en la región. Además de la renovación del convenio<sup>21</sup>, se han reivindicado diversos aspectos que conciernen a las condiciones laborales de las trabajadoras, ya que, como hemos dicho antes, las condiciones laborales de cuidadoras y usuarias han empeorado:

Por un lado, entre las personas trabajadoras se da una tasa alta de feminización, el 89% (SIIS, 2016), al tiempo que se establece una brecha salarial muy elevada con respecto a otros empleos, siguiendo la tendencia general de los sectores feminizados, que son despreciados: hay una brecha de casi 6.000 euros con respecto a las personas que trabajan en la limpieza de las calles<sup>22</sup>. Por otro lado, en general, hay 0,627 personas que prestan atención directa por cada persona residente: es el ratio establecido en Guipúzcoa, y no difiere mucho de la situación en las residencias privadas. Dentro de la campaña Cuídame al menos dos horas del sindicato ELA, se explica que las trabajadoras pasan 92 minutos por día con cada residente, es decir, el tiempo de abastecimiento de cuidados no llega a las dos horas. Eso implica una gran carga de trabajo para las cuidadoras, además de dejar a las personas residentes en una situación de vulnerabilidad, puesto que no reciben la atención que deberían recibir, ni mucho menos una atención personalizada.

Pese a que en la CAPV se renovó el decreto de las residencias (126/2019, de 30 de junio), las trabajadoras denuncian que la situación no ha mejorado, puesto que es un decreto

---

20 La última memoria publicada por Kabia en el momento de la investigación es del 2018. Disponible aquí: [http://www.kabia.eus/documents/114554/1403526/Kabia\\_Memoria\\_2018/58ffb606-343e-4a39-b602-648af5e9ce0c](http://www.kabia.eus/documents/114554/1403526/Kabia_Memoria_2018/58ffb606-343e-4a39-b602-648af5e9ce0c)

21 El sindicato ELA realizó las siguientes peticiones con respecto a las residencias de Guipúzcoa: 1. Firmar el convenio sectorial de Guipúzcoa y mantener los convenios empresariales conseguidos por el sindicato ELA en varias residencias. 2. Que los convenios tengan validez del 2017 al 2020. 3. Que el aumento salarial sea equivalente al índice de precios de consumo más un 8%, a establecer en cuatro años. 4. Subida salarial de 42 euros por antigüedad, para el 2021. 5. Subida salarial de 45 euros en domingos y festivos, para el 2021. 6. Contar con tres días de asuntos propios dentro de la jornada laboral, para el 2021. 7. Descanso remunerado de 20 minutos, para el 2020. 8. Excedencias de 6 años hasta que la criatura cumpla 10, y de 5 años en el caso de que la trabajadora tenga a su cargo a una persona con dependencia. 9. Reducción de jornada hasta que la criatura cumpla 15 años. 10. Puestos de trabajo a jornada completa y contratos indefinidos.

22 «Gipuzkoako Zaharren Egoitzak greban». Argia. 26/05/2019. Disponible aquí: <https://www.argia.eus/argia-astekaria/2645/gipuzkoako-zaharren-egoitzak-greban>

dirigido a las residencias nuevas. El decreto afectará tanto a la titularidad privada como pública, y establece pequeñas mejoras (cada residencia acogerá, como máximo, a 150 personas, la cantidad de habitaciones individuales pasará de un 25% a un 75% y habrá más personal); no obstante, no mejoran los ratios de atención directa, ya que no llegarán a las 2 horas de la reivindicación.

En la región existen tres centros de mayores: uno en Hernani, otro en Andoain y otro en Lasarte-oria. El primero sigue siendo de competencia municipal y no forma parte de la fundación Kabia, pero se prevé que pasará a serlo en el año 2021. La residencia de Andoain está dentro de Kabia y en el momento en que redactamos este informe las trabajadoras se encontraban en huelga, defendiendo las reivindicaciones que mencionaremos más adelante. No es la primera vez que las trabajadoras de la residencia San Juan Bautista de Andoain organizan una huelga, puesto que han convocado varias desde el verano de 2019.

En la residencia de Hernani, el mayor problema es la lista de espera. Hay más de 100 personas en lista de espera y desde el centro destacan que hay grandes dificultades para recibir todas las solicitudes. La residencia atiende a personas de todo el territorio y deja fuera, entre otras, a varias personas de Hernani.

Residencias	Mujeres	Hombres	Total
Hernani			
Andoain	70*	26*	96*
Lasarte	35	21	56

*\*Cifras actualizadas en 2020*

Apartamentos tutelados	Mujeres	Hombres	Total
Astigarraga (Tercera edad)	2*	5*	7*
Hernani	3	12	15
Lasarte oria Vivienda tutelada comunitaria	1	4	5

*\*Cifras actualizadas en 2020*

Centro de día	Mujeres	Hombres	Total
Andoain	17	5	22
Hernani	45	14	59
Lasarte oria	20	5	25
Usurbil	14	4	18

### **Otro servicios**

Esos son los principales servicios sociales ofrecidos a personas con dependencia, pero existen otros servicios que contribuyen a la vida diaria, por ejemplo, el servicio de asistencia remota. La persona está en contacto permanentemente con el centro de coordinación de urgencias mediante un aparato telefónico. Se ofrece, igualmente, asistencia técnica para adecuar el entorno, mejorar la movilidad y crear espacios más accesibles. Existen, por ejemplo, el transporte adaptado, el servicio Atera para la mejora de la movilidad urbana etc. Asimismo, hay otros servicios recogidos en la Ley de Servicios Sociales que por falta de recursos o demanda (es difícil pedir algo que no está en funcionamiento) no se han llevado a cabo en Beterrri-Buruntzaldea, así como el bono taxi y los programas de vacaciones.

#### *Programas de asistencia dirigidos a personas que cuidan en el entorno familiar.*

Durante los últimos años se han puesto en marcha varios programas de asistencia para las personas que cuidan de sus familiares. En Guipúzcoa, la mayoría de ellos están incluidos dentro del programa Sendian, pero también existen grupos locales, como en el caso de Urnieta. El grupo se puso en marcha hace dos años y la asociación Lahar contribuye a su dinamización de la mano de una psicóloga. Se reúnen 5-6 personas cada dos semanas.

El programa Sendian ofrece asistencia grupal, apoyo psicológico personalizado y cursos de formación. Se han formado grupos en dos municipios de la región (Hernani y Usurbil); en el resto de municipios el proyecto no está en marcha por falta de participación o porque la Diputación no pone recursos. A pesar de que no hemos analizado los programas en su totalidad, debemos decir que, en general, las personas que participan en los grupos están muy satisfechas con el apoyo que reciben. De todas maneras, las estrategias para el cuidado propio y la redistribución de las tareas del hogar no se trabajan tanto, y eso es imprescindible para mejorar las condiciones laborales y vitales de las cuidadoras a corto y medio plazo, de modo que se cumpla el derecho a los cuidados de toda la ciudadanía.

#### *Programas para promover la corresponsabilidad*

Al principio mencionábamos que desde la administración pública se han impulsado sobre todo prestaciones, servicios y programas vinculados a la dependencia. Aun así, existen otras iniciativas para promover la vejez activa, la asistencia diaria o el ejercicio cognitivo... Algunos proyectos reciben apoyo por parte de la administración, pero generalmente se gestionan desde asociaciones, como es el caso del comedor social de Hernani (participan 11 mujeres y 16 hombres); itinerarios saludables y talleres de memoria de Urnieta (promovidos por la asociación de personas jubiladas Dena Berri); el taller de memoria de Astigarraga, gestionado por la asociación Galtzaur; gimnasia para personas mayores; la iniciativa Ttapa-Ttapa de Hernani (para salir a pasear en colectivo); o la

asistencia a personas mayores en Lasarte-Oria, dentro del programa Nagusilan. En Hernani, por ejemplo, desde el ayuntamiento se han promovido varias iniciativas para impulsar la corresponsabilidad, en colaboración con agentes locales. El proyecto tiene como objetivo promover el empoderamiento de las mujeres con respecto al trabajo de cuidados, impulsar la responsabilidad de cuidados entre los hombres y crear una ética más justa de los cuidados. Dentro del marco del programa, se han organizado un concurso de fotografía, una exposición y actuaciones de teatro callejero. En Hernani, en el marco de una estrategia más general, se han organizado diversas iniciativas para promover la corresponsabilidad, pero no han sido proyectos a largo plazo.

Existe otra iniciativa para promover una concepción más amplia y una organización más justa de los cuidados, son los llamados programas de coeducación. En Hernani comenzaron a trabajar la coeducación dentro de la educación formal en 2008, para la prevención de la violencia contra las mujeres. Hoy en día el programa “Harreman onak” se lleva a cabo en todos los centros educativos de Hernani, y se ha extendido al profesorado y los padres y madres, superando el ámbito de la educación formal, ya que ha quedado patente que la cultura de los buenos tratos debe extenderse a toda la comunidad educativa, de manera que Hernani sea un Municipio por los Buenos Tratos. Por tanto, los agentes locales también han participado en el proyecto. Asimismo, desde el municipio se ofrece el servicio Plax! para asesoramiento sexológico y de pareja.

En Urnieta, cada curso escolar se desarrolla una iniciativa de coeducación y buenos tratos en los centros educativos. Además de trabajar con el alumnado, se ofrece formación al personal docente y se llevan a cabo sesiones de trabajo con padres y madres. En Usurbil se ofrece un servicio para promover la coeducación y los buenos tratos en el municipio, y, además, hay un centro de asesoramiento sexológico.

Asimismo, en Hernani, Urnieta y Usurbil existen escuelas de empoderamiento para mujeres. Pese a que sus recorridos difieren, todos tienen una amplia oferta para formar a las mujeres y desarrollar sus procesos de empoderamiento. La Escuela de Empoderamiento de Hernani nació en 2006 y es parte, desde su creación, de la Red de Escuelas de Empoderamiento de Guipúzcoa. Los cursos y talleres se organizan anualmente en dos tandas: una en primavera y otra en otoño. También en Urnieta llevan muchos años organizando diversos cursos, pero este año han unificado su comunicación y han presentado su oferta bajo el nombre de escuela de empoderamiento.

En la región están en vigor protocolos vinculados a la violencia machista. Hernani es el municipio que ha realizado el recorrido más largo, ya que adoptaron el I. Protocolo Interinstitucional en 2012; ratificaron el segundo en 2016. La Mesa Interinstitucional (Ertzaintza, Osakidetza y ayuntamiento) se reúne al menos una vez al año para llevar a cabo el seguimiento de coordinación del protocolo, presentar y explicar los datos anuales. En 2019 se realizó la valoración del protocolo, entrevistando a algunas mujeres que han enfrentado violencia. Además, en 2015 se llevó a cabo un protocolo específico para la época de sidrería y fiestas municipales, dirigido a bares y sidrerías, que sigue en vigor. A todo ello hay que añadirle las sesiones formati-

vas sobre violencia machista que se organizan de vez en cuando para la policía municipal, así como para personal de bares y Osakidetza. Por lo demás, existen protocolos en Astigarraga, Urnieta y Usurbil, aunque hayan hecho un recorrido más corto.

### **EL VALOR SOCIAL Y POLÍTICO DE LOS CUIDADOS**

*Es evidente que se trata de un trabajo con poco valor social y político, lo que se refleja en la administración local. Aunque la administración local no tenga competencia legislativa para proceder hacia la democratización del trabajo de cuidados y muchas competencias estén en otros niveles administrativos, los ayuntamientos tiene mucho que hacer y decir. Los datos nos han mostrado que los cuidados no son prioridad en la región de Beterri-Buruntzaldea y que los medios para hacer frente a la crisis de cuidados no han aumentado, aunque la situación demográfica pruebe que los índices de envejecimiento y dependencia son altos y que, por tanto, las necesidades de cuidados van a crecer. Además, la administración tiene una concepción muy limitada sobre los cuidados y entiende que la dependencia es algo que sucede por accidente y se da en algunas etapas concretas de la vida. No cuenta con proyectos a largo plazo para promover la corresponsabilidad ni tampoco para colectivizar los cuidados. Gracias a la comunidad y al tejido social se han puesto en marcha varios proyectos para situar los cuidados fuera de la familia y sensibilizar sobre su responsabilidad colectiva. En todos los municipios, salvo en Lasarte-Oria, hay Departamentos de Igualdad municipales con mayor o menor recorrido, que, pese a tener diferentes recursos, existen. Ese hecho multiplica las posibilidades de iniciar líneas de acción hacia la democratización de los cuidados a medio plazo.*

## MAPA DE LOS RECURSOS DE LA REGIÓN

Servicio	Andoain	Astigarraga	Hernani	Lasarte	Urnieta	Usurbil
Información y asesoramiento	x	x	x	x	x	x
Asistencia a domicilio	x	x	x	x	x	x
Viviendas tuteladas	x	x	x		x	
Teleasistencia	x	x	x	x	x	x
Servicio «Bidez bide» o taxi bus			x		x	x
Centro de día	x	x	x	x	x	x
Residencia para mayores	x		x	x		
Sendian			x	x		x
Hogar del jubilado	x		x			
Prestación económica vinculada al servicio	x	x	x	x	x	x
Prestación económica por asistencia familiar	x	x	x	x	x	x
Escuela de la experiencia						x
Ttapa-tapa	x	x	x			x
Programa de coeducación	x	x	x	x	x	x
Protocolo ante la violencia contra las mujeres	x	x	x	x	x	x

## 6.4 TRABAJADORAS DE CUIDADOS

### 6.4.1 Introducción

Hay muchas de maneras de cuidar, por lo que no podemos hablar de un solo colectivo; sin embargo, la mayoría de cuidadoras principales comparten ciertas características comunes: son mujeres, de clase media y baja, tanto nacidas en el territorio, como migrantes. El sistema dirige a las personas que sufren diversas opresiones a este sector invisible y desvalorizado, de modo que perpetúa la violación de los derechos humanos de todas esas mujeres. Por un lado, el trabajo de cuidados no tiene centralidad en la economía; por otro, las personas que se dedican a ello son condenadas a la precarización.

Al definir el régimen de cuidados, hemos mencionado que las trabajadoras de cuidados, tanto si son profesionales como si no, tienen más posibilidades de padecer pobreza, no tienen suficiente tiempo para el ocio, el auto-cuidado, las relaciones sociales

o la promoción profesional, y son castigadas duramente en el empleo (ya sea porque trabajan en los cuidados o porque tienen otros empleos). Como decíamos, en el régimen de cuidados de la CAPV, se da una conjunción entre cuidados, discriminación y precariedad.

Más allá de la situación injusta que viven, nos parece reseñable la fuerza que ha tomado, durante la última década, la lucha a favor de los derechos de las cuidadoras, así como sus redes y reivindicaciones. Resultan particularmente destacables cuatro demostraciones de fuerza sucedidas en Euskal Herria durante el último año: en primer lugar, las huelgas feministas del 8 de marzo, especialmente la de 2019, protagonizada por el trabajo de cuidados, que se situó en el centro de los discursos y se extendió al ámbito reproductivo; en segundo lugar, las convocatorias de huelga de las residencias de Guipúzcoa y Vizcaya, seguidas de la protesta organizada el 9 de diciembre de 2019, en Bilbao, por las trabajadoras de hogar y de cuidados, para denunciar la muerte de una trabajadora interna. Finalmente, nos gustaría recalcar que en la huelga general del pasado 30 de enero las reivindicaciones a favor de los cuidados estuvieron en primera línea. Analizaremos las huelgas de las trabajadoras de las residencias en el apartado dedicado a su realidad.

Asimismo, otro ejemplo de la fuerza creciente de este colectivo son las diversas investigaciones que se han llevado a cabo durante la última década, sobre todo en torno a la realidad de las trabajadoras de hogar. Algunas de ellas nos han servido de ejemplo para nuestra investigación y queremos mencionarlas aquí:

- ▶ Gomez, L. (2019) *Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica*. Asociación Bidez Bide, sin publicar.
- ▶ Trabajadoras no domesticadas. Diagnóstico Participativo y Plan de Acción. Mundubat, 2018.
- ▶ ¿A quiénes y cómo cuidan en Vitoria-Gasteiz? Aproximación a la situación de las empleadas de hogar. Errotik, 2018.
- ▶ La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de ciudad en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Nogueira y Zalakain, 2015.
- ▶ Acoso sexual y mujeres migradas. Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas. Sortzen, 2014.

Nuestro objetivo ha sido aterrizar dichas investigaciones en Beterri-Buruntzaldea, ya que se trata de trabajos de alto nivel y, pese a que algunos son estudios locales, creemos que todos recogen datos que pueden servirnos de espejo en esta región. Así, hemos fusionado la información recabada en las investigaciones con la información recogida durante el trabajo de campo, para así poder reunir una perspectiva más amplia y completa sobre la situación de las trabajadoras de hogar.

De todos modos, cabe destacar que, en comparación con las cuidadoras del entorno familiar y las trabajadoras de servicios públicos, existe mucha más información sobre las trabajadoras remuneradas. Alarmadas por la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras de hogar, se han llevado a cabo dichas investigaciones, y, poco a poco, se está poniendo de manifiesto la injusticia que padecen estas trabajadoras. Sin embargo, apenas hay investigaciones sobre el colectivo de personas que cuida en el entorno familiar ni sobre la situación laboral del personal de los servicios públicos.

Dicho esto, en las próximas líneas vamos a analizar la situación personal y laboral que viven los diferentes colectivos de cuidadoras. Por un lado, hablaremos de las cuidadoras del entorno familiar; por otro, de las trabajadoras de los servicios públicos, y, por último, nos fijaremos en la situación de las trabajadoras de hogar.

### 6.4.2. Parientes

---

No existen muchos estudios sobre la carga y las consecuencias que supone el trabajo de cuidados en el entorno familiar. Podemos deducir que, a día de hoy, la situación de las mujeres que se dedican al trabajo de cuidados se ha problematizado poco, habiendo comprendido que se trata de trabajos asociados de manera natural y tradicional a las mujeres; además, dado que es un trabajo que se hace con amor, no se considera que se suponga ninguna carga. Por tanto, se piensa comúnmente que el trabajo de cuidados no es un campo de batalla y que las personas que se dedican a ello no tienen necesidades especiales.

No obstante, durante los últimos años se han realizado en nuestro entorno diversas investigaciones que nos han resultado de referencia para redactar este capítulo. La primera es el Plan Municipal de apoyo a personas cuidadoras en Donostia-San Sebastián (2009); la segunda, el I. Plan para la Conciliación Corresponsable de Guipúzcoa; la tercera, Experiencia piloto: Estudio de la situación de las personas en situación de dependencia y de sus cuidadores en los municipios de Irun y Arrasate (2015); y, por último, Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica (2019), desarrollado por Laura Gómez con el apoyo de la asociación Bidez Bide.

Según los datos de la última, estas son las actividades concretas llevadas a cabo a diario por las mujeres y hombres que cuidan de personas con dependencia: organizar y dar la medicación, preparar y servir la comida, cambiar la ropa, ayudar a la persona cuidada a levantarse y a ir al baño. Muchas mujeres cuidadoras realizan tareas domésticas más de una vez al día, mientras que dan de comer y cambian de postura a las personas cuidadas con menos frecuencia. Además, las mujeres, al contrario que los hombres, suelen llevar a cabo actividades que consideraríamos pertenecientes al cuidador personal, tales como peinar, dar colorete o maquillar a la persona cuidada.

La mayoría de cuidadoras coinciden en un punto: pese a que las actividades a realizar varíen según la persona cuidada, las cuidadoras deben estar atentas a la persona que cuidan las 24 horas del día: aunque la persona pueda llevar a cabo sus actividades básicas por sí misma, es necesario comprobar si las hace y si las hace correctamente. Por eso, las cuidadoras opinan que, para ellas, todos los días son iguales con respecto a la carga de trabajo y a las actividades que deben realizar.

En cuanto al tiempo, el 70,5% de las mujeres dedica más de 10 horas de entre semana al cuidado de familiares, mientras que, los fines de semana, el promedio sube al 90%. No obstante, en el caso de los hombres, tan solo un 57% dedica más de 10 horas entre semana al cuidado de sus familiares. Del mismo modo que sucede con las mujeres, el promedio de hombres sube el fin de semana, hasta llegar al 76%. Cabe destacar que tanto la mayoría de mujeres como de hombres cuida de una persona con dependencia durante más de 10 horas entre semana, si bien el porcentaje es más alto en el caso de las mujeres. Además, la carga de trabajo aumenta los fines de semana, debido al vacío en los servicios públicos: los centros de día y otros servicios de atención no están abiertos durante fines de semana y festivos.

Así, nos parece necesario tener en cuenta la simultaneidad del trabajo de cuidados cuando analizamos la carga de trabajo de las cuidadoras del entorno familiar. Cuidar no siempre significa realizar actividades concretas; se trata de un estado mental, como decíamos anteriormente. Las cuidadoras deben estar atentas y disponibles para la persona con dependencia, asegurándose de que no le pase nada ni tenga ningún problema. La atención continuada y el hecho de llevar a cabo varias actividades de manera sincrónica aumentan la carga de trabajo.

Por eso, frecuentemente, a muchas personas les resulta difícil compaginar el trabajo de cuidados con otros aspectos de la vida; se trata, efectivamente, del conflicto de conciliación. En muchas ocasiones se recurre a la asistencia informal de la familia debido a las largas jornadas de trabajo, la precarización del mercado laboral y la falta de universalidad de ciertos recursos. Esa es la primera opción para conciliar el trabajo de cuidados con otros ámbitos; por ejemplo, en lo referente al cuidado de las criaturas, los abuelos y abuelas cumplen un papel notorio, que supone uno de los mayores apoyos con los que cuentan las familias para el cuidado de sus criaturas.

Fuera del horario de trabajo, el trabajo de cuidado se les adjudica normalmente a familiares que no tienen un empleo remunerado. En cuanto al cuidado de personas con dependencia, se les adjudica, sobre todo, a familiares sin empleo remunerado, tanto en horario de trabajo (33,2%), como fuera de él (47,9%) (I. Plan para la Conciliación Responsable de Guipúzcoa, 2016).

### *Un ámbito para reforzar los roles de género*

Como hemos dicho anteriormente, la mayoría de personas que se ocupan del hogar y la

familia son mujeres. La distribución del trabajo doméstico y de cuidados supone un ámbito material y simbólico que sirve para reforzar los roles de género de hombres y mujeres: las mujeres, para mostrar su feminidad, deben seguir predominando en esas labores; los hombres, en cambio, no deben hacerlo si quieren afirmar su masculinidad. Las mujeres reciben el mandato de género de los cuidados, y aprenden a ocuparse de los demás desde pequeñas.

*«yo desde pequeña, la que cuidaba a mi abuelo era yo. Y me hice cargo del tío que era soltero. Yo era capaz de dejar a mi familia para atender a ellos, y decía, yo soy tonta. ¿Pero por qué lo hago? alguna cosa tendré, por ahí». E1.3*

*«yo pienso que los hermanos, y eso que nos llevamos bien, pero siempre hay uno que está más predispuesto cuando hay un problema, a echar una mano». E1.1*

Si vamos a la raíz de la tendencia a cuidar, no todas creen que se trate de algo que han aprendido, sino que lo ven como una tendencia propia:

*«pues porque somos mujeres, yo soy la mayor, pero Ana es más joven, pero... no sé, yo creo que de siempre. Eres distinta, traes, no sé si es genético, habré heredado». E1.3*

Uno de los mandatos de género de la feminidad es el cuidado de los parientes y de ahí se deriva el rol de muchas mujeres dentro de la familia: suelen ser las cuidadoras principales, se encargan directamente de atender a las personas con dependencia o, si no, se encargan de la gestión que ello conlleva. Este perfil incluye un segmento amplio en cuanto a la edad: hijas, hermanas, madres, tías, abuelas...

*¿Por qué las cuidas tú? «Porque soy hija única, y si no cuido yo a mi madre, nadie lo va a hacer. Y mi ama lleva años con demencia. Si eres una persona con sensibilidad, corazón, llámale como sea, pues tienes que cuidar. No puedes dejar así una persona abandonada. Sé que se hace, pero yo no lo puedo hacer, vamos». E2*

*«Pues relaciono que soy madre. Y aunque a veces no lo agradezcan, porque no lo agradecen, yo por ejemplo, cuando mi padre falleció, me quedé muy tranquila del trabajo que había hecho por él, y lo que quiero es que cuando mi madre fallezca, que me quede la misma sensación de tranquilidad. Lo peor que te puede pasar es que fallezca un ser cercano y que sientas que no has hecho lo que debías. Entonces, por ahí va la cosa». E2*

Hay mujeres que, además de cuidar de sus familiares, realizan trabajo de cuidados remunerado, por lo que se han profesionalizado, adquiriendo capacidades y formación. De ese modo, la familia justifica que el cuidado informal corra a cargo de esa persona.

*«Caro, como soy profesional, se supone que tú sabes, tú entiendes, y el resto: ¿ah, duchas? tú ya entiendes de esto, eso pa' ti. Lo otro, ¡ya harás! somos 7 hermanos, 6 chicas y 1 hermano. Ana, por ejemplo, hoy está sola en el hospital, y somos 7 hermanos! No te digo más. "Ah, es que a mí esos sitios no me gustan! Y parece que tienes un papelito en la frente "profesional" y hala!» E1.3*

En cuanto a las mujeres sin pareja, se cree que, al no tener criaturas ni marido, no tiene otros quehaceres. Así, la familia suele adjudicarle la responsabilidad principal de cuidados, sobre todo, en cuanto al cuidado de los padres:

*«Coincide que la que no tiene hijos, parece que no tiene otra cosa que hacer!» E1.1*

Cuidar no es una actividad fácil. Las personas con dependencia necesitan un cuidado personalizado, y especialmente en el caso de las enfermedades mentales, a las cuidadoras les resulta muy difícil responder a las necesidades de cuidado de dicha persona. No obstante, tienen voluntad, y llegan a soportar situaciones límite:

*«No, no. Eso ha sido por voluntad propia. Y mi hijo me decía: ama, así estás mal tú y vamos a tener dos enfermos en casa. Y yo siempre que a ver si se ponía mejor. Pero mi hijo me decía: no podemos seguir así. Así estamos todos mal» E3. (Traducido del euskera)*

Las cuidadoras principales han aprendido a cargar con el trabajo de cuidados y hacerse cargo de las personas con dependencia tan solo con sus recursos. Así, entienden que cuidar es su responsabilidad y que deben hacerlo obligatoriamente, entre otras cosas, porque no se les garantiza el derecho al cuidado:

*«Mi entorno me ha apoyado, pero lo que pasa es que yo no he querido cargar en mi entorno, tampoco esta situación. Si yo alguna vez he necesitado que mis hijos llegaran más pronto a casa porque yo no llegaba, ha sido porque no me quedaba más remedio. Yo no quiero para mis hijos esto. Porque no quiero que se tengan que sentir como yo me he sentido. Mi marido, sí, pero la carga es mía. Pues eso es lo que hay. A ver, lo que yo aprendo de esta situación es que yo no quiero hacer a los demás, lo que me han hecho a mí. En ese sentido los cuido». E2*

*«A mí se me ha ofrecido mucha gente para echarme una mano, pero llegado el momento te tienes que responsabilizar tú. Yo también tengo dos hijas, pero ellas tienen sus hijos pequeños, y trabajo, bueno, nos hemos arreglado. Pero no me gusta molestar a la gente así por así. Prefiero cargarlo yo». E1.5*

Además de la cuidadora principal, pocas personas se encargan del familiar con dependencia. El 38% de hombres y mujeres no reciben ningún tipo de ayuda por parte de personas ajenas a la familia o las instituciones (los hombres reciben ayuda en mayor medida que las mujeres) (Gómez, 2019). Entre las personas que declaran recibir ayuda de fuera, se menciona a familiares y vecinos/as.

Así pues, las cuidadoras tienen una red de apoyo pequeña o inexistente. En ese sentido, cabe decir que la comunidad tiene una responsabilidad escasa para con las personas que no son sus familiares. Es más, las redes de amistad y familiares se deshacen ante situaciones de dependencia, ya que la gente suele querer escaquearse de la responsabilidad.

*«Porque por parte de mi madre solo tengo a una prima, que viene de visita muy de vez en cuando, y luego sí que hay gente que ha sido muy allegada por muchos años, pero a todos se les olvida que llegado el momento, esa persona se ha hecho mayor, que le haría ilusión verles, ¿me entiendes? La gente, cada uno hace su vida y no te creas que nos preocupamos por los demás». E3*

Sin embargo, en algunos casos, las cuidadoras principales reciben apoyo por parte de la familia y amistades. En dicho sentido, cabe destacar que el apoyo puede ser variado: echar una mano o compartir tareas de cuidado, dar apoyo afectivo o, simplemente, legitimar la decisión de la cuidadora principal. En el caso de las mujeres casadas, el apoyo del marido suele resultar importante a la hora de cuidar de sus padres y familiares, ya que el tiempo que dedica a cuidar del pariente en cuestión se lo dedicaría, si no, al cuidado del esposo. Dentro de la lógica patriarcal y familista, la prioridad de la mujer casada es cuidar de su marido:

*«Entonces, mi marido, que creo que todo lo que estoy haciendo es gracias a él, decidió que íbamos a seguir así» E1.4*

### *Cotidianidad conflictiva*

Los quehaceres y obligaciones de las mujeres cuidadoras son muchos, pero tal y como muestran los datos sobre uso del tiempo, la mayoría de mujeres a cargo de una persona con dependencia tienen disponibilidad total para con la persona cuidada. Organizan su día a día de manera que puedan responder al ritmo y las necesidades de esa persona, por lo que se puede decir que viven para el otro:

*«Pues, por la mañana, levantarlo, ducharlo, darle el desayuno, prepararlo y vestirlo, y salir para ir al autobús, al centro de día. Al principio lo llevábamos un par de horas y luego a comer a casa. Luego, poco a poco, empezamos a llevarlo por la mañana y después traerlo por la tarde. Yo me quedaba en casa, hacía la compra y preparaba la comida. Luego a buscarlo por la tarde. Luego salir y paseábamos, mientras fue capaz de caminar. Pasear. A veces tenía más ganas y otras decía que no quería. Pero paseábamos. Después volver a casa, preparar la cena, darle sus medicamentos y a la cama. A dormir todo lo que se podía. Esa era mi vida» E3. (Traducido del euskera)*

*«Pues yo me levanto 6:30-/7:45. Están mis hijos: uno se va al cole, la otra se va a la uni, pues empiezo a limpiar o poner lavadora, mientras desayuno, tiendo la ropa mientras desayunan mis hijos, preparo la ropa de la hija para la uni. A las 9 llega la chica que me ayuda, viene de 9 a 11, porque a mi madre le vienen a buscar a las 10:30. Entonces, normalmente mi trabajo empieza a las 10:30, pero típico, tengo que hacer un presupuesto más temprano, o tengo que hacer una limpieza que empezamos a las 8.00. Ahí juego con mi marido y con la chica. Ya cuando mi madre se ha ido, la chica me hecha una mano en caso. Y cada uno va rodau hasta que viene mi madre a las 17:50». E2*

Las cuidadoras tienen una variedad de relaciones con respecto a las personas de las que cuidan. Se suele creer que, al ser de la familia, se trata obligatoriamente de relaciones cariñosas, pero la realidad no es así. En ocasiones, son ámbitos de conflicto, por ejemplo, cuando la persona cuidada se comporta de manera egoísta o cree que la cuidadora principal es su sirvienta. Al fin y al cabo, la creencia de que el trabajo de cuidado se lleva a cabo siempre con amor es tan falsa como la que dice que los cuidados son siempre hermosos y enriquecedores:

*«A ver, mmm...realmente es una relación fría. Porque mi madre siempre ha sido una persona egoísta, no mala, egoísta en el sentido,*

*ella tuvo en su día una hija para que la cuidara y le sirviera. Y esa soy yo. Yo la cuido, pero no es cariñosa conmigo. Nunca se ha dejado querer».E2*

*«A ver, mi madre es agotadora. Ella es muy nerviosa, y alterada. Se viste y desviste sin sentido. Y esa media hora previa al centro, era agotadora. Entonces, cuando tenía la chica en casa, irme ese rato a trabajar ha sido una liberación, y si que ese pequeños kitkat, 20 minutos de café, o un paseo a tres manzanas, lo he hecho». E2*

Las cuidadoras valoran especialmente las actividades dirigidas a las personas con dependencia, pero también la información y asistencia psicológica dirigidas a ellas mismas. Sin embargo, cabe destacar que en la mayoría de los casos las cuidadoras no toman ninguna medida para responder a las necesidades de cuidado del familiar con dependencia de manera más colectiva. En general, se trata de mujeres que se han dedicado al trabajo de hogar desde siempre y consideran que el trabajo de cuidados es otra labor que «les corresponde hacer». Además, frecuentemente, se trata de mujeres en edad de estar jubiladas.

Del mismo modo, si la cuidadora principal no está jubilada y si la situación no le permite vivir a cuenta de los ingresos de otras personas, suele contar con un empleo propio. Hemos dicho que las mujeres que cuidan pueden sufrir diversos castigos en el empleo. Así, deben compaginar los cuidados de la persona con dependencia y el empleo. Para ello utilizan diversas estrategias; algunas afirman haber mantenido el empleo en las mismas condiciones, a costa de grandes dificultades. La primera opción suele ser reducir el tiempo de ocio y vacaciones, hasta hacerlo desaparecer en muchos casos. En otras ocasiones, las cuidadoras han debido llevar a cabo cambios radicales: dejar el empleo, reducir la jornada de trabajo y dejar de lado los estudios.

No todos los empleos permiten ese tipo de medidas, por lo que las cuidadoras deben buscar un trabajo adecuado. Una de las opciones es trabajar como autónoma:

*«Bien, pues me ha tocado cuidar a mis hijos al igual que a mis padres. Yo también trabajo, soy autónoma, tengo una empresa de limpieza. Soy autónoma de siempre, porque realmente mi situación familiar yo no he podido tener un horario de trabajo, entonces la única manera de trabajo que tenía era ser autónoma, buscar un poco la vida, y adaptar los horarios laborales a los horarios familiares, de médicos, atenciones, cuidados, a llévame aquí, hazme esto. Es la entrada a mi forma de vida». E2*

Debido al volumen de trabajo y la estrecha relación que tienen con la persona cuidada, las cuidadoras se olvidan frecuentemente de cuidarse a sí mismas, de manera que perpetúan volúmenes insoportables de trabajo hasta vivir situaciones extremas. Es clave contar con una red de apoyo cotidiana que advierta a la cuidadora que, cuando se encuentre cegada y resollando, debería tomarse un descanso, y la obligue a ello si es necesario:

*« Mi entorno social, a veces lo que hacen es rescatarme de ciertas situaciones. Pero no soy una persona que tire de los demás. He aprendido a solucionar mis problemas yo. Mis agobios los gestiono yo. Y no soy una persona que pida favores, a no ser que me vea muy muy pillada». E2*

De todos modos, las situaciones de emergencia son las más difíciles de conciliar tanto para las mujeres como para los hombres, y es que la situación empeora notoriamente cuando la persona con dependencia está hospitalizada, enferma o ha tenido un accidente. Pero también existen otras situaciones difíciles, tales como que la persona con dependencia se vuelva agresiva o el tener que compatibilizar dos cuidados intensivos (por ejemplo, el de una persona con dependencia y las criaturas):

*«Estrés, ansiedad y carga emocional, porque luego está la lucha entre lo que tienes, y lo que gustaría tener, lo que das, y lo que te gustaría dar. Porque yo soy una persona cariñosa, de besos y abrazos, y no poder hacerlo con mi madre te crea un vacío, y te da mucha pena. ¿Y como lo cuido? Pues yendo a yoga. Me obligo a mi misma a hacer kitkat, porque si yo desgasto toda mi energía en mi madre, tengo que estar con mis hijos, bien. Tengo que intentar estar bien, ni retirada, ni cansada, ni asqueada, cuando esté con ellos, tiene que haber buen rollo con ellos». E2*

### *La opción de externalizar*

Hay muchas razones por las cuales la cuidadora principal delega parte del trabajo de cuidado en manos de otra persona: puede ser que el volumen de trabajo la haya superado o que no sea capaz de satisfacer las necesidades de la persona con dependencia, por falta de recursos. En todos los casos, las cuidadoras viven este momento como un conflicto, y pese a saber con certitud que será para bien, suelen sentir miedo y culpa. Sienten, en el fondo de su ser, que están fallando al mandato de género.

*«No camina, no nos, yo creo que la voz le resulta conocida pero nos mira y no sabe quiénes somos. Nada. (...) En casa pensamos que era imposible así, y empezamos a buscar, si en el centro, con Ima y Antton, y mirando, hablamos con la diputación para ver dónde había sitio. Y en la privada, porque lo necesitábamos y en la pública no había sitio. Y lo metimos en*

*Sanitas. Estuvo 6 meses y luego nos dieron la oportunidad de quedarse allí como público o concertado o ir a Andoain. Y elegimos Andoain» E3.  
(Traducido del euskera)*

*«Es que te parece que dejarlo ahí es como abandonarlo. No es así. Das más de lo que puedes. Y yo voy todos los días, estoy con él desde las 17 hasta las 19. A nosotros nos ha parecido triste dejarlo ahí en la residencia» E3.  
(Traducido del euskera)*

*«81 años. Cumpliré 82 en enero. Muchos años y una carga muy grande. Cuesta aceptarlo, la enfermedad es muy grave y cuesta aceptarla» E3.  
(Traducido del euskera)*

Sin embargo, no es suficiente tener la voluntad para dar el paso de externalizar el trabajo de cuidado: se necesita dinero, en mayor o menor cantidad según el caso. En una época en la que la oferta de servicios públicos es menor a la demanda, a algunas cuidadoras no les queda otra opción que contratar a una trabajadora de hogar:

*«Nosotros, gracias a dios, nuestra situación económica, no somos ricos ni mucho menos, pero nos ha permitido tener a una persona 6 horas en casa. Porque realmente la ayuda económica que tenemos del Gobierno Vasco no da para todo eso. Eh... entiendo que hay gente que no tiene la situación "privilegiada" que hemos tenido. Porque aunque tengas una situación de agobio, pagando encuentras, unas horas que te permiten hacer otras cosas. Hay gente que eso no lo tiene entonces, bueno, ¿con dinero se apaña todo? no. Pero el dinero es importante, porque es la manera de desahogarnos que tenemos». E2*

Habiéndose quitado una gran parte del volumen de trabajo, las mujeres suelen sentirse libres, pero eso no significa que dejen de relacionarse con la persona dependiente ni que se libren de la responsabilidad para con ella. Bien al contrario, aunque las cuidadoras ganen tiempo y estén, por tanto, más tranquilas, eso no significa que se quiten la preocupación de la cabeza. Es más, compartir las tareas de cuidados con otra persona o acudir a los servicios públicos les genera desconfianza:

*«Desde hace 3 semanas, mi ama va a un centro de día, los sábados y domingos también va, y a mí se me está abriendo el cielo. Porque poder quedar para dar un paseo, quedar con unos amigos que hace mucho que no ves, o saber que de tal o hora a tal hora mi ama esta bien atendida en el centro. Y yo tengo margen para trabajar, para hacer la compra, o sentarme un rato en el sofá, simplemente». E2*

*«Ahora suelo ir caminado (a la residencia). Luego reuniones con Karmele cada 15 días, y estar con mi hijo. Tengo 5 nietos, 22-28-17 y dos chicas, 6 y 4. Suelo andar con ellas» E3. (Traducido del euskera)*

*«Pero de tener a dos, y toda la experiencia que he podido tener, de estrés y de todo, pues ahora estoy en la gloria, (risas) porque no tengo a nadie que cuidar, más que el fin de semana». E1.1*

Dependiendo de la persona, algunas se sienten más libres, y otras lo viven con mayor preocupación, ya que todas desearían que la segunda cuidadora cuidase de la persona del mismo modo que ellas:

*«Pues mira, he tenido, hasta finales de agosto, una cuidadora muy buena en casa. Que llevaba 3 años, lo que pasa es que se ha ido un poco de malas maneras. A Partir de ahí he tenido a otra 2 personas, fatal también. Y cuando se fue la primera, que era mi bastón, mi segundo yo en casa, porque mi ama no permite estar sola ni 5 minutos» E2*

*«Porque yo al menos tengo el pensamiento de que como nosotros no la va a cuidar nadie, como nosotras no lo van a hacer, porque yo también, cuando viene el viernes la empiezo a mirar a ver (risas) ¿me entiendes? ¡Chica que quieres que te diga! ¡Son indefensos! Mi hermana es de cabeza, no es como la tuya» E1.1*

Así, la mayoría tiende a inspeccionar el trabajo de la trabajadora remunerada, con intención de proteger a la persona cuidada y asegurarse de que el servicio es correcto. A veces resulta una experiencia positiva, y sirve de ayuda, pero en ocasiones genera aun más trabajo:

*«Entonces claro esa persona, pues, se supone que estaba ahí, tenía su sueldo, sus comidas y su seguridad social, aparte a la amona le mandábamos al centro de día, con lo cual tenía un montón de horas libres, y encima nos llaman del centro de día diciendo que la amona va sin ducharse, va con la misma ropa todos los días, huele. Con lo cual, había que estar encima de estas personas. ¿No?» E1.3*

### *Consecuencias físicas y psicológicas*

Ser la cuidadora principal de alguien supone una gran responsabilidad y, como hemos dicho antes, acarrea consecuencias físicas y psicológicas directas sobre las cuidadoras, que dejan de lado sus propios intereses, convirtiendo a la persona que deben cuidar el centro, y casi el sentido de sus vidas. La cuidadora no siempre puede enfrentarse al volumen de trabajo con el tiempo, el conocimiento y el resto de recursos que tiene:

*«Llegó un momento en que, de verdad, no podía más. Perdí un montón de kilos y estaba muy nerviosa, no quería dar el paso de llevarlo a la residencia. Pero al final vi que no podía» E3. (Traducido del euskera)*

*«Ahora mismo, resumirlo todo es muy difícil, pero bueno, una desgracia muy gorda, la enfermedad (la esquizofrenia) destroza familias, arrasa con todo. Primero los mata a ellos, porque ya dejan de ser visibles para sociedad, y luego a la familia, porque convivir con ellos es horrible». E1.2*

*«Yo soy la más veterana, 74 años el año que viene. Y no se si estoy para cuidar, o para cuidarme a mí. Porque estoy muy vulnerable, tengo insomnio, tengo la tensión por las nubes. Y nada, que tengo un marido con un montón de enfermedades, con una esquizofrenias, y con cuatro ictus, que no sé ni cómo está». E1.5*

Comparten muchos sentimientos y emociones comunes. Las emociones que predominan entre las cuidadoras son la tristeza, la culpa, el miedo, el enfado, la autocompasión y la soledad.

*Esa situación, ¿te ha creado...? «Estrés, ansiedad y carga emocional, porque luego está la lucha entre lo que tienes, y lo que gustaría tener, lo que das, y lo que te gustaría dar. Porque yo soy una persona cariñosa, de besos y abrazos, y no poder hacerlo con mi madre te crea un vacío, y te da mucha pena». E2*

En el marco del Plan Municipal de Apoyo para Personas Cuidadoras de Donostia se recoge lo siguiente: preguntadas por su situación, la mitad de las mujeres admite que es mediocre, y un 31,6% dice que goza de buena salud. En el caso de los hombres, el 57,1% dice que se encuentra en una buena situación y el 23,8% en una situación mediocre.

Entre las personas con problemas de salud, la mayoría de hombres y mujeres tiene claro que dichos problemas están asociados al trabajo de cuidados. Las mujeres hablan,

sobre todo, de estrés y ansiedad, mientras que en el caso de los hombres se habla de cansancio generalizado, problemas musculares, estrés y ansiedad. En general, podemos decir que las mujeres tienen peor salud que los hombres, y que se debe al volumen excesivo del trabajo de cuidados.

Es reseñable que, si preguntamos a las cuidadoras sobre su situación de salud, al principio les cuesta reconocer que padecen una situación difícil, puesto que priorizan la salud de la persona que cuidan, y no se permiten sentir que están enfermas y decirlo. Y es que saben que, si ellas fallan, la situación de la familia empeorará y se volverá insostenible.

Por tanto, las cuidadoras aguantan, mientras pueden, un sufrimiento físico y psicológico intenso: su calidad de vida empeora drásticamente y, en ocasiones, las lleva a pensar en situaciones extremas.

Para tener buena salud, resulta imprescindible que las cuidadoras sepan cómo cuidarse a sí mismas y tomar distancia frente a la persona dependiente. Eso puede lograrse mediante el tiempo de ocio.

*¿De salud cómo te sientes? «Vale, mi salud es buena. Soy sana. Pero la ansiedad, el estrés, se sintomatiza al final. Yo lo sintomático en el apretado, estar (gruñe). Mi espalda, el cuello están muy apretados, las almohadillas que van entre las vértebras ya hace años que están muy desgastadas, y me doy cuenta que estoy en tensión». E2*

Es destacable que cuando la persona dependiente desarrolla una enfermedad mental, su personalidad cambia; por tanto, aunque esa persona siga viva, la cuidadora debe hacer frente a una pérdida. El proceso para aceptar que la persona con la que convivían, su pareja, ya no va a volver, es largo y doloroso:

*«81 años. Cumpliré 82 en enero. Muchos años y una carga muy grande. Cuesta aceptarlo, la enfermedad es muy grave y cuesta aceptarla. Nosotros siempre andábamos juntos. Yo nunca he salido con la cuadrilla, siempre con él. Y hace mucha mella por eso. Ver que él ha sido tan activo y que ahora te necesite para todo. Eso hace mucha mella. Aceptar eso» E3. (Traducido del euskera)*

El programa Sendian ofrece, precisamente, un espacio para hablar de ese tipo de situaciones difíciles en confianza, desahogarse, escuchar y aprender. Lo puso en marcha la Diputación Foral de Guipúzcoa y en la región de Beterri-Buruntza se lleva a cabo en Hernani y Usurbil. En Urnieta tienen un espacio que cumple la misma función, pero se gestiona municipalmente, ya que las condiciones de la Diputación Foral no se adaptan

a la realidad de las cuidadoras de las localidades pequeñas, y los presupuestos no alcanzan a cubrir la demanda existente.

A pesar de los prejuicios que pudieran tener al principio, una vez dado el paso de participar, las cuidadoras afirman que se trata de un espacio muy válido y enriquecedor para seguir adelante:

*«Pues me lo dijo mi hijo, Inma. Me dijo: ama, ve. Y le dije: bah, yo no tengo ganas de psicólogas... y él me decía que fuera y que fuera. Le dije que sí, y muy a gusto. La verdad que muy a gusto en el grupo» E3. (Traducido del euskera)*

*¿Qué ha significado para ti participar en el grupo? «Pues ver que no estás sola, sino que también hay otras. Gente que está como yo y también peor. Yo también estaba bastante mal, pero nos ayudamos mutuamente. Karmele nos da consejos y no es poco. Es un grupo majo» E3. (Traducido del euskera)*

*«Ayer estuve, y realmente (sonríe) es un sitio que yo me sorprendí el primer día, porque normalmente son cuidadores de una cierta edad, ¿no? De 70 para arriba, porque cuidaban a sus maridos. Y yo era (risas) la mocosa del grupo, la de 40 y pico años. Y realmente yo me sentí como ¿que hago aquí con esta gente? Y la verdad es que les quiero mucho a todos (risas) Se ha creado un vínculo y te da recursos lo que cuentan los demás. Son espacios buenos, que te escuchan y te entienden. Porque no es fácil entendernos: a veces, resulta que nos estamos quejando, no tienes paciencia, que no saben que decirte cuando les cuentas, porque no lo han vivido, porque no te entienden porque “con lo maja que es tu madre”. Y digo, mejor no hablamos porque vamos a hablar una en chino y la otra en alemán. O cuando cuentas, y tal, y te dicen, una palmadita y “ten paciencia”». E2*

### Seguir adelante

Las cuidadoras buscan estrategias para seguir adelante, sea cual sea su situación. La experiencia del cuidado intensivo condiciona sus vidas y les deja huella. Así, tras haber tomado la decisión de externalizar los cuidados, deben iniciar un proceso interno para resignificar su vida y dedicar el día a otras actividades, buscando la complicidad de quienes se encuentran en su misma situación:

*«Me he dedicado a ellas, y ahora digo, ¿qué hago yo? (risas) vivir, que se nos ha olvidau!» E1.1*

*«Porque nosotras a partir de una edad no salimos de casa y la soledad es triste. Yo ahora tengo como obligación ir ahí y hablar con unas y otras. Porque hay mucha gente de Hernani que está en Andoain con la misma enfermedad. Un montón de gente de Hernani» E3. (Traducido del euskera)*

### 6.4.3. Cuidadoras profesionales

---

Debido a los procesos de desfamiliarización de la CAV, muchas familias tienden a contratar servicios privados. La estrategia más general es la de contratar trabajadoras del hogar. Dentro del estado español, la CAPV es el territorio que más trabajadoras de hogar contrata como estrategia de externalización de los cuidados (recordemos que Bujan considera esta comunidad como familista-opcional). Aunque la red de servicios sociales esté más desarrollada que en otros lugares, preferimos que los cuidados se provean dentro del contexto doméstico. Por tanto, si no es alguien de la familia, preferimos que sea, al menos, alguien que es «como de la familia».

De todos modos, hay personas que han apostado por los servicios públicos. Como hemos dicho anteriormente, la opción mayoritaria entre los recursos que ofrece la administración local es la de recibir prestaciones, pero en muchas ocasiones se complementa con el servicio a domicilio. El ingreso en residencias es una decisión que se toma situaciones extremas.

La mayoría de personas que se dedican a dicho trabajo son mujeres de un amplio rango de edad: van desde los 30 a los 65 años. Las trabajadoras de los servicios públicos trabajan para una subcontrata y la mayoría son nacidas en Euskal Herria, si bien, poco a poco, la presencia de mujeres migradas en el sector está creciendo. En cambio, entre las personas que se dedican al trabajo del hogar, hay un mayor número de mujeres migradas.

La mayoría han trabajado en el sector de cuidados desde que eran jóvenes, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. Las mujeres que encontramos en los servicios públicos están a gusto en el sector, por eso han hecho un largo recorrido. Muchas tienen responsabilidades familiares al margen del trabajo, y ocupan el rol de cuidadoras principales, por lo que compaginan el trabajo de cuidados remunerado y el no remunerado.

*«Soy de Orio y empecé aquí en 2001, haciendo sustituciones, pero luego lo dejé porque trabajaba en el centro de día de Zarautz, haciendo las vacaciones de otras y así, y sobre todo trabajaba en Matia, me daban los turnos de noche y ahí tuve un accidente porque me dormí, porque no duermes. Y bueno, después del accidente el director me dijo que había mucha demanda para asistencia domiciliaria. Y me animé a trabajar en Donostia y también en Zarautz. Iba con el coche de acá para allá (risas), y al final me dieron plaza en Usurbil, y bueno, más cerca de casa, como soy de Orio» E7.2 (Traducido del euskera)*

#### 6.4.3.1. TRABAJADORAS DE RESIDENCIAS

##### *Características del servicio*

Al hablar de la externalización de los cuidados, es crucial hablar de la situación de las residencias. En la última década, la visión social sobre las residencias ha ido cambiando paulatinamente, y al tiempo que la desconfianza general ha disminuido, las residencias se han llenado. Así, hoy en día, la demanda es superior a la oferta: la OMS (Organización Mundial de la Salud) recomienda que por cada 100 personas mayores de 65 años haya 5 plazas de residencia. En ese caso, y atendiendo al informe anual del 2019 realizado por la Asociación Estatal de Directores y Gerentes Sociales, en Hego Euskal Herria faltarían 7.733 plazas.

Todo ello ha generado largas listas de espera y la creación de residencias privadas: la asociación que mencionábamos dio a conocer que en 2018 había una totalidad de 18.522 plazas en las residencias, teniendo en cuenta tanto las públicas como las privadas. La mayoría eran de financiación pública (un total de 13.984, lo que supone un 75%) del total, mientras que las demás eran privadas (ibídem).

En lo que se refiere a Beterri-Buruntzaldea, la residencia de Hernani es pública mientras que la de Andoain está dentro del programa Kabia. En la residencia de Hernani la atención se valora mejor y las trabajadoras cuentan con condiciones más dignas, lo que atrae a las personas usuarias. En este momento, hay una lista de espera de aproximadamente 2 años:

*«Olvidaros. Nos dijeron que nos olvidáramos de Hernani por un tiempo. Y sí, en el pueblo... para mí sería estupendo no tener que ir en bus. Porque voy en bus. Y por la mañana mientras hago los recados podría ir y estar con él, organizarme de otra manera. Si vas*

*a Andoain vas expresamente a eso. Pero este año han venido dos personas a Hernani. En 7 meses, pidiendo un traslado. El traslado se pide nada más llegar». E3 (Traducido del euskera)*

El número de personas con necesidades de cuidado y en situación de dependencia aumenta, pero en las residencias no hay más plazas. Además, hay plazas de diversos tipos: algunas son permanentes, otra temporales y también existen las plazas de urgencia. Cada una tiene su función, y el precio también varía.

*«Las necesidades son cada vez mayores y las plazas no se amplían, la Diputación tiene una lógica de actuar que no veo nada lógica: 3 plazas de urgencia, y una temporal. Si la temporal está libre llenan esa, en vez de urgencias. ¿Por qué? porque una plaza temporal es mucho más barata que la de urgencias. Y todo se traduce a dinero». E1.4*

La desconfianza con respecto a las residencias, la escasez de plazas y el precio hacen que algunas personas no las vean como una opción. De hecho, el discurso político de la Diputación promueve mantener a las personas con dependencia en casa durante el mayor tiempo posible. Aunque hay contradicciones: en las residencias para personas con discapacidad física hay menos plazas temporales que permanentes. Así, la situación obliga a las personas con discapacidad a vivir de manera permanente en la residencia, en lugar de ir alternando periodos en casa con periodos en la institución:

*«Nos hacemos cargo de mi hermana, va a Aspace, al centro de día, y estoy haciendo el mismo tipo de vida que con mi madre, el fin de semana se queda ahí, (...) para liberarnos un poco el fin de semana seguimos haciendo eso. porque no hay un servicio a domicilio el fin de semana. Yo estoy en tu sitio contrario, a mi me están forzando a meter a mi hermana en un centro, porque lo de mi hermana es una plaza temporal, y no pueden asegurar que siga habiendo, yo el miércoles no suelo saber si mi hermana tendrá espacio el fin de semana». E1.4*

*«Tiene un 97% de incapacidad física, pero la cabeza tiene bien, entonces para ella es muy malo. Gracias a dios, siempre le han dado en Antiguo. Ella baja a Antiguo con la silla de motor, y va a sus sitios, pero le tienen que coger la cartera si quiere tomar algo, porque ya no puede. En un entorno que no conoce, no puede hacer eso. Si le llevan a Irun no puede hacer eso». E1.4*

Los familiares consideran que el servicio que dan las residencias es muy importante, y las trabajadoras opinan lo mismo. Tratan diariamente con las personas usuarias, y se conocen bien, con lo que las trabajadoras saben mejor cuáles son las necesidades de cada usuario, lo que les permite dar un mejor servicio:

*«Me pasa muchas veces que voy y escucho: a fulanito le ha pasado tal cosa y está muy alterado. Y les pregunto, ¿cuántos días lleva sin cagar? 3. Pues que tiene ganas de cagar. Eso también es conocer a la persona. Con otros igual es que su hijo no ha venido en 4 días, y lees “está muy nerviosa”. Pues porque el hijo está de vacaciones... Nosotras estamos ahí a diario y te quedas con algunas cosas, ¡lo entiendes mejor!» E6. (Traducido del euskera)*

O sea, que la relación entre las personas usuarias y las trabajadoras es de gran importancia, porque las necesidades de cuidado no son solamente materiales, sino también afectivas. Además, en muchos casos, es precisamente la falta de afecto y de una red de apoyo lo que agrava la situación de la persona usuaria, con lo que el rol de acompañante de las trabajadoras se vuelve imprescindible:

*«Yo estoy en una planta, y con lo que escucho aquí y allá puedo entender. Que una tienen ganas de vomitar, voy, y le digo “¿qué pasa?”, y “¡¡¡llámale a mi hija!!!”» E6 (Traducido del euskera)*

*«No se trata solo de los medicamentos. A veces están aburridos y estás ahí leyendo con ellos, diciendo tonterías (...) la gente sabe que lo hacemos pero no nos lo agradecen. Lo único que se ve es que has terminado el trabajo, están en la cama y están “bien”» E6 (Traducido del euskera)*

*«Aunque hagas un esfuerzo enorme para contar lo que has hecho por la tarde, ven que el trabajo está hecho, pero, oye, mira qué tarde hemos tenido. Las residentes lo notamos, pero los parientes y responsables no» E6 (Traducido del euskera)*

### *Las trabajadoras de las residencias, a contrarreloj*

Habiendo aclarado cuáles son las funciones de las residencias, observaremos cómo se organizan las personas que trabajan en ellas. Hay turnos de mañana, tarde y noche. Además de las auxiliares de enfermería, hay personal de limpieza y cocina. Nosotras nos hemos centrado en la situación de las auxiliares de enfermería, puesto que son ellas quienes atienden directamente a las personas dependientes.

Les hemos preguntado sobre un día laboral normal, y las trabajadoras nos han relatado una lista quehaceres, uno tras otro, que deben realizar a contrarreloj. Por ejemplo, el turno de mañana es así:

*«El turno empieza a las 8. Luego se distribuye por plantas, por horarios. Mi horario es de 8 a 15:00. Yo estoy en la segunda planta, hay dos salas. Yo estoy en una, hay una media de 12 abuelos, para una. Entramos a las 8 y hacemos baños. Tenemos un grupo de baño: 7. Y tienes que hacer los baños en hora y media, y es gente que levántala, siéntala en la silla de la ducha, llévala, dúchala, sécala, vístela y llévala a la sala. Vale». E9*

*«Te vas a dar los desayunos. Das los desayunos y una vez que los des, hay que sacarlos a pasear al pasillo, caro de una en una, mientras que estás paseando se quedan solos. Paseas, y lo sientas. Paseas y lo sientas. Les tienes que dar las gotas, los inhaladores, todo eso. Y luego tienes que llevarlos al baño. Que hagan las necesidades que tengan, y ya son 11:30-11:45. Y empiezas organizar la comida: los platos, las mesas. Les das la medicación, les hidratas. Todo. 12:30 empiezas a darles de comer, al que le tengas que ayudar le ayudas, al que no, no. Y luego hay un refuerzo en cada sala, pero va al otro lau porque hay más gente de grúa, ya le ha echado una mano a la otra, viene a la mía, porque yo no puedo sola. Comen todo». E9*

*«Y yo con la de refuerzo, me voy a echar la siesta. Gente que usa una grúa cigüeña, o una grúa lipe, que hay que meterlos a la cama, etc. Yo con la otra, 13:40. Luego, me quedo a ayudarle (...). De ahí cada una va a su sala, y piensas que registros tienes que hacer, imagínate: si la has llevado al baño, si ha comido. Ese es el rato que están dormidos entre comillas, si alguno no está dormido le entretienes así por lo bajito para que no moleste, y nada, esa es nuestra hora. Tienes 20 minutos para descansar y yasta. Eso, pero con el reloj, todo el rato.*

*Eso, si todo va bien. Si se pone rebelde, no quiere comer, si se altera, si se pone a chillar, porque yo también tengo una que si ve a un chico, se altera. Pues te trastoca todo. Y entre todo eso tienes que rascar, para dar afecto» E9*

Piden más tiempo, que se reduzcan sus deberes y repartirlos entre más trabajadoras, ya que el horario citado no es real, no se adapta a las necesidades de todas las personas

usuarias y pone en jaque la salud laboral de las trabajadoras. Les parece especialmente inadecuado el hecho de tener horario para ir al baño y contar con muy poco tiempo para la comida:

*«No sé, sinceramente, no sé. ¿Por qué se tienen que quedar 12 personas solas mientras yo me voy a pasear? ¿Y si en ese momento me mareo? O te puede dar un dolor de tripas y vas al baño. O no sé, ¡uno se levanta y te da con el bastón!» E9*

*«El desayuno se da a las 9:30, pero llego adonde algunas personas a las 10. Para las 19 están cenados, pero entre medias han pasado un montón de horas, ¡ostras! Se dice: de todas las comidas, la que mejor hacen es el desayuno. ¡Hombre! (risas). Claro... nosotras también. Pues imagínate ellos» E6 (Traducido del euskera)*

*«No saben que a la gente le cuesta comer, se queda un rato con la comida en la boca, y pasan 10 minutos y le digo: ya ha pasau el tiempo, ya no comes. Caro...si tenemos que hacerlo así, con reloj. Tardan muuuucho tiempo en comer. Mi compañera le da a una de comer a las 14:00, porque, si no, no le da tiempo, y no tiene por qué. Pero así al menos come». E9*

*«A mi no me gustaría que me marcaran cuando tengo que ir al baño, cuando me puedo levantar, “voy al baño” “ no, no, no espera que venga el otro”. Y te dicen a un rato: ahora no hace falta que vengas, ahora lo que me hace falta es que me limpies los pantalones. Que pena. Todo es (silencio). Marcan todo en un papel, pero los tiempos no son reales». E9*

Piden más tiempo, entre otras cosas, para poder estar con las personas usuarias, hablar con ellas y atenderlas:

*«Lo que yo hago es de calidad. Pero (echo de menos) tener un poco más de tiempo para estar con ellos. Para mí (silencio) para mí sí que les llevamos, les duchamos, los aseptamos bien, los llevamos al baño para que no estén tanto rato sentados, pero ese trato te lo piden ellos. Porque algunos tienen familia, pero no vienen siempre ni todos los días» E6 (Traducido del euskera)*

Debido a las modificaciones de los últimos años, las trabajadoras tienen cada vez más quehaceres; por ejemplo, las auxiliares de enfermería tienen que encargarse de tareas que no les corresponden, como poner y recoger la mesa:

*«Ahora, a la hora de cenar, la mesa la ponen las limpiadoras, pero nosotras la ponemos a la hora de comida. Pero en la cena nos toca recoger a nosotras y solemos andar, vamos... (silencio), y en la segunda planta hay dos turnos para cenar: a las 7 y a las 8. Y para las 8 lo tienes que tener todo puesto, con lo cual, les metes de embudo o no cenan, ¿no? A los que les damos puré compuesto, si luego hay tortilla o pescado, les doy yo, pero no a todos porque están hasta las narices del puto puré compuesto, y a veces una tortilla sí... Andamos a toda hostia. Pero algunas cosas las pueden hacer otras»  
E6 (Traducido del euskera)*

*«Antes no te dedicabas a hacer las camas, ni a recoger las toallas. ni a no sé qué. ¡Ahora, lo meten todo en el mismo saco! El cuidar los abuelos, el recoger el comedor. ¡Todo!». E9*

### *La calidad queda en entredicho*

La introducción en el programa Kabia ha empeorado las condiciones laborales junto con la calidad del servicio. La gestión de las residencias se adjudica a empresas con ánimo de lucro, cosa que no satisface las necesidades de las personas usuarias ni garantiza las condiciones laborales dignas de las trabajadoras.

Con respecto a las necesidades de las personas usuarias, las trabajadoras declaran que el ambiente cálido y agradable se ha perdido, y que la residencia se ha convertido en un negocio. Hablan sobre la situación de la residencia de Andoain, y tanto las familias de las personas usuarias como las trabajadoras están de acuerdo en que la calidad del servicio no es como debería:

*«¿Ahora? Pues, desde cuando yo entré, que la dedicación al residente era mucho mejor, tienes más tiempo, estaban con ellos, hablabas, te sabías toda su vida, a lo que es ahora: un negocio. O sea, ahora, lo que no se prioriza. Cara a fuera parece que todo va bien, porque las camas están hechas, todo lo visible está hecho, no sé qué, pero realmente, la atención que le dedicas es muy poca. Para mí, antes sí que era un trabajo de cuidar un anciano, ahora es, le cubres, o sea no está desatendido, le cubres las necesidades, por ejemplo: "quiero ir al baño" "pues espérate un poco porque tengo que hacer ocho o nueve*

*más”. Entonces, no es, “no te preocupes ahora te llevo”, antes era más personal, más, tenías más tiempo, les dabas cariño, porque lo que necesitan es un poquito de atención y mucho cariño...entonces, ahora lo que les das es un poco de atención y el mínimo de cariño. Para mí, después de tantos años, eso se ha convertido en un negocio. Cuanto más abuelo o abuela entra, cuanto más dependencia tenga, más dinero se lleva (quien se lo lleve)». E9*

*« (...) Dicen: un abuelo aquí se tiene que sentir en su casa. ¿Pero si no les dejamos hacer nada? ¿Si no hay tiempo para nada? Un abuelo va a recoger la servilleta y dice una: “ sacarle de ahí!”. No les dejamos ni recoger una servilleta. Y cuando yo entré, incluso había abuelas que entraban en la lavandería y ayudaban a doblar servilletas, o cosían botones, y se sentían válidos». E9*

*«Es que en esos centros, y dedicándome a ello, las personas son un número no son personas: ni es Milagros ni menganita. Y a la hora de las duchas, pin-pan-pin-pon, ni te da tiempo para dar los buenos días, porque los ratios del personal son muy altos. Y la gente está cada vez en peores condiciones, porque tu vas al centro de Andoain, a donde voy yo, mi suegra está en la 3era planta, ¡encima están encerrados!» E1.3*

*«En Andoain tienen otra situación, lo entiendo. Nosotras, de momento, no estamos así. Nuestro trabajo no es un negocio, pero sí estamos muy pendientes de la hora. Y si quieres hacer bien tu trabajo no puedes mirar al reloj. Yo trabajo con personas, no con máquinas. Esa persona, al igual que yo, tiene sus días, sus momentos, y no le puedes decir “venga, venga”. O en la comida: algunas personas comen solas, “a su ritmo”, y no les podemos decir: “¡venga, traga!» E6. (Traducido del euskera)*

El trato ha empeorado porque las trabajadoras no cuentan con el tiempo ni los medios para ello. Es más, el bienestar material de las personas usuarias no está garantizado. Anteriormente se ha dicho que las personas usuarias pasan hambre, y hay que añadir que no siempre se garantiza su higiene:

*«Nos quejábamos más de la atención cuando estaba en Hondarribia: nos lo encontrábamos mojado muchas veces, aquí no. La verdad, aquí no nos ha pasado nunca. Y allí, una vez nos pasó que se ensució*

*justo antes de la hora de cenar y había que cambiarlo. Y me dijeron que era hora de cenar y que lo cambiarían después. Aquí no nos ha pasado algo así nunca: aquí nunca nos han dicho que no para cambiarle» E3. (Traducido del euskera)*

*«En Andoain les cambian de ropa 2 veces a la semana, porque dicen que se lava la ropa martes y viernes». E1.3*

De todas maneras, hay casos en los que el trato cambia mucho según la trabajadora, ya que ellas se hacen cargo no solo del bienestar material de las personas usuarias, sino también de su bienestar afectivo. En el caso de que de la trabajadora contribuya al bienestar afectivo de la persona usuaria, estas y sus familias se muestran agradecidas y dicen que es una suerte:

*«Y le digo: ¿has salido? ¿Con este tiempo? Sí, con la furgoneta, que fueron a tomar algo. Y el grupo que a ella le gusta es el del hijo de Alicia, la enfermera, que se jubiló? Pues el hijo trabaja en Aspace. Mi hermana va duchada y lleva 3 conjuntos en la bolsa, el sábado le ponen uno, domingo y eso. Pues cuando está con este grupo los 3 conjuntos los tiene usaus. Porque dice este chico: ay Ixiar, has traído esto, te voy a poner guapa. Y hay otros grupos que trae el conjunto sin cambiar. Los pelos, y eso que tiene un pelo fácil de peinar. Y la cara roja». E1.4*

Para finalizar, cabe destacar que, según los parientes, la calidad del servicio y el trato hacia las personas usuarias mejora si algún familiar está encima. En consecuencia, podemos afirmar que el derecho al cuidado de las personas usuarias que cuentan con apoyo social es mejor que el de aquellas que no lo tienen.

*«la suegra tiene una vecina, en la residencia, que vive sola. Sola. Y le operaron y le duelen los tornillos. Pues le tiraron a la cama, literal, y le hicieron las placas. Y pide que le mire el médico, y tardó 2 días. El otro día vomitando, ¡y nadie le quiere hacer caso! Porque dicen que es una pesada». E1.3*

La comunicación entre las trabajadoras, así como la relación que tengan que la persona encargada, es decisiva a la hora de garantizar la calidad del servicio. Sin embargo, la voz de las auxiliares de enfermería no siempre se escucha debidamente, ya que las personas encargadas organizan el funcionamiento de la residencia sin tenerlas en cuenta:

*«La de Kabia dice que estamos representadas por la responsable. Porque nosotras somos responsables de sala, y hay otra que va mirando todo. Esa no hace camas, no da de comer....» E9*

*«Yo estoy en la segunda planta y nunca he hecho una reunión. Llevo esperándolo desde junio, la encargada me lo pidió “por escrito”. Es de las que lo que dice la familia va a misa. Nosotras somos la última mierda». E6 (Traducido del euskera)*

En la mayoría de los casos, la comunicación es vertical y no se tienen en cuenta las peticiones de las auxiliares de enfermería. Escuchar a las empleadas está en manos de la persona responsable de capa planta, que no siempre lo considera necesario, por lo que se establecen medios indirectos de comunicación, dejando de lado el diálogo directo:

*«Pusieron un cuaderno para apuntar las agresiones, y no había nada escrito. Y yo escucho todo el rato que este me ha pegau, el otro me ha empujau» E6 (Traducido del euskera)*

*«con la representante de Kabia de aquí, nada, 0. Nosotras para ella somos, no sé, parte de la casa, sí. Para ella, nosotros no tenemos relación. A parte que para ella tampoco ha hecho nada para relacionarse con nosotras. Somos Un grado -10 para ella. Con decirte que a veces entra y no dice ni buenos días.*

*«(...) El problema es la empresa que lo gestiona. Hay un plan de trabajo, bien. Si ves que no funciona, cámbialo. Y las respuestas son: ya sabéis lo que hay. En otros sitios hablan. Aquí no, hay una reunión los miércoles, que lo hacen la dinamizadora, la enfermera, la responsable que coordina todo, y la de Kabia. ¿Y nosotras? De nosotras no hay nadie. Hemos pedido estar ahí, porque me compete a mí. Tú por las mañanas, el jueves, te encuentras con el taco de papeles, con los cambios». E9*

### *Reflejo de la precariedad*

Las condiciones laborales de cada residencia son menester de la persona que gestiona el centro. Por ejemplo, en la residencia de Andoain, algunas trabajadoras se rigen según las condiciones establecidas por Eulen, mientras que otras siguen siendo empleadas municipales, aunque no sean muchas: tan solo el personal de enfermería y limpieza. El resto de auxiliares de enfermería son trabajadoras de la empresa, lo cual

genera una diferencia notable en las condiciones laborales, sobre todo en cuanto a calendario y salario:

*«Sí, madre mía, la que está como nosotras en Kabia, solo trabaja de lunes a viernes, sólo de mañana, no trabaja festivos, no trabaja en navidades y día uno. Puede coger puentes. e...en el sueldo. Muchísima diferencia. 700€ de diferencia. ¡Sin trabajar festivos! ¿San juanes? No trabaja. ¿31 de julio? Tampoco. ¿Santiago? Tampoco». E9*

Las trabajadoras de la empresa trabajan durante 7 días y después libran 2, pero las empleadas municipales trabajan de lunes a viernes. Las primeras creen que es excesivo trabajar durante 7 días seguidos, no solo por el volumen de trabajo, sino también porque trabajar con personas es una tarea ardua:

*«Trabajamos 7 días. 7 días y libramos dos. La semana que te ha tocado librar el fin de semana, empiezas el lunes, y va llegando el sábado o domingo, ya vas cansada. ¡Y que son personas! Y te chupan un montón de energía...» E9*

En este aspecto existe una gran diferencia entre los casos de Hernani y Andoain. Las trabajadoras de Hernani tienen el mismo salario que las empleadas públicas; en cambio, en Andoain, al haber dos tipos de empleadas, el salario lo establecen dos entidades: el ayuntamiento y la empresa Eulen. Hay 700 € de diferencia entre los dos; siendo el más bajo de 1200 €; lo perciben quienes trabajan también durante el fin de semana.

El plus de fines de semana asciende a 2 € por hora, y las trabajadoras creen que es insuficiente:

*«A dos euros la hora. Tú trabajas 7 horas x 2. Y dices, voy a trabajar el domingo. Y te preguntan: ¿te merece la pena ir a trabajar el domingo? Y dices: no. no. Me van a dar 20 o 25 euros por ir». E9*

Los ratios establecen cuántas trabajadoras hay por persona usuaria. En Andoain, es de 1 trabajadora por 20 personas usuarias. Evidentemente, es muy poco, y tanto las trabajadoras como las familias de las personas usuarias exigen que haya más:

*«¿Por las mañanas? Estamos 2 abajo, otras 2 en el segundo, y otras 2 en el tercero. Y luego los refuerzos. Trabajan de 8 a 11, que son las que hacen duchas y camas. Y hay algunas que vienen a dar de comer de 12:30 a 14:00, pero de turno a 8:00 a 15:00, así. Y abajo 40 y pico personas y con dos». E9*

*«En la sala hay 10-11. Según... Han llegado a ser 12. Y una sola persona. Yo no sé quién debería ser, quién debería ponerse, pero me parece que los ratios deberían ser más bajos» E6. (Traducido del euskera)*

Las trabajadoras exigen mejoras con respecto al salario, el calendario, los ratios y las bajas; es decir, exigen los mismos derechos que las personas empleadas en otros sectores:

*«Pues lo primero lo primero: los ratios. Lo principal. Esta en 1 hora 32 minutos por residente al día. Y pedimos primero personal. Y luego, las condiciones, que trabajamos 7 días, que no sean esas jornadas, porque trabajamos 49 horas, o veces, depende. Y luego, que no podemos trabajar con un reloj. Y luego, pues yo que sé, los días personales que no tenemos, las bajas, lo que todo el mundo tiene? Y parece una tontería? Pues nosotras no los tenemos. No tenemos 3 días personales, no tenemos bajas». E9*

Por otra parte, las trabajadoras no siempre son fijas, y esta variabilidad empeora la calidad del servicio, ya que, como hemos dicho antes, el hecho de que la trabajadora conozca a la persona usuaria garantiza la calidad del servicio:

*«Allí estaba la misma persona todas las tardes. Aquí no, aquí cambia mucho. El cambio es muy grande. Hay una auxiliar dos días seguidos, y al día siguiente hay otra. Pero no toda la semana, igual vuelva la semana siguiente. Y a nosotras nos parece que es un cambio muy grande» E3. (Traducido del euskera)*

*«...y resulta que cada día que voy hay una persona diferente. Y me dicen: "¡es que tenemos muchos cambios!" Y me dice la encargada: "es que no encontramos personal para las sustituciones". Y están trayendo gente que no sabe euskera, y gente que es euskaldun, que no habla castellano, no tiene quien le pueda hablar, porque no consiguen trabajadores. Porque todos están metidos en Osakidetza, les llaman para uno o dos días, y se lleva a los trabajadores». E1.3*

Les hemos preguntado a las trabajadoras de Hernani sobre la posibilidad de entrar en Kabia, y nos han respondido claramente que no quieren hacerlo y que temen las consecuencias que pueda acarrear dicho cambio:

*¿Os asusta entrar en Kabia? «Sí, mucho. Sabemos que las fijas seguirán, no sabemos cómo pero así será. Pero yo, con las vacantes, yo no paso, y las personas que vienen detrás, que están en las listas o a golpe de teléfono, menos. Tenemos miedo porque no sabemos nada, qué harán, y por eso estos últimos meses estábamos muy alteradas» E6. (Traducido del euskera)*

### *Consecuencias físicas y psicológicas*

La labor de las auxiliares de enfermería, al contrario que el trabajo de la cuidadora principal, tiene principio y fin. Dejan de lado el trabajo y siguen con su vida. Sin embargo, la naturaleza del trabajo de cuidados es dura, cruda y genera cansancio, a la par que resulta muy agradecida.

*«Mi trabajo cansa, pero me gusta mucho. Pero se puede mejorar y cansa mucho, cuando llego a casa me quedo encajada en el sofá» E6. (Traducido del euskera)*

Al mismo tiempo que la situación de la persona con dependencia empeora, las dificultades aumentan, ya que resulta más difícil mover a esa persona así como comprender sus emociones. En ocasiones, las personas usuarias se muestran violentas con las trabajadoras, y pese a no ser plenamente conscientes de ello, dichas actitudes tienen consecuencias físicas y psicológicas sobre las trabajadoras:

*«Recuerdo que una vez lo senté después de la ducha, estaba arrodillada y ¡zas! Me pegó, y empecé a llorar, pero pensé: no saben qué hacer. ¿Cómo gestionarlo? Pues, sobre todo, dejarlo, y ya volveré. Si es 10 veces, pues 10 veces. Aunque ponga que hay que hacérselo primero a esa persona, pasar a la segunda, hasta que se le pasa. ¿O que no quiere comer? Pues que no coma. Entre nosotras nos decimos qué nos funciona y aprendemos las unas de las otras» E6. (Traducido del euskera)*

Cabe destacar que al tiempo que la situación laboral ha empeorado, la salud de las trabajadoras también se ha visto mermada, y los riesgos han aumentado. La necesidad de darse prisa, la presión y el no poder responder a todas las peticiones de las personas usuarias genera malestar:

*«A mí al gustarme mucho, y es que he pasado mucho tiempo ahí disfrutando. Pues me duele más. Me duele el que te llame y espera! ¡Espera! Y, que tengas que llevar al baño, 3 mujeres en un lado, y*

*2 hombres en el otro lado. Los tratamos como si fueran un juego de ajedrez. Movemos las fichas. Pues a veces una ficha se nos ha olvidado, o nos la hemos perdido. Es esa la sensación. Ahora aquí, ahora aquí». E9*

Es más, si una trabajadora pone su granito de arena, pone en marcha una iniciativa o se inventa algo para entretener a las personas usuarias, no se le agradece. Lo que las personas gestoras aplaudían hace diez años, ahora lo desprecian e invisibilizan. Y eso, por supuesto, genera frustración, y vuelve pasivas a las trabajadoras:

*«Antes cuando hacías algo, te decían, mañana tal... “Que bien Ana\*!”...y para ti, el mañana es un empujón. Pero ahora nunca te dicen...muy bien tal...nada, nunca. Nunca lo vas a hacer, lo suficientemente bien para esa gente que esta por arriba, para que te digan: “hoy bien, pero mañana mejor e”. Nunca te agradecen nada». E9*

### *La organización como vía de empoderamiento*

La relación entre trabajadoras, la red de apoyo y la opción de luchar varía en cada lugar. En el caso de Hernani, la mayoría son trabajadoras fijas, por lo que se conocen y, además de ser compañeras de trabajo, tienen una relación de amistad:

*¿Qué relación tenéis entre las trabajadoras? «Muy buena. Hacemos cenas y comidas (...). La mayoría somos de Hernani pero también de otros sitios» E6. (Traducido del euskera)*

En cambio, el caso de Andoain es distinto. La situación y las condiciones laborales repercuten directamente en la relación entre las trabajadoras. En dicho sentido, el hecho de que existan desigualdades notables entre las auxiliares de enfermería que llevan a cabo el mismo trabajo tiene un impacto directo sobre la colectividad de las trabajadoras. De todos modos, las trabajadoras afirman que intentan no fijarse en eso:

*«Ya nos hemos acostumbrado! Cuando asumimos que se iba a quedar así, No lo estamos pensando todos los días. Estamos juntas de lunes y viernes y ya». E9*

Además, en la jornada laboral, no hacen los descansos juntas, sino de manera individual, lo cual no facilita que se conozcan y traten entre ellas en un entorno informal. Las trabajadoras se quejan de que eso también ha cambiado durante los últimos años:

*«No, los descansos se hacen sola. Es muy raro que coincidan con otra. Antes sí teníamos todas el descanso, y teníamos un sitio. Ahora no tenemos nada, a la calle (risas)». E9*

Ante la violación sistemática de los derechos laborales, las trabajadoras de Andoain están en huelga. Algunas se han unido a la convocatoria de huelga del sindicato ELA, y como los servicios mínimos son del 90%, solo 1 de cada 10 empleadas puede hacer huelga. Pese a que tienen razones de sobra para hacer huelga, denuncian que la patronal y la Diputación de Guipúzcoa se niegan a escucharlas. Las trabajadoras creen que no hay voluntad para negociar y que se legitima la violación de sus derechos laborales:

*«Pues empezamos porque se nos caducó el convenio, entonces se preparó un borrador, donde se pedían cosas que en el convenio no estaban registradas, y eso se presentó en la mesa negociadora, y todo eso fue rechazado. Todo se rechazaba (...) La Diputación. Entonces se hicieron varias propuestas, (...) al final no llegaron a un acuerdo. La mesa negociadora, ninguna propuesta era viable, entonces ELA, dijo que hasta que no se tratara de negociar del día 1 de enero del 2017, porque ellos querían empezar a negociar desde 5 años atrás. Y eso era una tomadura de pelo, porque los precios eran más bajos. Entonces ELA salió de la mesa, hasta que no hubiera una propuesta decente (...) La mesa estuvo parada. Y se empezó la huelga, para hacer visible. Porque ahí vamos muy pocas. Vamos solo las delegadas y ...» E9*

La huelga está resultando ser muy larga, lo cual genera cansancio y frustración en las trabajadoras. Por tanto, no todas tienen la misma capacidad para hacer huelga que tenían al principio, y se crean conflictos entre ellas. Algunas tienen contratos breves y temen hacer huelga; por si fuera poco, si la hacen les reducen el salario, por lo que, al cabo de los meses, la situación económica de algunas es insufrible:

*«El problema nuestro es que aquí la gente está con contratos cortos, todo esta gente nunca te hace la huelga». E9*

*«De las de siempre hacemos 7 o 8, siempre las mismas. Y el resto tampoco hace. ¿Que pasa? A ver, yo soy antihuelga e, yo digo, vamos a arreglarlo de alguna manera antes de hacer la huelga, ¿no? Hablar. Las huelgas me ponen nerviosa. Yo en la que hicimos en 2013, de marzo a diciembre, perdí 8 kilos y aparte de un montón de dinero. Y un montón de problemas de ansiedad, porque la huelga no te trae un estado de salud bueno, porque estás todo el rato ¿y mañana? Y te*

*tienes que enfrentar a tus compañeras, porque no todas pensamos lo mismo. Entonces, hay cosas que son desagradables. Y hay gente que trabaja. Y me decía una: esta vez no voy a hacer, porque en la anterior hice y no se ha conseguido nada, ¿qué pasa? Voy a perder 300 euros para que resulta, todo salga igual. Yo entiendo. Yo tampoco hago todo el mes, hago los días donde hay algo gordo». E9*

*«Te quitan por no trabajar dos días 200 y pico euros, vamos, que con el sueldo que hay. A la gente la entiendo». E9*

*«A raíz de ahí empezó (...). “Estáis perdiendo dinero”. Una amiga me decía: las camas que se queden sin hacer, o la ropa, los abuelos no, esos hay que atenderlos, ¡pero algo que se vea! La gente que hacía huelga, decía, no quiero perder las horas que tenga, para que no se note. Si estamos en huelga, nuestro trabajo se reparte entre las otras, y hacen las camas de 14.00 a 15.00. Por el miedo a es que si (silencio) ¡QUE NO! Es que ha dicho ésta que hay que hacerlas». E9*

No obstante, en los últimos tiempos ha habido un cambio: los parientes de las personas usuarias han mostrado su apoyo a la huelga, y han comenzado a exigir una solución a la Diputación. Denuncian que la larga huelga de las trabajadoras repercute en el servicio ofrecido a las personas usuarias y piden que la Diputación les devuelva parte de lo que pagan:

*«Hemos hecho un mes. A partir de ahí, seguimos sin negociar, sin nada. Lo único, ahora las familias, ahora se están poniendo un poco, porque están pagando un servicio y no se da. Han hecho un grupo de familias, con una portavoz, ella es la que transmite a todas las familias, todo lo que ocurre, se ha hecho un grupo de whatsapp y parece ser que ahora, puede llegar el momento en el que se nieguen a pagar una cuota de la cual, el servicio no es el que se le ofrece». E9*

Para las trabajadoras ha sido muy importante recibir el apoyo de los parientes, puesto que la solidaridad les da fuerza. Es más, las trabajadoras defienden que no hacen huelga solo por ellas mismas, sino también por el derecho al cuidado de todas las personas:

*«Para mí que las familias se involucren y nos apoyen es bueno. Yo hago la huelga por mí, pero también por ti, para que tu familiar esté en buenas condiciones, yo creo que al final, es la familia la que apoya. En Villabona es una pasada». E9*

---

### 6.4.3.2. TRABAJADORAS DEL SERVICIO A DOMICILIO

---

#### *Características del servicio*

Este servicio tiene como objeto mantener la autonomía personal de las personas usuarias, así como impedir que la pierdan y compensarla. El servicio ofrece asistencia parcial o total para llevar a cabo las actividades básicas del día a día, así como en el cuidado personal y las actividades prácticas.

Cada municipio tiene su propia normativa que regula las características del servicio. Aunque cada una tenga sus particularidades, todas se basan en el Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.

El servicio tiene los siguientes objetivos:

- ▶ Reforzar la sensación de seguridad de las personas usuarias
- ▶ Detectar las necesidades que podrían requerir de la intervención de otros servicios
- ▶ Fomentar la integración de las personas usuarias en su comunidad e impedir situaciones de aislamiento y/o exclusión
- ▶ Permitir, en la medida de lo posible, que la persona pueda vivir en su propia casa durante el mayor tiempo posible y con una calidad de vida adecuada, de manera que se impedirá o retrasará el ingreso en los servicios de salud o residenciales
- ▶ Ayudar a las personas cuidadoras del entorno familiar o social que cuidan de la persona usuaria, y aliviar en cierta medida sus responsabilidades de cuidado, para que tengan condiciones adecuadas para su desarrollo personal, profesional y social
- ▶ En general, sustituir de vez en cuando, cuando no esté, a la persona que se dedica al cuidado principal de la persona usuaria
- ▶ Ayudar en el cuidado de menores, cuando sus padres o tutores no los cuiden adecuadamente
- ▶ Mejorar la convivencia de las familias que se encuentran en crisis debido a factores psicológicos, físicos y sociales, así como prevenir los riesgos que puedan derivarse de dichos factores

El servicio ofrecido incluye las siguientes actividades, al tiempo de excluye las que no se concretan: las actividades de asistencia doméstica y las de asistencia personal:

- ▶ Hacer la compra y preparar la comida; asistencia a la hora de limpiar, secar, planchar y ordenar la ropa; limpiar y organizar la casa (no se

incluyen las limpiezas generales extraordinarias); hacer la cama y limpiar los espacios comunes del edificio

- ▶ Asistencia en el aseo personal, a la hora de levantarse del asiento, acostarse, levantarse, vestirse y comer; asistencia en la toma y control de medicamentos establecidos por los servicios de salud; asistencia a la hora de ir y venir tanto dentro como fuera de la casa, siempre que sea en sus alrededores, por ejemplo, para ir al centro de día

Las horas de servicio dependerán del grado de incapacidad de la persona así como de su situación personal y familiar. Los fines de semana no hay servicio.

Anteriormente hemos analizado algunas características del servicio a domicilio, y en este capítulo ahondaremos en ello: ¿Cuál ha sido la evolución del servicio a domicilio? ¿Cuál es su valor? ¿Cuáles sus limitaciones? ¿Cómo se organiza?

Para empezar, debemos señalar que este servicio ha sufrido pocos cambios en los últimos años. Se organiza de manera parecida y las trabajadoras tampoco han cambiado. De todos modos, ha habido altibajos: la Ley de Dependencia ofrece prestaciones económicas para contratar a una cuidadora en el hogar, lo que ha acarreado, en parte, que las personas usuarias hayan sustituido el servicio a domicilio por una trabajadora de hogar.

El servicio a domicilio es un servicio valioso, por lo que se trata de un servicio imprescindible de la competencia municipal. Este servicio permite, en gran medida, que la persona con dependencia pueda estar en su casa. Las trabajadoras creen que es un servicio especial porque se da una atención personalizada a la persona usuaria y se realiza, además, en su propia casa. Considerando que esas características son más compatibles con sus vidas, el cuidado de su familia y/o su forma de entender los cuidados, algunas han elegido trabajar en el servicio:

*«Ya había trabajado como trabajadora de hogar, con mi abuela, luego falleció. Una compañera me dijo que había este trabajo y me presenté. Tengo el título de instituciones, pero me gusta más trabajar aquí (en casas), es otro rollo, lo otro los veo más como números, aquí es más personal». E8*

*«Pues viviendo en Astigarraga es más fácil, yo he tenido a dos hijas, muy seguidas, cogí una excedencia de dos años, y luego me reduje la jornada. Entonces me daba tiempo a llevarlas a la ikastola, a llegar a trabajar, a volver a buscarlas. Me he arreglado en ese sentido muy bien porque mi marido se va a las 6 de la mañana y no vuelve hasta las 19:00 de la tarde. No puedo contar con él para nada. Entonces, trabajar en el mismo pueblo donde vives está bien. Pero entiendo*

*que para la que tiene que venir de fuera, yo tengo hora y media libre, y hago las compras o muchas cosas. Pero si no eres de aquí, pues tienes que esperar tomándote un café». E10*

*«Yo me las arreglo bastante bien porque no estoy casada ni tengo hijos. Vivo sola con mi madre y si me ofrecen un trabajo intento adaptarme un poco a la situación. No tengo problema. Suelo estar alrededor de dos horas o algo menos, nunca estoy más que dos horas» E7.1 (Traducido del euskera)*

Asimismo, es una buena manera para que las familias comiencen a externalizar los cuidados. El servicio a domicilio se ocupa de algunas de las funciones de la cuidadora principal, aliviando su volumen de trabajo, pero con poco impacto sobre la persona usuaria. La razón principal es que el cuidado se da en el hogar de la persona usuaria, tan solo cambia la persona que cuida: pasa de ser alguien del entorno familiar a una auxiliar de enfermería, pero como se trata de un cuidado personalizado, se desarrolla una relación afectiva estrecha entre las dos personas; por eso, se trata de la trabajadora que más se parece a la cuidadora principal.

*«Es importante, porque es el paso entre estar en casa o irte a una residencia. Muchas veces con que vayas a echar una mano pues es suficiente para que no tengan que salir de casa. Las compras, la comida hago yo. Yendo yo todos los días pueden estar». E10*

*«Yo creo que les damos alegría de vivir, están en su casa y les damos, eh, la oportunidad de seguir ahí. Visto el trato de las residencias, que todo es pa-pa-pa-pa. Hay que hacer las cosas aunque no tengas ganas. No sé cómo decirlo. Ahora mi madre también ha empezado en el centro de día, y me dice: “Aquí no puedo hacer lo que quiero”. Y eso, cuando están en casa hay una gran diferencia» E7.1 (Traducido del euskera)*

*«El trato es más personalizado, ¿no? Están solo contigo. En la residencia hay mucha más gente y la relación es más estrecha. Si la persona es más especial y más fácil de llevar, es más estrecho. Yo creo que el servicio a domicilio es importante» E7.2 (Traducido del euskera)*

En ese sentido, las trabajadoras de este servicio suelen ser las más «de casa» de entre las trabajadoras profesionales: las personas usuarias no siempre comprenden adecua-

damente cuáles son las funciones y los límites del servicio. Aunque las condiciones estén establecidas de antemano, en ocasiones las trabajadoras tienen que recordárselo a las personas usuarias. Quedan fuera del servicio la asistencia para la pasión y la amistad; la atención directa a parientes que vivan en el mismo domicilio que la persona usuaria, si las y los técnicos municipales aseguran que dichas personas no utilizan el domicilio a diario; el seguimiento sanitario a realizar por profesionales, como por ejemplo poner inyecciones, tomar la tensión, empleo de sondas, curar úlceras y dar medicamentos que requieren de conocimientos específicos; la realización de arreglos importantes en la casa, tales como pintar o empapelar paredes; las tareas de aseo no mencionadas anteriormente y la realización actividades que no hayan sido previstas por las y los técnicos municipales.

Las trabajadoras deben dejar claro cuáles son sus funciones y mantener las distancias, debido al trato cercano que se da.

*«La ayuda a domicilio está menos valorada, porque antes era obligación de las mujeres, pero ahora se valora cada vez más la labor de una trabajadora de ayuda a domicilio. Yo como responsable sí que veo, que hay un cambio por parte de los usuarios y las familias, la de valorar el trabajo del personal auxiliar. Porque: “mándame la chica y que me haga de todo”. Y no: no es una chica, es una trabajadora, auxiliar de ayuda a domicilio, y tiene un servicio de tareas domésticas, o atención personal, o hace un mixto. En función de las necesidades de la persona, se da una atención u otra. Y ya van asumiendo, que la chica no es la chacha» E8*

De todos modos, el servicio a domicilio tienen un límite: se pueden dar, como máximo, 4 horas de servicio al día a una persona usuaria. Y en el caso de algunos usuarios, por supuesto, las necesidades de cuidado superan ese límite. Entonces, este servicio dejar de ser suficiente y es hora de acudir a otros servicios que sirvan de alternativa o complemento. De todos modos, dar ese paso suele resultar difícil:

*«A ver, las mujeres que van a las casas, no cubre las necesidades de una persona dependiente. El que vaya a hacer 1 hora la limpieza a una casa, no cubre. Y si tiene que hacer 2 cosas, en una hora, no se puede hacer. Es inviable. ¿Que den más horas? Ya pero hay personas que necesitan 3 horas, y personas que necesitan todo el día. Y hay personas que no tienen quien les cuide y depende totalmente de esa persona. No es suficiente». E2*

Como hemos dicho, este servicio, al darse en la casa, adquiere un tinte personal y doméstico, por lo que, en la misma medida en que la que la cuidadora principal suele ser

una mujer, las personas usuarias prefieren que la auxiliar de enfermería a domicilio también lo sea. Sin embargo, eso no es tan habitual en residencias y hospitales:

*«Yo tengo dos hombres, auxiliares de ayuda a domicilio. Pero, “¿cómo me va a venir un hombre a limpiarme a mi la casa? ¿A ducharme?” Pero si te ingresan en un hospital, y si te ducha un auxiliar, ¿pasa algo? no...pues exactamente igual un auxiliar de ayuda a domicilio. O que vayas a cualquier lugar y que haya personal de limpieza hombres, nos parece bien. ¿Y por qué no en mi casa?» E8.2*

Finalmente, aunque cueste poner límites y hacer comprender que las trabajadoras son profesionales, se trata de un servicio que las personas usuarias, así como sus parientes, valoran mucho. No obstante, las instituciones públicas no le dan la suficiente valía o, al menos, no se refleja en las condiciones laborales del servicio o de las trabajadoras:

*«Ellos siempre han sabido valorar nuestro trabajo, para ellos somos importantes». E10*

*«Es un trabajo que se lleva años haciendo y está más valorado en la sociedad que en las instituciones». E10*

### *A toda prisa*

Anteriormente hemos mencionado cuáles son los quehaceres incluidos y excluidos del servicio. En teoría, es así, pero las trabajadoras reconocen que deben hacer todo tipo de tareas, y, con frecuencia, a toda prisa:

*«Nos toca hacer de todo, pero hay cosas que se supone nosotras no debemos de hacer. No podemos pinchar y otras cosas. A mí no me ha pasado. Pero sé a compañeras que les ha pasado: si le tiene que pinchar la insulina a un hombre que le temblaba la mano, pues lo hacen aunque no debería (...). Haces, en vez de llamar a la coordinadora, y que mande a una enfermera». E8.1*

*«Hacemos mucha limpieza de la casa, mucho más de lo que igual nos gustaría». E10*

*«Hay una señora en la cama, le hago el aseo en la cama, se viste, la levanto, y se lava la cara y se peina sola, colabora, es una persona vital. Hace de comer y todo. En una silla de ruedas. Y yo luego pues*

*le hago la cama, le limpio el baño. ¡Es una caserío muy grande, la verdad! Hacer en hora y media todo, ¡pues corriendo!» E8.1*

Y es que, además del bienestar material de las personas usuarias, el bienestar afectivo también debe cuidarse. Pero, en muchas ocasiones, el tiempo establecido para el cuidado de la persona usuaria no reconoce este hecho, por lo que las trabajadoras se encuentran en un brete: deben trabajar a toda prisa para poder cumplir con las peticiones de las personas usuarias, y, frecuentemente, ofrecen un tiempo de trabajo no remunerado. Las trabajadoras destacan que muchas personas no necesitan tanto que les ayuden con el aseo, sino que les hagan compañía:

*«Yo puedo tomármelo (el tiempo). Además me dicen que me siente. Y luego quizá le digo: “pero tendré que hacerte la comida”. Y me contesta “Pues hazme así un arroz rapidito y ya está” (risas). Y me cuenta sus penas, reímos y lloramos, cantamos...» E7.1 (Traducido del euskera)*

*«No somos psicólogas, pero hacemos ese trabajo. Y he aprendido a desconectar, pero tienes que aprender a hacerlo. Al principio hubo un caso en el que le decía a mi madre “ama, voy a dejar el trabajo. Es que no puedo con esa persona, me traigo todos sus problemas a casa”» E7.1 (Traducido del euskera)*

*«Me dicen, “quédate un poco más”, pero yo suelo estar deseando de llegar a mi casa...» E7.2 (Traducido del euskera)*

Cómo decir que no a la persona usuaria que necesita de cuidados: a las trabajadoras les resulta difícil poner límites y dar por terminado el servicio, puesto que conocen a la persona y deberán estar con ella también al día siguiente. La realidad es que los tiempos no siempre se calculan como es debido, y que la posibilidad de adaptación varía según la persona encargada:

*«Si me hubieran pagado todas las horas que he pasado ahí, pues bueno. Igual, si termino a las 17 y veo que está a gusto, pues me quedo un poco más. Y he solido explicar eso en las reuniones, y me dicen: ¡eso es asunto tuyo! Y, por una parte, es así, pero no se valora» E7.1 (Traducido del euskera)*

*«No, en ese sentido si me han dado media hora para asearle, y si veo que no llega, le digo a la familia o le digo a la encargada y me suben el tiempo». E8*

Si la relación entre persona usuaria y cuidadora es buena, es muy frecuente que la persona usuaria pida más tiempo.

*«Iba dos días, pero ahora quiere que vaya todos los días. Eso pasa mucho: se acostumbran a ti. Este hombre conmigo muy bien, pero cuando cojo vacaciones ha solido tener problemas, se acostumbran mucho a ti, para lo bueno, y para lo malo». E8.1*

*«La hija me ha consultau qué tal sería ir todos los días. Así que ya te digo que las familias son buenas con nosotras». E8.1*

De todas maneras, cabe subrayar que según la situación económica de la persona usuaria, no siempre es posible contratar ese servicio durante tres horas. De hecho, suele resultar más barato contratar a una trabajadora de hogar que el servicio a domicilio, por lo que algunas personas han optado por la primera opción:

*La gente te pide más? «Sí, pero es que no puedes. Te da pena, pero tienes que ir a donde otra. Pero yo llamo a la coordinadora, o a los servicios sociales para decir que esta persona necesita más tiempo. Depende de la persona, necesita o no, está dispuesta a pagar una media hora más o no. La gente mira el dinero. Si una persona tiene una pensión de 600€, y le está pidiendo el ayuntamiento la hora a 7 o 8 euros. Igual le compensa traer a una persona particular para que le haga más». E8.1*

Al fin y al cabo, tener trato directo con las personas usuarias les da flexibilidad, por lo que, muchas veces, meten horas no remunerados, pero si algún día se les enferma algún familiar y no pueden dar servicio, arreglan la situación con la persona usuaria, en confianza. De todas maneras, tomarse un permiso por enfermedad debería ser un derecho y no un favor:

*«Un día mi madre estaba mal y una señora me dijo: déjalo todo y vete, ve a ver a tu madre. Y yo me fui tranquila porque sé que en otra ocasión meteré más horas cuando me lo pida, y si no lo hace, también. Porque tenemos buena relación. Es un favor...» E7.1 (Traducido del euskera)*

### *La trampa de la flexibilidad*

Las trabajadoras a domicilio suelen trabajar de mañana y tarde, y según el municipio, también en fin de semana. No atienden a las mismas personas usuarias todos los días,

ni cumplen con las mismas funciones a diario. Según el mes, cambia incluso el número de horas que trabajan, puesto que las personas usuarias pueden prescindir del servicio a su gusto:

*«Empiezo a las 7; cada día es diferente. Lo ducho cada dos días, entonces una hora y media o dos horas. De 7 a 9 o a 8:30. De 9 a 10. De 10 a 12. De 12 a 13. De 13 a 14:30 y 14:30-15:30 o 16. Ahí normalmente termino. El jueves es un día en el que acabo a las 14:30. Por las tardes y los fines de semana no se hace» E7. (Traducido del euskera)*

*«Por lo menos, y luego que nosotras tengamos que “pagar” el que uno le ingresen, el otro se vaya de vacaciones, es que va a haber un festival de sus nietos y no sé qué, uf, entonces no voy a trabajar yo. “ya pero hay que fomentar que hagan vida fuera...” entonces pide que el ayuntamiento asuma». E10*

Hay unas pocas que trabajan a jornada completa, pero la mayoría tiene un contrato parcial:

*«Trabajamos 7 personas, 2 de ellas trabajan en pisos tutelados, bueno, trabajan por las tardes en los pisos tutelados y por las mañanas en el SAD. Son las únicas que tienen una jornada completa. El resto, yo tengo 25 horas por ejemplo ahora». E10*

En municipios más grandes como Hernani y Andoain, hay una gran demanda, por lo que las trabajadoras pueden elegir si trabajan de mañana o de tarde, pero eso no es posible en municipios más pequeños, y las trabajadoras deben estar disponibles tanto de mañana como de tarde. Además, las trabajadoras afirman que el perfil de las personas usuarias es cada vez más dependiente, y que piden servicios cortos pero con mayor frecuencia, no como antes:

*«Ha cambiado el perfil del usuario, hace muchos años el perfil era de lunes a viernes, de atención doméstica, en el 99% de los casos y ahora es gente con mayor dependencia, mayor deterioro, y igual le tengo que ir a levantar a la mañana, a acostarle al mediodía, y luego, a levantarle de la siesta. Y a la noche. Eso lo hacemos entre varias compañeras». E8.1*

La atención a personas que viven en caseríos tiene sus particularidades, porque a las trabajadoras no les pagan el tiempo de tránsito entre domicilios:

«La coordinadora igual pone, terminas 10:30 y entras a las 10:30 (a la siguiente) y digo: yo no puedo entrar y salir a la misma hora. Entonces, un cuarto de hora yendo y un cuarto de hora viniendo, pues se te alarga la jornada pero sin cobrar». E10

«Y encajar es difícil, hay cuatro personas, para el centro de día, entonces necesitas 4 personas sí o sí. Por eso se coge a una personas más, estando nosotras a falta de horas». E8.1

«El tiempo de un domicilio a otro. Que en Vizcaya de 36 horas, trabajan 30 y las otras 6 horas, se contabilizan como que me parecen muchas eh! Porque en Donosti han conseguido este año 2 minutos de una casa a otra, el año que viene 3 y el siguiente 4. Han conseguido eso después de pelear un montón de tiempo. O sea que (risas). 6 horas me parece imposible conseguir». E10

Por tanto, las trabajadoras reorganizan los servicios hablando directamente con la persona usuaria, para adaptarse mejor a las necesidades de ambas. Eso corre a cargo de la trabajadora, claro, y depende de su capacidad de negociación:

«Le dije que no podía venir a una casa solo para una hora, pero si te hago una hora y media tres días, ¿te parece bien? E hicimos el trato así... Lo puedes hacer si se trata de la limpieza, pero no del higiene. Y la comida se la hago para dos días, ¿me entiendes?» E7.1 (Traducido del euskera)

En realidad, tampoco se paga el costo total del transporte en coche; las trabajadoras deben poner el vehículo, y la gasolina se paga diferente según el caso, aunque siempre por debajo de su valor:

«Eso es. Yo iba a un caserío a hacerles la comida, y limpiar, y el chico también va a un caserío, donde un hombre, mañana y tarde, y pones tu el coche. Y la gasolina pagan a una birria: 0'19, hasta ahora. El coche y el tiempo». E8.1

«Ahora nos van a dar un plus de transporte de 30 euros». E10

«El ir a caseríos, yo creo que ya que el tiempo (en la calle) no lo reconoce, la única empresa que si lo reconoce es la de Donosti, pues que el de los caseríos al menos. En Hernani hacen, si trabajas dos

*horas en un lugar alejado, te corresponden una hora y tres cuartos. Eso a cuenta de quien va? Igual de las familias, ni siquiera de la empresa, que las familias pagan 2 horas, y luego tienen una hora y tres cuartos. No me parece tampoco justo. (...) Debería de ser que pagara la familia 2, que hiciéramos 2 y un cuarto de hora más nos pagara el ayuntamiento». E10*

Por eso, muchas trabajadoras prefieren hacer los servicios del centro urbano y no los de los caseríos. De todos modos, destacan que hay pocas personas usuarias que vivan en caseríos:

*«Y caseríos, es verdad que no hemos tenido muchos servicios en caseríos, no se si todavía las familias no, o contratan a una interna». E8.1*

Con respecto a trabajar los fines de semana, en Urnieta, por ejemplo, atienden los sábados, y en Hernani y Andoain tanto los sábados como los domingos. Aun así, no todas las trabajadoras están dispuestas a trabajar durante el fin de semana:

*«Una amiga de Hernani me decía: “Me han preguntado si quiero trabajar de mañanas o de tardes”. Aquí es imposible, pero en Hernani tienes opción para elegir. Y el fin de semana, siempre hay quien quiere trabajar».E10*

*«Aquí es complicau. Y el servicio del domingo que tenemos, me llamo a mí la primera (por orden de antigüedad) y me dice: Marta\*, ha salido. Y le dije: pues que quieras que te diga, no. Si estás apurada porque no encuentras pues ya haré mientras. Pero una ya cogió». E10*

### Salarios reducidos

A casi todas las trabajadoras les gusta su trabajo y se esfuerza por dar un servicio de calidad con los recursos que tienen. Sin embargo, creen que el sueldo es injusto:

*«El único problema es ese. Porque en el trabajo estamos a gusto, pero no está bien pagado» E7.2 (Traducido del euskera)*

*«No nos valoran» E7.1 (Traducido del euskera)*

Por tanto, pese a que trabajan durante muchas horas, el salario no es suficiente para mantener unas condiciones de vida dignas en el caso de muchas trabajadoras. Por eso existe el pluriempleo, y las trabajadoras ofrecen servicios particulares a domicilio:

*«¿Estás contenta con el sueldo que recibes? (risas) pues contenta, la verdad es que no es un sueldo, ya te digo, yo tengo un incentivo, que es el que hace que me suba un poco el sueldo, pero aun y todo tampoco es un sueldazo para echar cohetes. Para vivir tú sola de ello no. De hecho hay compañeras que tienen trabajos particulares, Y la empresa te puede decir: es que tienes trabajos particulares! Ya pero es que yo en mi caso tengo un marido y hay dos sueldos, pero si depende de ti sola». E10*

Además, dentro del servicio a domicilio, hay varios gestores: por un lado, están las peticiones canalizadas desde la Diputación de Guipúzcoa; por otro, las de las empresas contratadas municipalmente. En ambos casos, el servicio es el mismo, pero los salarios varían notablemente:

*«La diferencia es que, cuando yo estaba en Arreta (servicio de atención), la hora estaba a mitad de precio, y cuando vienen de la Diputación o el ayuntamiento cobro casi el doble por hora. Joe eso también es triste, porque nosotras hacemos el mismo trabajo» E7.1 (Traducido del euskera)*

*«Yo cobro 6 euros y pico por hora, llevo bastante tiempo y pedí un aumento, y “no podemos pagarte más...”, y desde el ayuntamiento son 9,10 euros. ¿Entiendes la diferencia? Y a mí me parecía una desfachatez. Y joe, yo no quería el servicio con Arreta, lo quería con el ayuntamiento» E7.2 (Traducido del euskera)*

Entienden que la empresa se lleve una parte del presupuesto municipal por sus labores de gestión, pero creen que la mayor parte del dinero debería destinarse a los gastos de personal. Es más, algunas han decidido que no trabajarán a cambio de un sueldo ínfimo:

*«La empresa tiene que ganar dinero, y el dinero que no nos pagan a nosotras se lo lleva la empresa, al final es eso. No es directo, es mediante la empresa. Yo eso lo entiendo, pero para cobrar 6 euros la hora prefiero no trabajar. Eso es lo que he decidido» E7.1 (Traducido del euskera)*

Como ya hemos comentado, en algunos municipios se ofrece este servicio también en fin de semana; pues bien, las trabajadoras piden que se les pague más por esas jornadas, ya que estar disponible durante todo el día tiene su valor:

*«Ofrecían el servicio de lunes a domingo, (...) nuestra pelea con ellas es hacer entender que este trabajo ya es bastante precario. Yo entiendo que hay servicios que hay que dar de lunes a domingo, pero yo no puedo estar media hora a la mañana y media hora a la tarde. Hemos llegado a hacer una hora, en 4 cuartos de hora. O sea, eso se ha dau aquí, una vez. Y eso sale de aquí, de las de servicios sociales, entonces, culpa tiene la empresa de muchas cosas, pero ellas tienen que ver eso. Ellas no saldrían a trabajar por media hora y menos un domingo». E10*

*«En la última reunión que hicimos, dijimos: el domingo hay que pagar a más, bastante más, la empresa pagaba a un %25 más de la hora normal, antes era 10, y ellas dijeron que sí, ¿pero qué ha pasau en los pliegos? Ellas han subido un %10 por cierto, la hora laboral o la hora de domingos, no llega a 22. Entonces la empresa va a perder entre comillas, porque entiende que trabajar en domingo es y nos va a dar 25». E10*

*«No han subido el precio/hora del festivo, que era lo que nosotras pedíamos, un %50 más. Porque al final te tienen todo el domingo para una media o hora o una hora». E10*

En la última adjudicación del servicio a domicilio de Hernani la normativa incluía las bases para mejorar las condiciones laborales de las empleadas. La empresa Eulen ganó el concurso y es quien ofrece dicho servicio a día de hoy. Según explica el ayuntamiento, las condiciones laborales de más de 50 trabajadoras van a mejorar gracias a las obligaciones establecidas en los pliegos, y subraya dos condiciones en especial: el aumento salarial y la reducción de la jornada.

En 2017 se realizó un aumento de sueldo del 3,5%; en 2018, del 2%, y en 2019 y 2020, el IPC (tienen asegurada una subida del 1%). «Al poner en marcha la nueva adjudicación, la persona que trabaja a jornada completa cobró casi 600 euros más en 2017, y 350 euros más en 2018, es decir, 1.000 euros más en el plazo de dos años» subrayó el ayuntamiento en un comunicado.

En lo referente a la reducción de jornada, acordaron ir reduciendo los horarios poco a poco, hasta llegar a 1.600 horas en 2020. «Con este paso que hemos dado, reconocere-

mos la labor de todas esas trabajadoras, mujeres todas, que se dedican a los cuidados, y en ausencia de un convenio colectivo, hemos mejorado sus condiciones» afirmaron en el medio de comunicación local Kronika.

### *Relación laboral complicada*

Reconocen que la relación entra las trabajadoras y las personas encargadas no es la que debería ser. La mayoría de las veces, es discontinua y las personas encargadas no siempre tienen la voluntad de informarse sobre la situación de las trabajadoras. Por lo tanto, según la empresa y la persona encargada, hay buena disposición para responder a las necesidades de las trabajadoras, o no la hay. En la región ha habido malas experiencias:

*«Luego hubo mucho problema porque era la primera vez que cogía una empresa de Vizcaya, y encima una empresa terriblemente grande, porque lleva la limpieza de las resis de todos los hospitales, comisariás, entonces una empresa que para ellos tú no eres nada. Llamas allí y te dicen: no es que esto lo llevan de nóminas, esto. Al final, no sabías de quién era la culpa. Porque todo eran esques. Se perdía ahí». E10*

*«Están locas encajando los servicios, y no deja de ser una representante. Yo las entiendo eh. Si para ellas también será difícil. Ya te digo, que han pasado un montón de empresas, y con algunas hemos tenido más feeling que con otras. La manera en que llama y dice las cosas. Por ejemplo, la de ahora parece muy maja. Pero bueno, de normal tampoco tienes mucha relación con ellas, solo cuando se suspende un servicio, cuando una compañera coge baja y te llaman para que tu lo hagas...» E10*

En opinión de las trabajadoras, el Ayuntamiento, al tratarse de un servicio público, debería encargarse de supervisar y valorar la labor de la empresa subcontratada. Sin embargo, esa supervisión no sucede de manera sistemática y el Ayuntamiento no toma cartas en el asunto hasta que las trabajadoras se quejan. Algunos ayuntamientos miran para otro lado ante las quejas de las trabajadoras:

*«Llevamos tres legislaturas quejándonos, porque no nos parece justo cobrar 6 euros por hora. Nos han dicho que nosotras no tenemos nada que ver con el ayuntamiento. Y les hemos dicho que en eso estamos de acuerdo, pero que somos una empresa contratada por el ayuntamiento. Y en tres legislaturas no nos han hecho ni caso» E7.1 (Traducido del euskera)*

*«Hace cinco años cuando entró esa empresa, y empezaron a pasar cosas, nos sindicamos y es entonces cuando empezamos a tocar puertas y hemos conseguido cosas. Yo considero que el último responsable es el ayuntamiento, con subcontratar no se pueden limpiar las manos. Yo creo que el deber de ellos es estar encima de la empresa que subcontratan y ver que se haga bien el trabajo». E10*

*«Cuando empezamos a tocar las puertas del ayuntamiento se nos ha oído un poco. Y nos han hecho caso». E10*

Las empresas que no cumplen con su funciones como es debido no son supervisadas en ningún momento, por lo que existe el riesgo de que el servicio no se dé adecuadamente: que no se respeten las condiciones de las trabajadoras y que no se cumplan los procedimientos recogidos en las normativas, tales como ofrecer formación, poner y materializar medios para la comunicación etc.

*«Con la última empresa, era de Trapagaran, te mandaban a un domicilio sin hacer una presentación previa. Que pone en los pliegos que hay que hacer así, además. Así no se pueden hacer las cosas. Poniéndote en el usuario ¿y si no se cumplen los pliegos quién controla?» E10*

*«A cuando cambiaron de empresa nos prometieron el oro y el moro, y no nos han hecho nada, no nos han dado ninguna formación en 5 años, nos han hecho 1 reconocimiento médico. El cuarto año nos tocaba y pensaron esperar a sacar de nuevo el concurso, y si volvían a sacar que ya nos harían, y si no, pues eso que se ahorran. ¡En nuestra cara!» E10*

En lo tocante a la formación, algunas trabajadoras afirman que la han recibido en ciertas ocasiones; en otras, no. Asimismo, las trabajadoras estiman que la formación debe ser constante, porque las necesidades de las personas usuarias van cambiando, porque es necesario aprender a usar ciertos medios (como las grúas) y, especialmente, porque las trabajadoras precisan de medios para gestionar las consecuencias físicas y psicológicas del trabajo de cuidados. Según las trabajadoras, todo tipo de formación es bienvenido:

*«De todo. Mismo de psicología, primeros auxilios, hay que irse renovando y te puede tocar. Peluquería, que a las abuelas les encanta! O podología». E8.1*

### *Consecuencias físicas y psicológicas*

En las trabajadoras a domicilio vemos el mismo tipo de síntomas que se repite en el resto de trabajadoras de cuidados. Afirman que, en general, les gusta su trabajo y les resulta enriquecedor, y que, en parte, lo mantienen por eso. De todas maneras, tienen todo tipo de personas usuarias: algunas son agradecidas y amables, pero también hay personas con dificultades para relacionarse:

*«Y luego te puede tocar gente que no te hable, porque sea así, haces un poco de psicología y yasta, no le gusta hablar, o a la otra en cambio le gusta que juguemos a las cartas».E10*

*«En 22 años, he conocido a mucha gente y no he conocido. Una vez, a una casa que fui a sustituir, pero nadie más, no he tenido una mala experiencia. Caseríos igual que he tenido que hacer un montón de cosas (sonríe) pero como les coges cariño. Es que a mi me encanta este trabajo entonces...» E10*

*«Tuve un caso de una persona súper agresiva, y lo pasé fatal, yo pensaba que me salió una úlcera, para mí fue un horror. Tenía el Centro de Día. Según se bajaba, yo la tenía que llevar a rastras. Hable con la empresa, con el hijo, y era la medicación que le hacía... Y cuando pasaron 2 meses te acostumbras, es triste, pero te acostumbras. Y decía: es lo que me toca. Me daba apuro también por los vecinos, pensaba: me van a denunciar por malos tratos. Y me parecía inhumano más que nada por ella. Ella se sentía agredida cuando yo la llevaba a rastras, le agarraba las manos para que no me pegara, y la tenía que dejar en su casa, (...) iba a la empresa y me decían: pues igual más tiempo. Y decía, más tiempo? ¿Pero como? Esa señora, no me quería ver en su casa. Tristemente te acostumbras». E8.1*

*«Sí, estoy muy satisfecha de mi trabajo. Pero hay días que se te hace cuesta arriba, son personas que tienen discapacidad...» E10*

Algunas piensan que deben seguir adelante con lo que les ha tocado, aunque lo pasen mal y sufran malos tratos que no deberían recibir. Algunas trabajadoras, precisamen-

te las que más se acercan al rol de cuidadora principal, tienden a justificar casi todo porque consideran que la persona usuaria no es dueña de sí misma o porque acaban queriendo a esa persona. Sin embargo, otras resaltan la profesionalidad de su empleo y hablan de la necesidad de poner límites.

Las trabajadoras que cuidan de personas mayores viven con frecuencia la decadencia y la muerte de las personas usuarias, lo cual, inevitablemente, les afecta psicológicamente, pero dicen que la empresa no les ofrece medios para superar el duelo. Se trata de un proceso que cada persona debe hacer por su cuenta, y cada trabajadora lo vive de un modo diferente:

*«Cada vez que voy al cementerio conozco a un montón, pero como he convivido con gente que coge la muerte con tranquilidad. Siempre tienes más relación con unos que con otros. Que sean más cariñosos o y siempre te afecta más» E10*

*«Depende del caso. Con cada persona es diferente. A veces lo ves como si fuera tu abuelo». E8.1*

Así pues, cabe reseñar que ocuparse del cuidado de las personas es una tarea compleja que no se lleva a cabo de una manera sencilla entre la persona que cuida y la que es cuidada, y que crea, irremediabilmente, una relación personal y profesional al mismo tiempo. Este empleo tiene un impacto directo sobre la situación tanto física como psicológica de las personas trabajadoras, y las empleadas corren mayor riesgo de encontrarse en una situación vulnerable, ya que no es factible trabajar en el sector sin redes sociales o recursos personales. Y es que la indiferencia generalizada de las instituciones y el ánimo de lucro de las empresas crean una alianza perfecta para perpetuar la exclusión y explotación de esas mujeres.

### *La organización como vía de empoderamiento*

Al tratarse de un trabajo que se lleva a cabo dentro de la casa, las trabajadoras a domicilio se encuentran en una situación parecida a la de las trabajadoras de hogar: trabajan aisladas y, más allá del horario de trabajo, no tienen medios para juntarse, crear un colectivo y mantenerlo. Tienen una normativa unificada, pero cada trabajadora debe gestionar el servicio personalmente con sus usuarios.

*«Es un trabajo con la cual no tenemos relación entre nosotras, no es igual que cuando tienes un centro de trabajo. Conoces las condiciones y pero aquí cada una tiene su casa». E10*

*«Con ellas tengo relación porque son del pueblo, no porque tengamos tiempo para hablar sobre trabajo». E8.1*

En ese sentido, sería muy enriquecedor que las trabajadoras se conociesen y tuvieran un espacio para compartir sus experiencias. Además de ser una ocasión inmejorable para aprender las unas de las otras, un espacio de ese tipo ofrecería la oportunidad de identificar peticiones y posibles mejoras. Por tanto, los espacios de coordinación son lugares imprescindibles para que las personas encargadas se informen sobre la situación de sus trabajadoras:

*«Ahora a mitad de mes vamos a tener una reunión con la coordinadora, para mirar los casos es necesario, porque hay cambios, y la coordinadora no sabe exactamente lo que haces, y queremos compartir más. Contándonos las cosas, la experiencia siempre». E10*

En la mayoría de los casos las trabajadoras están muy repartidas y no están organizadas, lo que dificulta que luchen a favor de sus derechos. El colectivo resulta fundamental a la hora de aunar fuerzas, pero particularmente en los pueblos pequeños, las trabajadoras son pocas y creen que no tienen suficiente fuerza:

*«Y ahora estamos negociando un pacto de empresa, para una mejora, porque llevamos mucho tiempo sin ninguna mejora. Llevamos 8 años. Ha sido también culpa nuestra por no. Es que somos pocas, somos 7, 6 chicas y un chico. Al ser pocas, es difícil que se nos oiga. Pero mira las de las residencias cuanto tiempo llevan de huelga y aun y todo...» E10*

Además, la propensión a luchar por los derechos laborales varía según las trabajadoras: algunas conocen bien sus derechos, están afiliadas a un sindicato o no tienen ningún problema para preguntar, pedir y exigir cosas. Pero no es el caso de todas, ya que algunas se conforman con lo que hay:

¿Creéis que, si os juntarais, podríais tener más fuerza?

*E7.1: No. Porque al final tampoco somos muchas trabajadoras.*

*E7.2: No, no, 5-6...*

*E7.1: Esta situación está generalizada, eh... La gente cobra menos que nosotras. (Traducido del euskera)*

En cuanto a los municipios, las trabajadoras destacan que en los pueblos pequeños resulta más fácil que se atiendan las peticiones de las trabajadoras, y se satisfagan incluso:

*«También lo veo más fácil al ser un ayuntamiento pequeño, es más fácil hablar con ellos. La misma empresa que estuvo aquí (Astigarraga) estuvo en Donosti, y nosotras conseguimos sentarnos con el ayuntamiento; en Donosti eran 400 empleadas y ni eso». E10*

De todas maneras, en opinión de las trabajadoras, el Ayuntamiento actúa más rápido cuando las peticiones o quejas llegan por parte de las personas usuarias. Aun así, pocas personas usuarias llevan a cabo peticiones; en general, predomina la actitud pasiva y el agradecimiento:

*«Sí, pueden quejarse, pero les parece que el ayuntamiento les da este servicio como algo excepcional, entonces no consideran que se puedan quejar y si hay familiares encima, son los familiares quienes se quejan. Pero muy pocas eh» E10*

*«Pues un poco gracias a que el ayuntamiento no quería seguir con la empresa, porque no es lo mismo que nos quejemos nosotras o que se queje el usuario. Y les decimos a los usuarios que se quejen, que tienen todo el derecho, y eso crea mas alarma». E10*

*«Cuando han pasau gordas, y decía: “pero tienes que quejarte tú si ésta no viene, es que si me quejo yo...». E10*

Generalmente, llaman al Ayuntamiento para que se encargue de la responsabilidad que le corresponde, haga el seguimiento del servicio que ha subcontratado y lo supervisen. Algunas están a favor de publicar el servicio:

*«Yo tengo dos hermanos, uno está en limpieza y el otro en electricidad, y nosotras somos trabajadoras de los servicios sociales; al fin y al cabo, cada uno en su terreno, pero somos iguales, ¿no? Y ¿cómo es que el ayuntamiento ve nuestra situación y no hace nada?» E7.1 (Traducido del euskera)*

*«Yo no reclamo ser trabajadora del ayuntamiento, ni tampoco en las mismas condiciones, porque al fin y al cabo no somos trabajadoras; si allí cobran 16 euros por hora, y nosotras 6, pues debería darles vergüenza. Y en los tres años ha habido partidos distintos y todos han sido lo mismo» E7.2 (Traducido del euskera)*

En resumidas cuentas, destacan la necesidad de un convenio colectivo en Guipúzcoa para garantizar los derechos laborales y el derecho al cuidado de dichas trabajadoras.

---

### 6.4.3.3. TRABAJADORAS DE HOGAR: LAS MÁS INVISIBLES Y EXPLOTADAS

---

#### *Invisibles también en los datos*

Según los datos sobre «Cuentas Económicas» de EUSTAT, en Guipúzcoa, los servicios de hogar aumentaron un 87% entre 1989 y 2009; es decir, pasaron de ser 16.000 personas en 1989 a 30.000 en 2009. El número de personas que se dedican al trabajo de hogar ha subido enormemente, muy por encima de las otras tasas de ocupación de la CAPV (Zalakain y Nogueira, 2015). Si se tratara de otro sector, hablaríamos de especialización. Es el quinto empleo de las mujeres, tras el comercio, la hostelería, la educación y la sanidad.

Aunque los hemos mencionado anteriormente, queremos recordar algunos datos:

- ▶ Según la OIT, el 7,5% de las mujeres se dedican al empleo de hogar; en total, se suele concluir que son 52,6 millones, pero, en realidad, se estima que son alrededor de 100 millones. El 29,9% de ellas están fuera de las normativas estatales y el 50% no cuenta con suficiente apoyo económico.
- ▶ Según la OIT, las trabajadoras de hogar son las cuidadoras principales en el 6,4% de los casos, porcentaje que asciende al 14,5% en el cuidado de las personas mayores con dependencia.
- ▶ En la CAPV se calcula que trabajan 90.000 personas en el sector de los cuidados, prestando servicios en 105.500 hogares. Es decir, el 14,2% de los hogares contrata trabajo doméstico y de cuidados. El 66,1% de las trabajadoras proviene del estado español mientras que el 33,1% proviene del extranjero.
- ▶ En la CAPV hay 37.243 personas dadas de alta en la Seguridad Social como trabajadoras de hogar, de las cuales 37,7% son migradas. Según la OIT, el 30% de las personas que se dedican al sector trabajan en la economía sumergida.
- ▶ Como punto de partida, querríamos mencionar que no existen fuentes públicas y oficiales que ofrezcan datos concretos sobre el número de trabajadoras de hogar. Los datos que existen son parciales, y muchas veces no están actualizados ni adaptados al territorio. Este hecho muestra, en nuestra opinión, que no existe voluntad política por parte de nuestras instituciones para mostrar una realidad que se ha invisibilizado históricamente. Es mejor guardar la basura de esta sociedad debajo de la alfombra que reconocer esta realidad y hacer los cambios necesarios.

Estas son las fuentes más cercanas de las que disponemos para acercarnos a la situación que podemos encontrar en Beterrri-Buruntzaldea:

- ▶ Por un lado, las personas inscritas en el Régimen Especial del Empleo de Hogar de la Seguridad Social. La persona empleadora no está obligada, según este régimen, a pagar la Seguridad Social de la persona trabajadora si esta trabaja menos de 60 horas al mes, sino que es responsabilidad de la persona trabajadora. Ese hecho hace que muchas trabajadoras de hogar no coticen y que no conozcamos el número real de personas que se dedican al sector.
- ▶ Por otro lado, podemos recabar información mediante el censo de viviendas que cuentan con trabajadores de hogar, lo cual nos permite conocer el número de hogares, pero no así el número de trabajadoras. A sabiendas de que la misma persona puede trabajar en varias viviendas simultáneamente, podemos obtener un número excesivo.
- ▶ Eustat no incluye ninguna información sobre servicios de hogar o de cuidados en su encuesta anual sobre establecimientos y empleos según actividad, sino que solo lo da esa información cada cuatro años.

Asimismo, en los últimos tiempos se han llevado a cabo algunas investigaciones tanto cuantitativas como cualitativas que pueden resultarnos de ayuda para este diagnóstico. Uno de ellos es el *Estudio sobre la Situación Laboral de las Personas Empleadas en Servicio Doméstico en la CAPV* (Gobierno Vasco, 2011), según el cual el 51% de las personas empleadas en el servicio doméstico están inscritas en la Seguridad Social, por lo que el 49% del colectivo se encuentra en la economía no reglada. Ese hecho lo condicionan y promueven las características que afectan al colectivo de las trabajadoras de hogar: las leyes discriminatorias, el acceso al trabajo mediante redes informales, la situación familiar y doméstica, los procesos de migración, la situación irregular etc. En lo tocante a los datos de Beterri-Buruntzaldea, en 2019 había 395 personas inscritas en el Régimen Especial de Servicios Domésticos (Afiliación de Trabajadoras de España, agosto de 2019). Si las tendencias mundiales se mantienen, podemos afirmar que más del 90% de estas trabajadoras serán mujeres y que muchas serán extranjeras. Además, considerando que el 49% del colectivo trabaja en la economía sumergida, el número de personas dedicadas a los cuidados ascendería a 588.

Según el mapa de Guipúzcoa trazado en dicho estudio, la mayor demanda del territorio se sitúa en San Sebastián: hay 16.445 hogares empleadores (46,9%). Así, la ciudad guipuzcoana se sitúa como la capital que más trabajadoras de hogar tiene en la CAPV. En Beterri-Buruntzaldea, el 0,6% de hogares empleadores de Guipúzcoa se encuentra en Andoain, el 3,4% en Hernani y el 1,3% en Usurbil.

La tendencia a externalizar el trabajo doméstico y de cuidados se está extendiendo en nuestra sociedad. En muchas ocasiones, esto va unido a la imposibilidad de garantizar el cuidado de las personas dependientes, pero, en otras ocasiones, tiene que ver con la decisión de tener más tiempo para el ocio. Detrás de esos datos puede encontrarse la falta de corresponsabilidad por parte de los hombres o la tendencia a evitar conflictos

de género en el hogar, que se refleja en el hecho de que el 15% de las personas empleadoras contraten servicio doméstico sin tener a ninguna persona dependiente a su cargo ni trabajar fuera de casa. Del mismo modo, el 26,2% de las personas empleadoras trabaja fuera de casa y contrata servicio de hogar solo para las tareas domésticas sin tener a personas mayores o criaturas a su cargo. El 80% de servicios contratados son servicios de limpieza y otras tareas domésticas, y no el cuidado de criaturas o personas mayores. No obstante, el 56% de hogares que emplean trabajo de hogar lo hacen para responder a la necesidad de cuidado de personas dependientes, tanto criaturas como personas mayores, y se compagina con otras tareas domésticas.

Se cree que esto tiene una relación directa con la clase social, es decir, que solo las personas de clase alta contratan servicio doméstico; no obstante, los datos reflejan otra realidad, a saber, que personas de todas las clases contratan servicio doméstico, aunque con diferencias notables en cuanto al número: el 8,5% de los hogares de clase media-baja tiene servicio de hogar, frente al 16,4% de los hogares de clase media y el 30% de los de clase alta<sup>23</sup>.

No son servicios de lujo, sino una estrategia generalizada para conciliar empleo y cuidados entre las familias con poder adquisitivo. Asimismo, se ha convertido en una forma de acceso al empleo para muchas mujeres migradas, al tiempo que una de las únicas opciones para regularizar su situación.

### *Relaciones laborales complicadas*

Las relaciones laborales en el sector de los cuidados y el empleo doméstico tienen sus particularidades y podemos decir que se diferencian del resto de empleos (aunque dichas diferencias no deberían suponer una razón de discriminación, tal y como se recoge en las leyes). En el ámbito del empleo de hogar, hay tres actores en constante relación: la persona que se dedica al empleo doméstico, la persona titular de la familia, y la casa; es decir, la trabajadora, la empleada y el espacio físico en el que se lleva a cabo la relación laboral.

Hay diversos perfiles entre las empleadas de hogar: algunas son internas, trabajan du-

---

23 Queremos recordar la reflexión de la feminista Beatriz Gimeno al hilo de este tema, publicada en *Pikara Magazine*: "Pero lo cierto es que las asistentes no liberan a las mujeres de clase media de hacer este trabajo y que plantearlo así no es feminista, aunque sea práctico. La verdad es que, en realidad, liberan a los hombres de hacer su parte. Si este trabajo se repartiera por igual entre todos los miembros de la familia (hijos e hijas incluidos) las mujeres no se verían sometidas a esa doble jornada y no se contribuiría a perpetuar (material y simbólicamente) la división sexual del trabajo. Si bien el feminismo es teóricamente partidario del reparto del trabajo doméstico entre los integrantes de la familia, lo cierto es que hay muchas más partidarias de revalorizarlo que de entrar a fondo en la cuestión del debate. Es normal. ¿Por qué van a pelearse las mujeres de clase media con sus compañeros si pueden pagar a otras mujeres para que lo hagan y olvidarse? Todas sabemos que luchar por repartir al 50% el trabajo de casa es entrar en una guerra de desgaste con muchas posibilidades de salir derrotada. Pero si no libramos siquiera esa batalla doméstica, ¿cómo vamos a ganar ninguna otra?" Gimeno, B. ¿es compatible ser feminista y tener empleada doméstica? *Pikara magazine* 03-10-2013. <https://www.pikaramagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica/>.

rante 24 horas los siete días de la semana (algunos le dicen servicio 24/7). Otras trabajan entre semana, y algunas solo los fines de semana. Casi todas son personas migradas y una de cuatro tiene nacionalidad doble. Una de cada cuatro trabajadoras internas (el 24,3%) se encuentra en una situación administrativa irregular. El porcentaje ha subido casi 10 puntos desde 2017, y se observa una tendencia al alza de la situación de irregularidad. Otras personas son trabajadoras externas que trabajan por horas y, normalmente, en más de un domicilio. Sus jornadas pueden ser por horas, parciales o completas, pero no duermen en casa de la persona que las emplea. El 38,82% de esas trabajadoras son migradas, mientras que el 21,38% son nacidas en Euskal Herria (ATH-ELE, 2019).

Se trata de un sector altamente individualizado, lo que conlleva que las trabajadoras no conozcan los derechos que les corresponden. No hay procesos notables de sindicalización (por suerte, a día de hoy, cada vez son más las iniciativas y asociaciones formadas por trabajadoras del hogar en Euskal Herria), como tampoco hay convenios colectivos<sup>24</sup> (Trabajadoras no domesticadas, 2018).

Son muchas quienes, tras identificar las discriminaciones que se dan en el empleo de hogar, querrían cambiar de empleo:

*«Bueno, yo pienso que todos los trabajos tienen cosas, pero no como este, que es esclavizado. Tú vas, trabajas en una tienda, cumples tu horario, pero luego vienes a tu casa, si son 8 horas de trabajo o lo que sea luego vienes a tu casa. Ya te olvidas del trabajo allá. Y ya sabes que vas, vienes y que venga, lo que sea. Y es diferente. Yo al principio quería trabajar en hotelería, en hoteles. Camarera de pisos, hasta me saqué el curso de la cruz roja para trabajar. Pero luego bueno, estuve recién, pues me llamaban seis días, otros seis días no, otros seis días...No era algo permanente. No es un contrato que uno dice, bueno si es media jornada, media jornada y si es tarde o mañana. Con este no. Entonces por eso tuve que pues dejarlo por allí, pero sí me gustaría». E5.2*

24 El pasado junio, el sindicato LAB propuso que se firmara un convenio colectivo para regular el empleo de hogar: «El colectivo de las Trabajadoras del Hogar está integrado en un Régimen Especial y no tienen representación sindical, pero LAB, como sindicato más representativo, está legitimado para abrir un proceso de negociación de un convenio colectivo para estas trabajadoras. Esta mesa de negociación puede estar integrada por los 4 sindicatos más representativos de la CAV. En la parte patronal, por el mismo motivo es CONFEBASK la que está legitimada para negociar un convenio de estas características. Las asociaciones que trabajan con las Empleadas de Hogar pueden participar en la comisión negociadora como asesores. De esta manera, se garantiza que estas entidades, que son las que mejor conocen las demandas de este colectivo trabajador, puedan estar presentes en la negociación. La iniciativa de instar una mesa negociadora para el primer convenio colectivo que regule las relaciones laborales del Sector del Servicio del Hogar Familiar es de LAB, pero nuestra idea es trabajar esta propuesta con el resto de sindicatos, también con las asociaciones de las Empleadas de Hogar, para acordar una tabla reivindicativa y para que sean parte activa en todo este proceso».

Disponible aquí: <http://www.lab.eus/es/federaciones/servicios-publicos/326-zerbitzu-soziokomunitarioa/9000-etxeko-langileak> (LAB, 2019)

*«Todos los trabajos son difíciles, porque claro...Por ejemplo allí en Navarra hay muchas fábricas. Trabajan 8 horas muy bien, pero también hay gente que las trata mal y hay tienen jefas que son de aquí o son de otro país, pero son muy groseras con ellas. Entonces uno a veces dice, no hay mucho para elegir...yo creo que todos los trabajos son difíciles y allá la suerte que se encuentre uno, un buen jefe...Claro si me ponen de trabajar de interna, yo prefiero trabajar en una tienda, en un hotel, en hostelería...lo que sea menos cuidar a una persona, estar 24 horas. Pero si fuera de externa pues ahí es más distinto porque como dice ella, te vas a dormir, descansas. Mañana es otro día que no sabes lo que te espera». E5.5*

El segundo eslabón de la relación laboral son las familias que contratan empleo de hogar. Normalmente, la decisión suele venir de mano de la persona que hasta entonces ha sido la cuidadora principal en el hogar, pero en ese caso tampoco cuenta con experiencia en el ámbito de la contratación. Además, con frecuencia se contrata a una empleada de hogar para dar salida a situaciones muy urgentes, a toda prisa; y aunque no se haga con mala voluntad, no se garantizan los derechos de las empleadas de hogar. En tantas otras ocasiones, se utiliza la situación de irregularidad y vulnerabilidad de la persona empleada para perpetuar la violación de sus derechos:

*«Bueno y empezamos a tramitar mis papeles, porque ya me tocaba hacer papeles, y cuando mis papeles están en trámite él me hace una hoja donde me reduce a media jornada. ¡Tú sabes que mis papeles me los van a dar con un contrato de jornada completa y él me reduce a media jornada! Entonces ha hecho unas copias y me ha dicho que lo firme, y yo le dije que no iba a firmar nada sin asesorarme con alguien que supiera más de eso. Porque yo lo tenía claro, si yo aceptaba mis papeles eran perdidos. ¿Y qué iba hacer?» E5.3*

*«(...) Son injusticias, porque si a mí no me gustan las injusticias para los demás, mucho menos para mí. Y, yo le digo yo respeto su situación, su casa, su vida, puede hacer con ella lo que le dé la gana, pero porque no me respeta a mí mi contrato, ¿para qué demonios firmó un contrato que no quiere cumplir ahora? Y bueno, el mes antepasado viendo lo que nos cobraban en la Seguridad Social, me cobró a mí de mi salario 300 euros. Que era de la Seguridad Social. Y yo le dije: ¿pero porque me cobra a mi 300 euros, que no llegamos a 300 euros? ¿Por qué los tengo que pagar yo? A mí lo que corresponde no llega ni a 50 euros, por qué me lo quita todo a mi. (Él responde) Así es, así es, y yo sé lo que hago, tú estás equivocada. Bueno, en fin*

*ya sabes, yo por no discutir, porque de tanto discutir yo no hago más que llorar y lo que hice fue irme a llorar a mi habitación y yo qué sé, dije; que sea la voluntad de Dios» E5.1*

Por último está el domicilio: en ocasiones hay una sola empleada; otras muchas veces son más. La ley recoge la inviolabilidad del domicilio lo cual dificulta en gran medida el control sobre el ámbito privado. En el estudio realizado por la asociación Trabajadoras no domesticadas (2018) se explica que no es común que las inspecciones de trabajo supervisen domicilios, por tanto, resulta difícil que cambien las condiciones laborales. Cuando las trabajadoras están internas existe muy poca información sobre su hospedaje y manutención. De todos modos, el domicilio se toma como ámbito privado, lo que dificulta incidir en las condiciones laborales.

### *Un empleo atravesado por los procesos migratorios: cadenas globales de cuidado*

En el siglo XX las mujeres que se empleaban en el servicio de hogar eran personas de procedencia española, que solían trabajar como internas o externas a jornada completa, y, normalmente, se dedicaban a una sola casa. En el siglo XXI, debido a las dificultades para satisfacer las necesidades de cuidado de los países del norte y la consecuente crisis de los cuidados, los procesos migratorios de las mujeres de países empobrecidos aumentaron. Hay muchísimas mujeres que se encuentran en situación irregular debido a los obstáculos interpuestos por la Ley de Extranjería a la hora de conseguir el permiso de residencia. Las dificultades para acceder al trabajo regularizado, la precariedad de los servicios de cuidado y la falta de redes sociales condena a muchas mujeres a una situación extrema.

La necesidad de sobrevivir y el itinerario que deben realizar para regularizar su situación lleva a muchas de estas mujeres a trabajar como internas. Además del aumento de las necesidades de cuidado, que se asocia, particularmente, al nivel de dependencia de las personas mayores, muchas personas necesitan que las atiendan durante 24 horas, lo que ha acarreado un aumento de las empleadas de hogar internas. Las condiciones de ese tipo de empleo no resultan nada atractivas para las personas nacidas en el territorio, y algunas asociaciones denuncian que se trata de una neoesclavitud, por lo que dicho modelo de trabajo recae sobre las personas migradas la mayoría de las veces.

Más del 90% de las trabajadoras de hogar de la CAPV son mujeres, de las cuales más de la mitad son migradas, venidas de América del Sur en un 75%. El 25% trabaja sin contrato y la mayoría lo hace como interna (Nogueira eta Zalakain, 2015). El proceso migratorio acostumbra a ser largo y, por tanto, no finaliza al aterrizar en el país de destino, sino que recién comienza entonces: las migradas buscan medios para sobrevivir en el nuevo país y se mudan varias veces, sufren engaños e incluso malos tratos:

«Pero la que vino primero fui yo, que yo me las pase... Mira ya los que vienen después llegan, y una ya los recibe con comida, o qué. Ya con su casa, una habitación...Yo cuando llegué aquí...bueno llegué a Barcelona. Con una amiga. Llegué allá, y el vuelo llegó con retraso y la persona ya nos había ido a recoger y después volvió a ir. Y ya de ahí nos cobró los dos viajes. 100 euros de entrada. Cada una. Mira, era en Honduras, mi amiga tenía una chiclera, yo no sé si, como podemos decir aquí, donde venden chuches, así. Y nada más que por el Hospital...pues por allí tenía una chiclera ella. Y conoció una así cómo puedes conocer a cualquiera en la calle. Y bla-bla tantos años, y no se qué...y que ella tenía una hermana en Barcelona. Y bueno, pues habló con ella, que tenía una amiga que quería venir, y sí la recibía. Y así, y bueno, vinimos. La señora bien eh, para qué... pero claro, fueron dos veces al aeropuerto porque fueron la primera vez y el avión venía con retraso y se fueron ellos. Creían que el avión ya no llegaba. Y volvieron a regresar...fueron en coche y nos cobraron 100 euros a cada una. Claro venimos llegando, no sabemos nada y luego pues la habitación, ya nos tenían una habitación, 300 euros, 150 entre las dos. Y estuvimos nada más una semana. Porque luego a mi amiga le salió trabajo acá, entonces hemos venido para acá. Si aquí llegamos al (la calle) Buen Pastor (San Sebastián), por el Buen Pastor por estar ahí tres días 100, porque la señora donde llegamos tenía un montón de gente. Y tenía chicos que estudiaban o trabajaban de noche, yo no se como era la cosa y no quería ni que saliéramos de la habitación. Una habitación así, como este teléfono. Imagínense así más o menos, así este tipo de...así alargado. No quería que saliéramos de la habitación. Salías y como ibas como la pantera rosa. Si la han visto, parecía mentira, pero es verdad, así en puntillas. (risas) Si quería que descalzas que anduviéramos para no hacer bulla porque los demás dormían y no sé qué no se cuantos... Nosotras pagamos también...No quería que cocináramos, nos íbamos a Amara a comprar alguna galleta, algún zumo igual... Pues de ahí, comentando con otras, que uno al verlas ya sabe que es de allá, o de Nicaragua o de Honduras y nos encontramos una chica en una parada de autobús. Pues mira yo conozco a una señora que alquila una habitación en el Antiguo y si quieren las llevo. Pues mira aquí mismo nos trajo. Bueno la señora, llegamos, y justo estaba haciendo tortillas, de Nicaragua la señora. Estaba haciendo tortillas, otra señora estaba sacando cuajada...Mira nos ha dado pero ya le contamos lo que estábamos pasando y que necesitábamos la habitación y todo y ya hasta comida nos dio. "Que no puede ser que

*estén así". Son gente que ya tenía tiempo aquí, ella ya tenía tiempo, tenía sus hijos aquí y todo. Y bueno, nada más que ahí, nos alquiló una habitación pequeña, hombre, pero ya estábamos mejor. (María: Pero estaban tranquilas)... Sí, ya estábamos tranquilas». E5.2*

### *No les queda otra opción*

No es fácil unificar la situación de las trabajadoras de hogar, ya que, como hemos dicho antes, sus condiciones laborales, al igual que sus itinerarios vitales, son diversos. De todos modos, creemos que hay algunas claves dignas de mención para comprender que, con frecuencia, su situación como trabajadoras viene condicionada por su situación personal: las características del régimen laboral, sus condiciones, las condiciones que se ven obligadas a aceptar, si tienen posibilidad de negociar o no, etc.

Existe una gran diferencia entre las empleadas nacidas en Euskal Herria y aquellas que han llevado a cabo procesos migratorios, lo que conforma el primer factor a analizar. Las primeras cuentan, la mayoría de las veces, con una red social estructurada, mientras que las demás tienen redes débiles o en vías de construcción:

*¿Qué red tenías en Bilbao? «Estaba muy sola, demasiado. Ahora me doy cuenta de eso, estaba muy sola. Prácticamente la niña y yo, nada más. Vamos, que cuando me fui a tener a Ainhoa la deje a Emeli dos días sola en casa, porque no había otra solución. Y se quedó. Y porque tiene una madurez muy alta pudo soportar esos dos días, porque tenía 11 años. Cuando yo fui a tener a Ainhoa y literal... porque nació una el 31 de julio y la otra el 1 de agosto, y literal, la dejé cumpliendo sus años (se emociona mucho)... para irme a tener a la otra. Todo lo que te digo, lo que viví con Ainhoa porque estaba tan sola, era tanta mi soledad todo me estresaba, fue horrible, fue horrible. Pero gracias a Dios que ya pasó. Ya pasó. Ahora están grandes ya, Ainhoa está súper grande ya tiene 5 años. Yo ya pasé por ese proceso que tenía y estamos bien». E4*

*¿Qué relación tenéis con la gente que ha nacido en Euskal Herria? E5-4- «Nosotras entre las mismas, no tengo una persona conocida, excepto la persona con la que trabajé. Si me junto en la calle, me dice "Hola Luz\*", ¿qué tal estas?, muy amable ella. Pero así personas, relaciones, personas de aquí no. Es que sin ofender lo presente, ellas son así como que de lado. No se te van a poner a platicar, si se te ponen a platicar te contestan porque sí, porque yo me he encontrado con muchas personas en la calle que yo las saludo, ¡Buenos días! Se dan de lado y no te contestan».*

*E5.2- «Yo sí, yo sí tengo gente conocida de aquí, gente con la que he trabajado, que me han tomado como familia y quedamos para tomar para tomar un café o para comer. Por ejemplo la comida de Bizilagunak. Me llevo con ellos también, para tomar un café. Es lo que le digo, aquí hay de todo. Como en todo el mundo, hay gente racista y gente excelente. Eso sí, la verdad que a mi me ha tocado de todo. En este trabajo que estoy».*

La mayoría de las empleadas autóctonas tiene una relación de pareja y está casada, mientras que entre las migradas hay más solteras. Tanto las unas como las otras tienen a otras personas a su cargo; en el caso de las primeras la red familiar se encuentra unida y la tienen cerca. Sin embargo, en el caso de las segundas, sus parientes se encuentran repartidos por el país de origen, por lo que priorizan mantener a esas personas y poder reunirse con ellas en el país de destino. El 18,4% de las trabajadoras se responsabiliza económicamente de algún pariente mientras que el 47,3% tiene a alguna persona a su cargo. Además, el 78,4% de las personas que tienen a su cargo es menor de edad y no puede trabajar (Errotik, 2019). En consecuencia, las trabajadoras están obligadas a obtener unos ingresos económicos mínimos y a aceptar malas condiciones laborales y situaciones de abuso.

*E5.2-«Yo tengo cuatro chicas pero tres de ellas viven acá. Y tengo una allá que es la mayor. La mayor no quiere venir. Hombre, está casada, tiene dos hijos, está muy bien. Tiene buen trabajo, él y ella, están bien. Quiere venir a pasear. Las niñas quieren venir de vacaciones. Y aquí tengo tres, dos de ellas tienen dos niños, y una tiene uno. Están mayores, porque Jeanette ya tiene 30 y Génesis tiene 27. Y la otra pues tiene 24, tiene dos niños. Y bueno nunca nos hemos quedado así sin trabajo, sin trabajo no. Todas no vivimos juntas, yo vivo con una. Y las otras pues viven a parte. También está mi hermana, mis dos hermanos, así que de mi familia aquí somos como veintialgo (risas)».*

*E5.1-«Yo tengo una hija de 21 años. Ella es autónoma. Trabaja y estudia. La traje hace dos años de vacaciones por tres meses. Está allí en Honduras».*

*E5.4-«Yo tengo cuatro hijos en Honduras. Los tres varones son mayores, la niña de seis años está bajo mi responsabilidad. Porque ella no tiene papá. Está con mi madre».*

*E5.5-«Yo tengo uno y me lo cuida mi hermana».*

Las empleadas de hogar migradas que tienen a sus criaturas en Euskal Herria encuentran grandes dificultades a la hora de conciliar el trabajo remunerado que hacen fuera de casa con el cuidado de sus familiares:

*¿Mientras tú estabas de interna las niñas con quién estaban? «La niña se la dejé a mi hermana. Si cuando yo me fui de interna le dejé a la pequeña a mi hermana, era muy pequeña, primera vez que se separaba de mí y después de pasar, de venir de Nicaragua, su padre, al final había estado allí con él, entonces ella también estaba mal, preguntaba por él, porque no estoy... Muchas cosas. Ella no entendía en ese momento, bueno y ahora también...Es que yo en Nicaragua... ella recuerda una vida feliz. Ella era una niña gracias a Dios. Si la conoces ella te empieza a decir que su papá, que lo quiere...tiene razón también, ella es una niña. Fui yo la que viví lo difícil, pero ella no, ella es pequeña. Pero bueno, la dejé con mi hermana y luego he tenido un trabajo que no te digo, no sé. Un trabajo fatal». E4*

*«El último día que le pedí fue para que mi hija la pequeñita tiene gafas, y tenía la cita de las gafas. Estaba molestísima porque era viernes. Tengo cita, con Ainhoa. La primera vez la cita la perdí, por eso mismo por estar trabajando a ella. La segunda me la vinieron tardísimo y cuando llegue Ainhoa me salió malísima de un ojo, os ea, malísima pero malísima. Tiene 2.5 que no sé lo que significa pero sé que es una cosa fatal. Está súper mal, súper mal. Por eso la primera cita por cumplirle a ella la perdí, porque su hijo no se podía quedar solo que es ese día que te digo que las primeras vacaciones que me dijo que fuera de mis vacaciones justo jueves y viernes y me tocaba la cita con la niña y fui a trabajar y luego ni me pago ni nada. Se hizo la loca». E4*

*«Entonces la segunda cita con Ainhoa le digo fíjese que tengo cita con la niña, le digo: quisiera ver como hacemos. “¡No, porque tienes que venir justo!” Solo los viernes me dan la cita. “Porque tienes que venir, porque como voy a estar yo” Pero tengo cita, le digo, creo que era a la una y media o así. Bueno, la única solución es que traiga a Ainhoa y de aquí me vaya porque justo es en Gros (...) Caminando ir para allá y eso. “¡Si pero como me va a quedar la casa!” Que no sé qué, que no sé cuantos...Entonces bueno, fui. Llegue tarde a la cita, o sea...me sentí tan cansada, tan estresada, encima con lo que a ella le gusta que le hagan y Ainhoa que es pequeña, que quiere esto, que quiere lo otro... que quiere aquí...Ni te cuento, fue un día... Una locura, eso fue...el peor día de mi vida o a saber...Que Ainhoa quería, yo no podía hacer las cosas, se me hizo tarde, claro se me hizo tarde, porque con Ainhoa y eso...y...y...lo que no iba a hacer y lo*

*que iba a dejar hecho. Entonces a la segunda cita con Ainhoa le dije, mira tengo cita, pero no voy a venir a trabajar. No. Quítamelo de mis vacaciones, pero no voy a venir a trabajar. Bueno, así fue».E4*

Muchas veces sienten que el tiempo que podrían dedicarle al ocio deben invertirlo en el empleo, ya que la razón principal para venir a Euskal Herria es económica. El tiempo de las trabajadoras de hogar migradas es siempre para los demás, no se priorizan a sí mismas:

*«Entonces ahorita estamos esperando de que nos salga algo más por las tardes, o ver qué hacemos...y no estar haciendo nada, porque eso es una pérdida de tiempo también, el no estar haciendo nada». E5.2*

*«Luego, como no hago lo que tenga que hacer en casa y a las 16:30 subo al cole a recoger a Ainara\*. Bajo con ella a casa, la dejo con su hermana para las 18:00, si tengo que hacer alguna cosa entre las 16:00 y las 18:00 que es el rato que tengo libre, entonces voy y voy al supermercado, tengo otras cosas que hacer, tengo que ir, bueno, mil cosas, mil cosas que siempre hay que hacer. Las hago en ese lapso de tiempo. Más que todo, lo que más el supermercado, porque al final siempre tengo que ir en algún momento. Una o dos veces a la semana, una vez a la semana. Ocupó ese tiempo para eso o para hacer estas cosas, que me llaman de aquí y de allá o de la cooperativa. Eso. Para eso ocupo esas dos horas». E4*

La justificación principal que se esgrime para explicar que estas personas se dediquen al empleo de hogar y tareas de poco valor suele ser la formación. En nuestro imaginario prevalece la idea de que se trata de personas con escasa formación y que no les queda otra opción de empleo. No obstante, P. Orozco y L. Gil recogen en su estudio que el 56% de las personas migradas tiene estudios secundarios o superiores y que el 53,1% de personas que se dedican al empleo de hogar los tiene. Por lo tanto, podemos concluir que es la ley la que obstaculiza su acceso a otros empleos, ya que no homologa sus estudios ni acepta otros tipos de permiso de trabajo (P. Orozco, L. Gil, 2011). También hay personas sin estudios, que han tenido que abandonarlos.

*¿Estudiaste algo más? ¿Es tu caso? «No, no es mi caso. Yo cuando era niña. Bueno como te digo yo estaba con mis abuelos, y me enseñaron muchas cosas. Pero lo que me sucedió a mí es que se murió mi abuelo. Yo estaba estudiando en la capital. Nosotros somos de un pueblo, de un pueblo muy pequeño y yo me fui a estudiar a la capital. Porque él vivía en la capital y me llevó. La cosa fue de que mi*

*abuelo falleció cuando yo estaba en primer año de administración de empresas. Y cuando él murió, pues se sucedieron un montón de cosas. Porque él tenía otra esposa, tenía una casa, se formó un litigio entre mi madre que es su hija y su otra esposa una cosa espantosa. Y yo en medio con una edad, muy joven, que no tenía la madurez para soportar todo lo que estaba pasando. Y como te digo, tengo a la niña a la de 16 años pues la tuve en ese momento, quedé embarazada. Siempre que pasa un conflicto en un hogar los que sufren al final son los hijos. En ese caso fue el mío, era yo la hija. Y bueno... como que uno busca un sitio donde refugiarse y el mío fue ese, ya no estaba mi seguridad, la que me daba el abuelo que me crio toda la vida y me había dado la seguridad. Iba bien, hasta que paso eso. Salí embarazada y llegué hasta tercer curso en la capital, no pude concluir mis estudios. Cuando tuve a Emily, la niña mayor, pues como había estudiado un poco en la capital, me regrese al pueblo. En el pueblo con lo poco que había estudiado en la capital conseguí un buen trabajo. Porque claro tenía algo de nivel, por lo tanto (podía) conseguir un buen trabajo. Me dediqué 6 años a trabajar y nunca más, no me sentía con ganas de estudiar. Luego también yo me quedé sola, soy madre soltera de las dos niñas. Cuando tuve a la niña me quedé sola, por lo tanto no quise seguir estudiando. La verdad, es que pude haberlo hecho, pero no puse ahí mis prioridades. A lo que me dediqué fue a criar a mi hija». E4*

Por otro lado, hay muchas mujeres que llevan décadas trabajando en el sector y que cuentan con una educación básica. A mayor edad de las mujeres, más básica su educación, por lo que podemos deducir que las mujeres mayores de 55 años no tienen otra posibilidad de empleo. Sin embargo, para ellas, el trabajo doméstico y de cuidados es su empleo y tienen una perspectiva profesional.

### *Oculto, precario y desvalorizado*

#### **Un cajón de sastre**

Anteriormente hemos mencionado que el trabajo de cuidados es un cajón de sastre. Tenemos dificultades para definirlo y la confusión se multiplica cuando este se convierte en empleo. Las empleadas de hogar llevan a cabo múltiples tareas tanto cuando las contratan para el cuidado como cuando lo hacen para la limpieza. Podemos clasificar sus quehaceres en dos grupos principales: las tareas de mantenimiento del hogar y el trabajo de cuidados. Pese a que la mantenimiento del hogar bien podría considerarse parte del cuidado, ambas cosas tienen implicaciones distintas. Es más, las personas contratantes no siempre delimitan claramente las funciones de la trabajadora desde

el principio (Trabajadoras no domesticadas, 2018), por lo que el trabajo se convierte en un cajón de sastre:

*«La verdad que yo fatal. Es más, he hablado con ellos y el trabajo lo dejo, porque me contrataron para que cuidara a una persona y estoy cuidando a dos y no sé quién está peor si la señora o el señor. Y hago todo. Y aquí te dicen que es para no hacer nada si no necesitas hacer nada ¿para que contratas a alguien?» E5.1*

*«Bueno yo actualmente pues estoy sólo con 8 horas semanales, en Urnieta, voy a limpiar dos casas de personas mayores y de paso les ayudo, si hay que ayudar a ducharlas, por el momento pues, bien». E5.4*

Dentro de esa confusión, el colectivo Trabajadoras no Domesticadas ha propuesto diferenciar los trabajos, ya que creen que puede servir para visibilizarlos y medir el nivel de responsabilidad que conllevan: «no es lo mismo la necesidad inmediata de contratar a una persona que se encargue de cuidados intensivos que, por diferentes cargas, las personas miembros del hogar no pueden cubrir/asumir. Y otra cosa distinta es contratar a una persona para que haga la limpieza de un domicilio, que bien se podría asumir internamente entre los titulares del mismo si hubiese voluntad de hacerlo, abandonando ciertos privilegios y/o zonas de confort. Lo que implicaría una evasión de un deber y un privilegio, de allí que se habla de deuda de cuidados (Ibídem, 57)». Es más, no es necesario ni adecuado tener el mismo perfil para todas las funciones, por lo que la diferenciación de funciones podría aportar diversidad de edad, género, procedencia etc. entre las personas que trabajan en el sector.

Las tareas convenidas con antelación no son tareas que se realicen con tiempo, ya que a medida que pasa el tiempo el volumen de trabajo aumenta y, en consecuencia, también lo hace la responsabilidad para con la familia y la casa. Pedir más horas de trabajo, añadir tareas del hogar previamente negociadas, aumentar el número de personas que están a su cargo y tener que hacer la comida para toda la familia son comportamientos comunes. Lo que al principio se pide como favor se convierte en hábito, y muchas trabajadoras de hogar no pueden negarse, por miedo, por supuesto, a perder el empleo.

La diversidad de tareas que llevan a cabo estas trabajadoras y el hecho de no establecer categorías entre ellas no es casualidad: permite llevar a cabo mucho trabajo, homogeneizar tareas muy distintas, obstaculizar la profesionalización, y condenarlas, una vez más, a la invisibilidad. Por eso resulta importante preguntar cuáles son las tareas que corren a cargo de las trabajadoras de hogar, puesto que, normalmente, suelen ser las más duras, aburridas y peor valoradas. Se repite con frecuencia la distinción que se suele hacer entre hombres y mujeres en el trabajo de cuidados (P. Orozco, L. Gil, 2011). El servicio más solicitado es el servicio de limpieza, y las personas migradas se ocupan

generalmente del cuidado de las personas. Sin embargo, el cuidado de las personas mayores recae sobre mujeres nacidas en Euskal Herria, y suelen realizarlo como trabajo externo mujeres tanto jóvenes como más mayores.

Otra de las claves de la relación laboral tiene que ver con el amor. Ya hemos dicho que los buenos cuidados se suelen asociar al amor y que es ese tipo de cuidado el que queremos y pedimos. Este patrón se repite cuando los cuidados se profesionalizan. Las familias piden afecto, puesto que asocian el trabajo bien hecho con el cariño. Lo emocional no se negocia y, ante esa carencia, la trabajadora puede llegar a naturalizarlo o tomarlo como un complemento. En los servicios de hogar predomina un discurso absolutamente familista, muy lejos de la perspectiva que podría promover una lógica profesional.

### *Itinerarios para buscar trabajo*

La mayoría de las trabajadoras, el 82,8%, consigue su empleo mediante redes informales (Errotik, 2019), tendencia que predomina, sobre todo, entre las nacidas en el territorio. En cambio, el caso de las migradas que trabajan como internas es diferente: debido al tipo de trabajo, frecuentemente no cuentan con una red de amistad, por lo que acuden a ONGs o a los anuncios del periódico para encontrar trabajo, por lo que la relación laboral se realiza informalmente y no está regularizada. En este sector laboral lo más común es conseguir el empleo mediante contactos informales. Aun así, muchas veces, el colectivo de personas migradas no cuenta con relaciones y amistades en el país de destino, por lo que acuden a la mediación de asociaciones sin ánimo de lucro o a agencias privadas de búsqueda de empleo.

Las asociaciones sin ánimo de lucro trabajan voluntariamente y ofrecen asesoramiento sobre las condiciones laborales. En este sentido, muestran una actitud firme a la hora de garantizar unos mínimos (sueldo, descanso, horarios, jornada laboral, alta en la Seguridad Social etc.), y no aceptan malas condiciones, aunque coincidan, en un momento dado, con la necesidad o prisa de la trabajadoras, y es que aceptar condiciones laborales inferiores a las recomendadas no beneficia a nadie, ni a la trabajadora que lo hace ni al sector en su conjunto.

Además, existen empresas ilegales que trabajan como mediadoras, que te «buscan» trabajo a cambio de una parte del salario. Los colectivos de trabajadoras del hogar han denunciado en repetidas ocasiones la existencia de estas empresas, exigiendo que desaparezcan, porque precarizan el sector, pero siguen existiendo. El convenio 96. de la OIT y el artículo 16.2 del Estatuto de Trabajadoras no permite la mediación. Entre otras cosas, este tipo de empresas lleva a cabo las siguientes prácticas: cobros por mediar en la contratación, percibir un porcentaje del salario de la persona trabajadora, cobrar una mensualidad, cobrar una cantidad de dinero al principio del contrato, ejercer la mediación sin respetar los mínimos legales, introducir cláusulas que penalizan a las empleadoras y trabajadoras que realizan la contratación sin mediación, etc.

*¿Cómo encontráis trabajo?*

*E5.1 Sí, por medio de conocidos, el boca a boca.*

*E5.2 Sí porque de lo contrario está difícil encontrar trabajo.*

*E5.3 Sí y las mismas de Cáritas también. Yo he estado apuntada allí en Donostia con las de Cáritas y ellas mismas te dicen en las reuniones: “Ya saben aquí, no es que sea algo positivo, pero funciona mas el boca a boca”.*

*E5.1 Yo igual. Yo recibí cursos en Caritas y nunca recibí una llamada para trabajo. Nunca.*

*E5.3 Más bien, mira: Estuve yo todo el año pasado con dos horas diarias y los fines de semana, nada más. Antes de venir donde esa señora, cuando consigo tres horas más por la mañana, la misma señora eh, estaba bien de la cabeza, la misma señora me dijo que una que, porque ella tiene una hermana que es monja y que una que conocida que trabaja en Cáritas. En su mismo piso había una chica vasca que trabaja igual que nosotras y estaba en busca de trabajo. Y me querían sacar a mi, las mismas de Cáritas para meterle a la chica, la vasca. La misma señora me dijo. “Mira me han aconsejado esto, así me lo han dicho, que prefiere a la de aquí porque es de aquí. Pero yo les he dicho que estoy encantada contigo. Porque eres muy maja, sabes hacer las cosas y cuando te digo siéntate hablar conmigo”, a ella le gustaba (...) Y ellas mismas me querían sacar a mí. Ya lo digo, aquí pasa de todo.*

Con respecto a los modos de búsqueda de empleo, las trabajadoras han identificado la necesidad de contar con un solo punto de referencia, desde que el que se gestionaría la oferta y demanda y se garantizarían unas condiciones mínimas para dignificar y profesionalizar el sector. En algunos casos se propone que dicho servicio lo realicen las instituciones públicas; otras voces se muestran a favor de una gestión a mano de colectivos sin ánimo de lucro. También se plantean otras posibilidades, tales como la gestión por parte de un agente parecido a un sindicato y la creación de una cooperativa fundada con dinero público.

### **Diferencia en la contratación**

El contrato y la falta de este es lo que promueve la informalidad de las trabajadoras de hogar. La ley permite los acuerdos orales además de los escritos, lo que se refleja en un 84,3% de contratos orales. Aun así, parece que la situación está cambiando, puesto que aumentan los casos de migradas internas con contrato por escrito, si bien las expertas aseguran que eso no es siempre una ventaja efectiva.

Asimismo, trabajar informalmente tiene dos caras para las personas migradas: por un lado, la informalidad prototípica del sector lo convierte en una de las pocas opciones de trabajo para las personas sin papeles. Por otra parte, esa informalidad impide que regularicen su situación mediante el arraigo laboral o social. Los papeles son un factor decisivo con respecto a las condiciones laborales, así como un elemento importante para la negociación.

Dicho de otro modo, se considera positivo y recomendable recoger las condiciones del servicio contratado por escrito. No obstante, en realidad, las trabajadoras se sienten forzadas a firmar lo que les pida la persona empleadora, y, muchas veces, tras la firma, se añaden otras condiciones «oralmente», exigiendo más trabajo o estipulando peores condiciones que las que aparecen en el contrato. Por eso, las asociaciones recomiendan tener un contrato escrito aunque la ley no lo exija, puesto que, en caso de conflicto, puede facilitar los procesos judiciales.

Solo una minoría de las trabajadoras de hogar se atreve a pedir un contrato escrito a la persona que la haya contratado, y debemos subrayar que el caso de las migradas internas es el más vulnerable, puesto que, para ellas, el contrato escrito es indispensable para regular su situación administrativa y conseguir su documentación.

*¿Tienes algún contrato escrito? «Mira, ¡mira lo que me estás preguntado! Tú sabes que en el colegio siempre te piden algo para la hora de darte las becas, donde demuestras tus ingresos. Pues mira, el año pasado le digo, necesito un papel que diga lo de mis ingresos. ¡Ah, mira! Te lo estoy haciendo, pero mira te he puesto aquí que sólo estás tres horas, porque si acaso viene una inspección no vean que tú estás aquí más horas. Me pone el salario...¡Será piruja! Como sabe lo que me está haciendo, sabe que me paga una miseria y claro, ella por tres horas. Y este año se lo volví a pedir y me puso unas horas por la mañana». E4*

El tipo de jornada y la duración del contrato repercuten en el contrato mismo, y resulta más fácil que una trabajadora que trabaje a jornada completa tenga un contrato escrito. Sin embargo, en las jornadas más cortas es más difícil que se redacte un contrato. En lo tocante a la Seguridad Social, 8 de cada 10 trabajadoras no están dadas de alta, y, entre las que sí lo están, la mayoría son internas. Puesto que trabajan a jornada completa y en una sola casa, la persona empleadora está obligada, por ley, a correr con el gasto de la cotización, aunque no siempre sea así: el 24,8% de las internas pagan la cotización de su propio bolsillo.

*«Y bueno, el mes antepasado viendo lo que nos cobraban en la Seguridad Social, me cobró a mi de mi salario 300 euros. Que era*

*de la seguridad social. Y yo le dije ¿pero por qué me cobra a mi 300 euros?, que no llegamos a 300 euros. ¿Por qué los tengo que pagar yo? A mi lo que corresponde no llega ni a 50 euros, porque me lo quita todo a mí. “Así es, así es, y yo sé lo que hago, tú estás equivocada”. Bueno, en fin, ya sabes, yo por no discutir, porque de tanto discutir yo no hago más que llorar y lo que hice fue irme a llorar a mi habitación y yo qué sé, dije, que sea la voluntad de Dios».E5.3*

El número de trabajadoras que cotizan ha aumentado desde 2009. Es un dato positivo, tanto entre las personas migradas como entre las nacidas en el territorio. En este último colectivo se dio un salto importante en 2014, cuando pasaron de un 45,7% a un 84,4%. De todas maneras, en 2017, el porcentaje de mujeres migradas que cotizaban en la Seguridad Social era inferior al de las mujeres nacidas en el territorio: un 81,3% de las primeras frente al 85,1% de las segundas.

Asimismo, el número de mujeres migradas dadas de alta es mayor que el de las nacidas en el territorio. La razón para ello reside en la Ley de Extranjería, ya que las personas extranjeras necesitan un contrato y el certificado de haberse dado de alta en la Seguridad Social para actualizar su documentación.

La cuantía de la cotización depende del sueldo y el sueldo se divide en varias partes. En 2019, por ejemplo, las personas que trabajaban a jornada completa debían estar en el tramo 7, cotizando por una base imponible de 1.050€ (correspondiente al sueldo mínimo interprofesional de ese año), independientemente de que lo cobraran o no. Tal y como ha denunciado la Asociación de Trabajadores del Hogar de Vizcaya, la Seguridad Social no cambió las bases, lo cual supone una infracción. En consecuencia, el coste de la cotización que debían pagar las personas empleadoras no subió, y se les aplicó el coste correspondiente al salario de los años anteriores. Por tanto, en 2019, miles de mujeres cotizaron en el tramo 6 habiendo trabajado a jornada completa, es decir, cotizaron lo correspondiente a una base imposible de 877€, cuando deberían haber sido 1050€. Eso repercute directamente en los recursos de las personas trabajadoras.

Es necesario hacer entender tanto a los colectivos de trabajadoras como a las personas empleadoras que el servicio de hogar es un empleo y que debe reconocerse como tal, incluyendo la cotización. Aun así, el Régimen Especial establece un mínimo de horas para la cotización, lo cual supone una trampa. No promueve la regulación, por lo que se debería apostar por eliminar ese mínimo y que la persona cotice desde el primer momento.

### **Predominan los salarios bajos**

Según la CMT, entre 2009 y 2017, el número de trabajadoras nacidas en Euskal Herria que cobraban más de 500€ aumentó. Teniendo en cuanto tanto a las nacidas en el territorio como a las migradas, más de la mitad cobran entre 500 y 1000 euros. La dife-

rencia salarial más notoria entre trabajadoras nacidas en Euskal Herria y migradas se dio entre los 1000 y 1500 euros en 2017: cobraban un sueldo de ese espectro el 8% de las migradas y el 20% de las nacidas en Euskal Herria. Entre las migradas, percibir un salario de 1500 euros tiene que ver con el trabajo de internas, ya que puede llegar a ser un servicio de 24 horas.

La imagen del sector no es nada positiva: en Euskadi, el salario medio del sector era de 710€ en el año 2013, y llevaba bajando desde 2009 (Nogueira y Zalakain, 2015). Normalmente, las expertas consideran que las trabajadoras de hogar deberían cobrar 10-11€ por hora. En ese sentido, las trabajadoras de hogar cobran, de promedio, 7,31€ por hora. Las trabajadoras internas son las peor pagadas, puesto que sus horas de trabajo valen 3,77€ menos que el promedio de las trabajadoras de hogar externas. Además, las migradas cobran, de promedio, 2€ menos por hora, por lo que resulta más barato contratar a una persona migrada que a una que ha nacido en el territorio.

*«Yo tenía un trabajo donde estaba los siete días de la semana y al principio me pagaban mil euros dos horas diarias libres, ni un día libre y después yo lo deje. Estuve ocho meses miré que no cambiaba nada, porque no había ni días libres, sino lo único que hicieron fue darme cuatro horas al día, pero sin ningún día libre y pagando menos, 600 euros. Entonces, yo decidí que no, yo decidí que no quería trabajar. Eso fue en Navarra». E5.5*

El salario es proporcional al número de horas trabajadas, pero en la dirección opuesta. Dicho de otro modo, cuantas más horas trabajen al mes, perciben un salario más bajo, por lo que las internas están en situación de desventaja.

Del mismo modo, cabe destacar que, dentro del sector, existe una gran distancia entre los salarios mínimo y máximo: es decir, algunas trabajadoras ganan 2 € por hora mientras que otras perciben 16 € por lo mismo. Según los datos, las trabajadoras que trabajan en más de una casa son quienes perciben el salario más «justo» (según lo establecido por el mercado laboral, 10-11€ por hora), y en algunos casos tienen un salario mensual superior a los 1200 €, el triple del sueldo de las internas.

*«No puedo dejarlo porque no puedo pagar el piso. Con lo que me paga esa mujer, y el piso vale 533, me paga 550, sólo pagaría el piso. Por eso estoy ahora en ese otro, que gracias a dios me apareció, porque madre mía». E4*

Con frecuencia, a las internas se les descuenta parte del sueldo para pagar el hospedaje y la manutención. Las asociaciones denuncian que se trata de otra trampa establecida por la ley, puesto que las horas presenciales suben mientras que el salario se

recude enormemente. Las asociaciones afirman que a las trabajadoras internas se les descuenta, de promedio, un 30% del salario. Además, tal y como han denunciado muchas trabajadoras, les controlan lo que comen y lo que beben:

*«La desconfianza es completa y permanente. ¡Ah, claro! Como no me dan ni agua: Yo llevo mi frutita, mis cositas para beber, y comer, me entiendes». E4*

Otra preocupación son las pagas extra, al hilo de las cuales queremos comentar dos cosas: por un lado, solo una minoría de las trabajadoras las reciben (el 19,7%), y, normalmente, se trata de quienes trabajan a tiempo completo. Por otro lado, la ley sobre trabajo de hogar estipula que la paga se dará cada quince días, lo cual supone una desventaja con respecto a otras normativas laborales. De todas maneras, 3 de cada 10 trabajadoras perciben su paga total, lo cual supone un paso adelante a la hora de igualar su situación con la de otros sectores laborales.

«Entonces cuando pasó todo eso de las obras yo le dije que entré a trabajar un diciembre, principios de diciembre y usted no me dio las medias pagas de ese diciembre. No a ti no te correspondían, a alguien que entra a trabajar en Octubre, a una persona de ese tiempo no le corresponde». E4

### **Los tiempos**

La procedencia también repercute en la actividad laboral: de promedio, las migradas trabajan a jornada completa (35,56 horas a la semana), mientras que las nacidas en el territorio lo hacen parcialmente (19,53 horas a la semana). Son muchísimas las que trabajan en más de un hogar, las que son pluriempleadas, lo cual no contribuye a la profesionalización del sector.

En este apartado, es importante fijarse no solo en la totalidad de la semana sino en el número de horas y descansos diarios. En dicho sentido, cabe señalar las diferencias entre diferentes tipos de trabajadoras y, especialmente, la violación de los derechos de las internas: por ley, les corresponde un día y medio de descanso a la semana (deben contar con 36 horas seguidas de descanso), o deben tener tiempo libre para organizar a su gusto, pero en la realidad no sucede así.

Los datos muestran la brecha existente entre lo estipulado por ley y la realidad de las internas. Además de trabajar durante 7 días, reconocen que tienen 28,16 horas libres de promedio. Es evidente que dicha actividad laboral supera las 40 horas por semana, y es muy frecuente que trabajen de noche y en fin de semana:

*«Porque además yo me acostaba a las 2 de la mañana porque a la señora le gustaba ver la televisión, y ver programas. Que no eran*

*programas educativos, eran todos chismosos y todo. Y yo le decía que esas eran horas de dormir, que no le daba la gana de irse a la cama. Pues al final yo dejé el trabajo y les dije que no, que yo me salía, porque ya no podía continuar, físicamente ya no me sentía bien. Con tanto de verlo ya, aunque ella me decía te puedes levantar a las 10 o a las 11 y me podía levantar, pero el problema era, el problema es que yo me acueste a las dos de la mañana y me estoy despertando a las 7 de la mañana». E5.5*

*«Esto es de día y de noche, porque él confunde el día con la noche son un montón de noches que yo no duermo. Hay compañeras que me veían, que yo venía a clase y le decía a Ernesto hice lo que pude. Había veces que hacía matemática en la madrugada y me decían estás... ah! Te hizo la tarea José\*, porque me decía José\* porque me lo llevaba al salón porque me levantaba de la cama, a volverlo a vestir, me lo llevaba al salón y me ponía a hacer matemáticas para hacer ese examen que lo aprobé y para nada, porque el curso no lo voy a hacer. Porque esta gente me dijo que no, que si yo les dejaba el trabajo me daban de baja para el curso. Que no me dan de baja para que yo no haga el curso, para que yo me joda. Yo me quemé las cejas estudiando en la madrugada me ponía, y el José\* me decía ¡y que tanta mierda estás ahí escribiendo! Tiraba los papeles por allá, los deberes que nos dejaba Ernesto, el profesor. Y entonces... muchos días de no dormir porque él confunde el día con la noche. A veces, te duerme en el día, pero a veces que ni de día ni de noche. Y en el día tienes que estar tú con él entreteniéndolo, la tablet, haciendo sopa de letras, jugando al dominó, a las cartas, que eso que lo otro, que sacando a pasear, y también haciéndole fotos y mandando a las hijas, todo a las hijas...Ahí tengo el chat...si lo llevaste al bar a tomar café, si fumó el cigarro, si esto lo otro...Y para ganar mil euros y con dos personas así, es de locos. Digo yo, si puedo mover el cuello un poquito. La verdad que un dolor de cabeza que bueno, asfixiante. Yo fui a hacer el examen con ella...» E5.2*

*«Es muy peligroso, es peligroso...» E5.5*

En el caso de las trabajadoras externas, la ley establece que debe haber 12 horas de descanso entre jornadas laborales. Pero la realidad es muy distinta, puesto que muchas trabajadoras descansan menos horas debido al pluriempleo y la necesidad de ingresos.

*«A las seis entro a trabajar. Justo es un trabajo que me acabo de encontrar, tengo un mes de estás ahí, es aquí en Hernani, aquí no*

*más. Cerquita de casa, estoy muy cerca de casa, dos minutitos de casa, prácticamente en mi casa. Y entró de seis a ocho, todos los días. Y luego entró el sábado a las doce y salgo el lunes hasta las 9 de la mañana. Entonces sí, un poquito ahí....Pero ahí la diferencia es garrafal. Si estoy cuidando a alguien. Son dos mundos opuestos. Una persona mayor y ya se nota por su sobrino, porque la señora no tiene hijos. Son los sobrinos los que llevan su mundo pues. Ya sabes como se cuida y eso. Entonces lo que cubro son las horas libres de la interna que trabaja ahí. Cubro sus horas libres por las tardes de seis a ocho, sale ella sus dos horas y luego ella sale el fin de semana a las doce y entra el lunes a las nueve de la mañana». E4*

*«(...) Cuando yo entré a trabajar, yo me di cuenta que entraba los lunes a las nueve de la mañana y como la que había organizado prácticamente el horario es la que trabajaba ahí. Entonces yo el lunes tenía que volver otra vez a las seis. Como ellas no me contrataron cuando llegué, si no que me dijeron que íbamos a probar, que a ver, y que no sé qué, me pusieron así, vamos a ver que tal. Como prueba. Cuando empezamos a hablar del salario y cuando empezamos a hablar de todo, entonces yo me di cuenta en las primeras semanas que había estado trabajando de que como iba a salir el lunes a las 9 de la mañana e iba a entrar otra vez a las 6».*

Las vacaciones también tienen sus particularidades. Por un año de empleo, a la trabajadora le corresponden 30 días naturales de vacaciones, pero las trabajadoras de hogar admiten que muchas veces no tienen vacaciones pagadas. Son muchas las que tienen dificultades para tomarse unas vacaciones, quienes tienen que tomárselas a la par que sus empleadores y quienes, si no se las toman, no perciben salario.

*«Yo tenía vacaciones de este año, ella lo que me está pagando, los 15 días del año que había pasado. No de este año. Y entonces me dice, pues te vas una semana de vacaciones. Vale, le digo. Me fui. La semana que me dio (...) Como ella está tratando de decirme mira lo que puedo hacer, porque esa era la verdad. Lo que estaba era ella ejerciendo su poder sobre mí. Y diciéndome, mira que te puedo dejar sin trabajo. Así, así de sencillo y así de fácil. Eso era lo que estaba tratando de decir, lo que pasa es que ella se ha creído, ella no sabe quién soy yo. Ella cree que soy una persona ignorante, tonta y que no sabe nada. Porque ella nunca se ha tomado la, en dos años que llevo con ella, ella no me conoce». E4*

«Me dio vacaciones forzadas, pero de la noche a la mañana me dijo de que él tenía planes con una chica, que le iba a hacer compañía, compañía de la que él quiere y que yo tenía que salir, que me daba, me dijo te doy una semana, no mejor de doy quince días que te corresponden. Quince días que no se cumplieron, sólo me dio una semana y de la noche a la mañana yo tenía que salir. Entonces yo tenía que salir, ese día hasta llore porque no tenía a donde ir y le dije, pues como es un chalet, le dije, tiene la parte de arriba, ¿pero me puedo quedar en la parte arriba? No le voy a molestar ni nada. Y me dice, no sé, porque a la otra no le va a sentar bien». E4

Para terminar con este apartado, queremos hablar de los modos de finalización de la relación laboral. No en todo los empleos sucede que la muerte de la persona usuaria traiga consigo el despido de la persona trabajadora, sino que es una particularidad del sector de los cuidados, por lo que hacen falta medidas que se adecúen a ello. En los servicios de cuidados, cuando la persona cuidada muere, se despide a la persona trabajadora. El despido puede ser procedente o improcedente, y debe presentarse por escrito.

Sin embargo, todas las características mencionadas anteriormente influyen en cómo finalizan las relaciones laborales. Por una parte, muchas trabajadoras no saben cómo deben hacerlo y firman cualquier cosa con tal de evitar el conflicto. Por otra parte, los despidos se maquillan, y muchos despidos improcedentes quedan ocultos. Finalmente, al suceder este tipo de cosas, prevalece el miedo a la denuncia, puesto que la situación irregular y la vulnerabilidad juegan una vez más en contra de las trabajadoras de hogar.

Los despidos por embarazo, enfermedad o por no obedecer son muy comunes, pero aunque se trate de despidos improcedentes, no se toma en consideración la antigüedad ni se pagan las consecuentes indemnizaciones legales. Creemos que cabe señalar especialmente el caso de las internas, porque, además de perder el empleo, muchas se quedan sin domicilio.

El Decreto Ley no prevé ayudas al desempleo para las personas que se dedican al sector. Por lo tanto, pueden devenir aún más dependientes (no pueden reivindicar sus derechos, temen denunciar, están dispuestas a aceptar cualquier cosa) y las opciones de sufrir exclusión social tras el despido se multiplican.

### **Su salud está en juego**

Las características de los servicios de hogar afectan a la salud tanto física como mental de las trabajadoras. El estrés, la ansiedad y la sobrecarga muscular aparecen con frecuencia, asociadas a la falta de descanso, el miedo, las amenazas constantes, la simultaneidad de tareas o el pluriempleo. Aunque profundizaremos en ello más adelante, queremos mencionar que las situaciones de abuso y violencia tienen consecuencias extremas sobre la salud de las personas trabajadoras.

Lo hemos dicho en repetidas ocasiones, pero son las mujeres migradas e internas en situación irregular quienes se encuentran en las situaciones más graves. El resto padecen un gran desgaste físico y psicológico, asociado a la sobreactividad y a la presión, así como al salario bajo, a trabajar en más de un domicilio y al escaso apoyo social.

*No son muchas las investigaciones que hayan mostrado empíricamente la calidad de vida de las mujeres migradas que se dedican al trabajo de cuidados. El Instituto Nacional de Estadística español llevó a cabo una encuesta sobre Discapacidad, Dependencia y Situación Sanitaria, y estableció, partiendo de una base de 401 muestras, que el %41 de estas personas sufría alguna consecuencia negativa debido al trabajo de cuidados, entre las cuales predominaban el cansancio (un 19,8% de los casos), los cuadros depresivos (10,2%) y el deterioro de la salud (9,6%) (Rodríguez et al., 2012 in Zalakain y Nogueira, 2015).*

*«Yo creo que la televisión te afecta. Porque a mi los oídos, yo todos los días pasaba en la discoteca, como lo resorte. Igual ahora todavía tengo secuelas». E5.5*

*«Yo le hacía así a la tele, a la señora. Y ella se enteraba y volvía a subir» E5.2*

*«Cuando estoy hablando mucho siento como que el oído me está afectando mucho. Pero era de lo mismo, de tanto de verlo y con el volumen alto, tienes que estar ahí, porque si están por allá se les ocurre que esto que lo otro para que estés ahí». E5.5*

La Ley de Prevención del Riesgos Laborales estipula que «el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene». Asimismo, el Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral del servicio del hogar establece que «el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico». De todos modos, debemos tener en cuenta que el artículo 3.4 de la Ley 31/1995 sobre prevención de riesgos laborales recoge que la ley sobre relación laboral en el servicio de hogar no se aplicará, lo cual deja a las trabajadoras desprotegidas.

En la CAPV, la institución encargada de la prevención de riesgos laborales es OSALAN. Hasta 2019 no ha realizado ninguna labor de prevención con respecto al trabajo de

hogar y el año pasado publicaron una guía, cuya introducción dice así: «El grado de implantación que pretendía la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todavía se encuentra a cierta distancia: es cierto que las y los trabajadores por cuenta ajena disfrutan hoy de un modelo preventivo y se ha generalizado la concienciación de los agentes sociales sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales, pero también lo es que la implantación de ese modelo está desarrollada en diferente grado, no es uniforme, y que existen colectivos que están fuera de la protección que brinda la Ley de PRL. En ese sentido, el compromiso de OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales es el de articular recursos para que la prevención de riesgos laborales llegue a todas las personas trabajadoras sin limitaciones. Por tanto, ningún colectivo de personas trabajadoras está fuera de la relación con OSALAN».

Si bien es cierto que las asociaciones de trabajadoras de hogar no han recibido la guía con agrado, por no adaptarse a las características del empleo, puede ser un paso adelante para hablar, investigar y tomar medidas en torno a la salud de las trabajadoras.

En lo tocante a las bajas por enfermedad, las trabajadoras se enfrentan a grandes obstáculos a la hora de pedir las, por miedo a perder su empleo.

*«Ya, me han pedido un certificado médico, fui ayer a la médico de cabecera y entonces me mandó de baja y eso les ha molestado mucho. Me pidieron un certificado médico y el médico de cabecera me dijo que tenía que subir al hospital para que me lo dieran y he ido hoy a pedirlo y me dijeron que lo tenía que hacer la médico de cabecera. Y entonces digo yo ¿de qué vamos? ¿Se están tirando la pelota o qué? Así como vosotros estáis pagando la Seguridad (social), yo también la estoy pagando. Y estoy pidiendo un informe médico mío, no ajeno. Entonces me dijo dentro de un mes te llamaremos para...Le digo yo, te estas burlando ya en mi cara le digo yo...me atendió una chica, una de aquí y la verdad que me atendió muy feo. Como haces si yo necesito ya, es un informe para llevarlo al trabajo para ver que yo estoy enferma que no estoy fingiendo.(...) Entonces el informe me lo tenía que dar el traumatólogo. Y entonces me ha dicho la chica que no me lo podía dar. Y no me dio ninguna constancia de que he ido, le digo yo por lo menos dame un papel donde conste que he subido hoy, que he venido, y no me ha dado nada. Entonces me he venido tal cual llegué. La verdad que todo eso te desilusiona, te desanima más. Porque yo como le demuestro a esta gente que sí he ido, que me lo han dado y que me han dicho que vaya dentro un mes o mes y medio para que lo vaya a recoger. Pues nada» E5.2*

### E. Violencia y abusos

Como hemos dicho, la irregularidad administrativa, la procedencia, la clase, el género y el estatuto de interna inciden directamente en la vulnerabilidad de las personas, lo que facilita que sucedan abusos en el ámbito laboral, así como abusos psicológicos y sexuales. Diversas opresiones estructurales se entrecruzan en el caso de las trabajadoras de hogar, lo que, como sabemos, aumenta las posibilidades de sufrir situaciones de violencia. El trabajo de cuidados se desarrolla de manera injusta en un ámbito atravesado por las relaciones de poder. La creencia de que se trata de un colectivo dispuesto a aceptar cualquier cosa y someterse está muy extendida en la sociedad, hasta el punto de naturalizar esas actitudes.

La violencia se extiende desde las leyes que la regulan hasta la actitud de las personas empleadoras<sup>25</sup>. Se trata, por tanto, de una violencia estructural, que refleja la organización injusta del trabajo de cuidados, así como simbólica, puesto que, en nuestro imaginario, excluimos, cosificamos e invisibilizamos a las trabajadoras de hogar. Y, tal y como veremos a continuación, también es violencia directa.

En los últimos años, las trabajadoras domésticas han prestado especial atención a las agresiones, los abusos y el acoso sexual que sucede dentro de los hogares. Se trata de otro indicador, muy generalizado, de la violencia machista. Se les piden «favores» sexuales con frecuencia, amenazándolas con los permisos, y abundan los comentarios, chistes, tocamientos e insinuaciones.

*«Vamos a llorar. Yo ya no sé por dónde empezar. No sé dónde voy a terminar. Justo he venido tarde por eso, por estar hablando de asuntos de trabajo, de mi situación. Bueno pues estoy con un señor de 81 años, pero con un señor muy muy muy verde, como dicen aquí. Y muy afanado con lo que es el sexo y las mujeres. Y esta todo el día hostigando con que si no voy a la cama con él, a la siesta pues que va a llevar a otra.*

*(...) Bueno, luego en esos mismos días los mismos chantajes y todo, yo tengo cositas, si algo, sí un poquito puede grabar cuando él está hablando, con amistades, con señores ahí..."Mira así pasa, cuando ella está cocinando yo estoy aquí mirando los culitos", y bueno tantas cosas. A veces ha llegado a llamarme a la puerta de la habitación.*

*(...) Yo un día llegué, estaba tocando el timbre y bueno porque con mi llave no podía abrir porque tenía la cadena. Y yo tocando y tocando*

25 Para quienes tengan especial interés en el tema, el estudio de Trabajadoras no domesticadas incluye todo un apartado dedicado a esta situación.

*y no me abría y como él estaba enfermo, yo sabía que estaba enfermo le llame al móvil tampoco me cogía el móvil cosa que es muy casualidad. El teléfono de casa suena muy fuerte, entonces llamé al teléfono de casa, y salió el de la habitación, porque él estaba ahí en el teléfono queriendo coger la llamada. Entonces yo le toco el timbre, entonces me abre. Y cuando entro en la cocina estaba la chica; ella tanto escucharme tocar el timbre y no me abría la puerta. Y entonces le digo: “joder parece que aquí no hay gente”, “no solo animales” me dice ella. “Ya veo”, le digo, ya. Y entonces me dice el, nervioso me dice el: “ ¡ay chica perdona, es que me he dormido y no sabía a qué hora ibas a venir! ya sabía mi horario, a que hora viene...y entonces la chica recogió los papeles que estaba estudiando ahí y se fue. El la fue a dejar y entonces empieza otra vez el alboroto como los he descubierto(...), entonces lo coge a malas...» E5.3*

*El estudio publicado por Sortzen en 2014 muestra claramente la potencialidad de violencia sexual en el sector: el 27% de las trabajadoras reconoce haber recibido insultos sexistas, de índole sexual o racista en alguna ocasión; el 16% reconoce haber sufrido tocamientos de índole sexual en alguna ocasión; el 24% reconoce que, al pedir empleo como trabajadora de hogar, las personas usuarias les han solicitado servicios sexuales, tales como masturbar al hombre del que cuidan para calmar su ansiedad o agresividad, o mantener relaciones sexuales para frenar a las personas mayores o con enfermedad mental (Sortzen, 2014).*

Muchos hombres empleadores (tanto los hombres cuidados como sus parientes hombres) entienden el servicio sexual como parte del trabajo. A las trabajadoras les resulta tremendamente difícil ofrecer testimonios sobre dichas situaciones de violencia. El embrollo formado por su situación de necesidad, la desprotección legal, el aislamiento, la ausencia de redes y la desinformación existente sobre sus derechos parece una cárcel sin salida. Temen denunciar las agresiones por miedo a perder el empleo, y, en el caso de quienes están en situación de irregularidad, por miedo a que las deporten o castiguen. Ese marco que allana el camino a la impunidad permite que la violencia no cese.

#### 6.4.2.5 ORGANIZARSE COMO VÍA DE EMPODERAMIENTO

Las trabajadoras de hogar y cuidados no cuentan con un marco colectivo de referencia, lo cual reduce su capacidad de negociar y articularse. Afortunadamente, en junio del año pasado se llevó a cabo una iniciativa para empezar a desarrollar un convenio laboral, y cada vez son más las asociaciones que articulan a las trabajadoras de hogar.

Gracias a estos colectivos, las reflexiones y reivindicaciones en torno al trabajo de hogar

están creciendo en el seno del Movimiento Feminista de Euskal Herria así como en otros movimientos.

Cabría mencionar varios ejemplos, pero en este último apartado hemos priorizado la iniciativa que existe en la región de Beterri-Buruntzaldea. He aquí el testimonio de la cooperativa Maitelan:

*«Pero de ahí creo que nace querer seguir aprendiendo y seguir desarrollándome como persona y superarme. Entrar en la cooperativa para mi y para mí es orgullo para mí familia. Porque venir aquí y tener esta oportunidad de crear una cooperativa, porque estoy en el proceso de la creación. Estoy ahí, en la creación. Soy orgullo, yo me siento orgullosa. Mis hijas, la que tiene 16 que comprende también. La que tiene 5 pues cuando crezca y se entere de qué estamos haciendo. Yo les digo a las chicas cuando estamos ahí, armemos unas raíces muy fuertes. Que dejemos que las cosas vayan poco a poco pero que tenga unas raíces muy fuertes, para que eso funcione y crezca. Y luego creo que todo lo que se hace con amor creo que florece. Nosotras trabajamos con amor por esa cooperativa, tenemos que poner lo mejor que tengamos. Porque si ponemos cada una lo mejor de nosotras, eso va a crecer como un árbol con unos frutos muy buenos. Que, yo espero que así sea, y creo que así va a ser, porque son nuestros sueños los que estamos poniendo en esta cooperativa».*<sup>E4</sup>

### 6.5. CONCLUSIONES, EN POCAS PALABRAS

- ▶ El **control heteropatriarcal y capitalista** sobre nuestros cuerpos y vidas se ha visto reforzado: las brechas entre la población aumentan y las opresiones por razón de género, clase, procedencia y raza resultan cada vez más evidentes.
- ▶ El cuerpo y la tierra, nuestros dos principales territorios, han sido puestos al servicio del capital, **sumergidos en un proceso constante de privatización**.
- ▶ Las sociedades patriarcales modernas se han dividido en dos ámbitos principales: **privado y público**. La ciudadanía se asocia al espacio público, o lo que es lo mismo, a los hombres. Por lo tanto, todo aquello que queda fuera de dicho espacio se ha vuelto invisible y carente de valor; el entorno, el trabajo, la función y las personas necesarias para sostener la vida, así como todo lo vinculado a la feminidad y el cuidado, se han marginado.
- ▶ **Volumen de trabajo mundial**. El trabajo lo conforman tanto el mercado como las tareas exteriores a este, y ambos están unidos. No pueden disociarse y se encuentran en permanente interacción. Resulta indispensable reconocer todos los trabajos necesarios para el ámbito social, así como situarlos en el centro del análisis económico.

- ▶ El sistema capitalista ha reforzado la imagen del trabajador independiente, el denominado **Homo economicus**, y nos hemos creído que somos seres sin responsabilidades ni necesidades. Pero **la vulnerabilidad y la dependencia** no suceden por accidente. Los seres tenemos una característica común, a saber, que debemos vivir en constante relación con los demás y cuidar de la vida. Somos **interdependientes**, la dependencia es universal y, en consecuencia, los cuidados son obligatorios.
- ▶ **Los cuidados** son las tareas que permiten sostener y gestionar la vida y la salud en el día a día, y conllevan hacerse cargo del bienestar físico y emocional del propio cuerpo y el de otras personas.
- ▶ Se trata de un ámbito absolutamente **feminizado**. El trabajo de cuidados recae sobre las mujeres tanto en el ámbito profesional como en el personal, tanto en el hogar como en los servicios públicos, y, cada vez más, lo llevan a cabo mujeres racializadas.
- ▶ La distribución del trabajo de cuidados y doméstico es un ámbito simbólico y material para reforzar los roles de género de hombres y mujeres, lo que significa que las mujeres, para mostrar su feminidad, deben seguir predominando en esas labores mientras que los hombres no deben hacerlo si quieren afirmar su masculinidad. Ese patrón se sigue premiando en el mercado.
- ▶ **Los cuidados como campo de batalla**. Necesitamos los cuidados, pero proveerlos no siempre resulta agradable. Pese a asociarlos con el amor, generan discriminaciones, relaciones de poder y abusos. Su impacto social, económico, físico y psicológico es más notorio en el caso de las mujeres, provocando violaciones de derechos, enfermedades y pobreza de tiempo.
- ▶ Se sitúan fuera del ámbito del trabajo productivo y **carecen de prestigio y cualificación**, además de estar **mal pagados**. La responsabilidad de los cuidados se considera algo privado, por lo que son las familias (las mujeres) quienes los proveen, de modo que no se toman como un derecho social y político y se quedan fuera de la responsabilidad colectiva.
- ▶ Las personas encargadas del trabajo de cuidados tienen más riesgo de padecer **pobreza o exclusión**. Quienes se dedican a ello profesionalmente, padecen, entre otras cosas, precariedad, salarios ínfimos, flexibilidad y normativas discriminatorias.
- ▶ **Pobreza de tiempo**. Se asocia con la falta de tiempo para el descanso, el cuidado propio o el ocio, y es consecuencia de jornadas muy largas de trabajo tanto en empleos remunerados como en los cuidados.
- ▶ El trabajo de cuidados **perjudica seriamente al empleo**. Las cuidadoras pueden verse obligadas a dedicarle menos horas al empleo, lo cual afecta al salario, la promoción y la calidad tanto vital como laboral.
- ▶ El estado español tienen un **régimen de cuidados o bienestar mediterráneo**, con una red escasa de servicios sociales y pocas transferencias económicas (en comparación con las necesidades de cuidados). Por lo tanto, el trabajo de cuidados se delega en las familias (las mujeres). Predomina el ámbito informal de los cuidados, lo cual impide el

acceso de las mujeres al empleo. El sistema de CAPV se ha denominado como familista-opcional puesto que ofrece algunas opciones en los servicios públicos (pero no todas las necesarias). De todos modos, la contratación de trabajadoras de hogar es muy alta.

- ▶ **El régimen de cuidados de la CAPV**, además de ser **injusto**, promueve una ética reaccionaria del cuidado, puesto que fomenta la feminización y precarización de los cuidados.
- ▶ Asimismo, algunas de las necesidades de cuidado se están resolviendo fuera de la familia, lo cual implica que estamos viviendo un proceso de **desfamiliarización**. Aun y todo, las familias y las mujeres del entorno familiar son las responsables principales de los cuidados, o sea, **las cuidadoras principales**. Se priorizan los cuidados que se dan dentro del hogar y las relaciones afectivas y familiares.
- ▶ Debido a la escasa protección social y la falta de implicación por parte de los hombres, así como por los cambios demográficos y económicos que hemos mencionado anteriormente, muchas familias han **externalizado el trabajo de cuidados**.
- ▶ La externalización no se debe al hecho de que las instituciones públicas se hayan hecho cargo del derecho al cuidado; bien al contrario, las familias han contratado servicios de hogar precarizados e irregulares. Al tiempo que los servicios públicos se reducen y privatizan, y mientras los hombres no se hacen cargo de los cuidados, la contratación de trabajadoras domésticas ha devenido en estrategia general de desfamiliarización.
- ▶ Predominan las **leyes que perpetúan el familismo**. La Ley de Dependencia, la Ley de Servicios Sociales de la CAPV, el Real Decreto 1620/2011, sobre el carácter particular del servicio de hogar y la Ley 27/2011 sobre el régimen de la Seguridad Social perpetúan la situación. La Ley de Extranjería agrava la vulnerabilidad de las mujeres migradas y pobres.
- ▶ **Las cuidadoras**. Son diversas y viven un abanico de situaciones. De todos modos, las personas que ejercen de cuidadora principal o cuidadora profesional son mujeres, de clase baja o media y, cada vez más, son migradas. Todas tienen un gran volumen de trabajo y tienen dificultades para conciliar los diversos ámbitos de su vida. Padecen pobreza de tiempo, por lo que su participación sociopolítica es escasa.
- ▶ **Cuidados profesionales**. Se pretende situar el trabajo de cuidados en la lógica mercantil de acumulación de beneficios. Además, se sitúa al margen del ámbito productivo, lo cual aumenta la discriminación y precariedad de las trabajadoras. Las instituciones públicas no se hacen cargo de ello, y, además, han dejado los servicios públicos en manos privadas, fuera de su alcance.
- ▶ **La pobreza de tiempo también se extiende al empleo**. Las trabajadoras van con prisa, a contrarreloj, cosa que incide en la calidad del servicio, pone en entredicho las condiciones vitales de las personas cuidadas y perjudica las condiciones laborales de las trabajadoras.
- ▶ **Las relaciones laborales son complicadas**. Una plétora de actores participan de estas: instituciones públicas, hogares-familias, empresas y personal. Asimismo, los espacios de trabajo tampoco son los habituales:

además de las residencias y centros de día, los hogares son el principal lugar de trabajo.

- ▶ Además, **no existen convenios colectivos**, o en el caso de que los haya, son antiguos o escasos. Dicha situación pone a las cuidadoras en una situación de vulnerabilidad: sufren de precariedad, salarios bajos, horarios flexibles, trabajo en fin de semana (mal pagado), desprestigio, ratios bajos, pluriempleo, trabajar sin contrato etc.
- ▶ **El cajón de sastre correspondiente a los cuidados se reproduce en el empleo**, puesto que las trabajadoras se ven obligadas a llevar a cabo una diversidad de tareas que con frecuencia no se estipulan de antemano.
- ▶ La situación de **las trabajadoras de hogar**, y particularmente las internas, es especialmente vulnerable. Son invisibles en los datos y hay dificultades para saber a ciencia cierta cuál es su realidad. Además, su situación se ve atravesada por procesos de migración complejos que, además de agravar su situación, aumentan su carga de trabajo (deben cuidar tanto de lo que han dejado en su país de origen como de lo que tienen en el país de destino).
- ▶ Sufren **violencia y abusos**. La irregularidad administrativa, la procedencia, la clase, el género o la situación de interna son factores que repercuten directamente en la vulnerabilidad de la persona, facilitando los abusos laborales, psicológicos y sexuales.
- ▶ Las cuidadoras padecen **consecuencias perjudiciales tanto físicas como psicológicas**. El sentimiento de soledad, así como la tristeza, la culpa, el miedo y el enfado están generalizados. Debido a ello, sufren de manera individual los efectos de dedicarse a los cuidados.
- ▶ **La crisis de los cuidados**. A día de hoy, el sistema no tiene capacidad para garantizar el bienestar de muchas capas de la población y los datos vaticinan que la situación empeorará en los próximos años, a no ser que organicemos los cuidados de otra manera. El envejecimiento de la población, el crecimiento del índice de dependencia, la entrada de las mujeres en el mercado laboral, el desarrollo de las políticas neoliberales y la proliferación de una diversidad de modelos familiares (entre otras cosas, la creación de familias cada vez más reducidas) han tenido un gran impacto sobre el modo de organizar los cuidados.
- ▶ Debemos poner en el centro las bases, condiciones y medidas necesarias para **descentralizar el ámbito productivo** y tener vidas vivibles. Es necesario cambiar de raíz el modelo de ciudadanía, así como los derechos y obligaciones de todas nosotras.
- ▶ El trabajo doméstico y de cuidados no puede tener un carácter privado, mercantil, femenino y precario. Hace falta visibilizar los cuidados y otorgarles **reconocimiento político, social y económico**.
- ▶ **La responsabilidad para con el trabajo de cuidados no es individual y privada, sino colectiva y política.**



Huelga Fem  
SM

¿SABÍAS QUE:  
\* LAS TRABAJADORAS DE HOGAR  
NO TIENEN DERECHO A  
PARO  
\* NI A SALUD  
LABORAL ?

## 7. PROPUESTA DE ACCIÓN HACIA LA DEMOCRATIZACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS

Es evidente que urge la necesidad de renovar la concepción de los cuidados, modificar su posición en el sistema político y económico y reorganizarlos, o lo que es lo mismo, debemos democratizar el trabajo de cuidados, analizar opciones colectivas y repensar las categorías y estructuras que vertebran la vida. Las tendencias que predominan en la sociedad (la alta tasa de envejecimiento de la población, la diversidad de modelos de familia que son cada vez más reducidos, la presencia de las mujeres en el mercado laboral regularizado, la privatización de los servicios públicos, la crisis de la sanidad pública...) ponen en evidencia que tenemos cada vez más necesidades de cuidados y que, a día de hoy, su provisión es injusta y discriminatoria sin lugar a dudas, por lo que debemos cambiarla mediante la participación de toda la ciudadanía. Resulta imprescindible avanzar hacia la justicia y la igualdad, pero no podremos hacerlo a menos que solucionemos las situaciones de discriminación que existen en el trabajo de cuidados, cosa que, a su vez, nos resultará imposible si no cambiamos los modos de concebir, proveer y organizar los cuidados.

No nos encontramos ante un desafío que pueda solventarse de manera individual o familiar; debemos hacerle frente en colectivo, municipio por municipio, barrio por barrio, con responsabilidad. No se trata de un asunto baladí. Por tanto, la acción política resulta imprescindible para traer los cuidados al centro y garantizar condiciones de vida dignas para todas las personas. Las políticas que desarrollemos definirán la concepción que tendremos sobre el trabajo de cuidados, es decir, quién lo proveerá y cómo serán la cobertura y la calidad de las prestaciones de cuidados, así como la situación laboral de las trabajadoras del sector.

En aras de conseguir una economía feminista, humana y justa a nivel internacional, se ha establecido el marco de las 4Rs. Reúne unas tareas generales, pero creemos que son válidas para cambiar de raíz las prioridades sociales y económicas actuales.

1. **«Reconocer».** Debemos reconocer el trabajo de cuidados, tanto el remunerado como el gratuito. Debemos reconocer el trabajo de cuidados llevado a cabo históricamente por las mujeres y otorgarle un valor real y económico.
2. **«Reducir».** Es indispensable reducir el volumen de trabajo de las personas que se dedican al trabajo de cuidados, darles acceso al equipamiento necesario y crear recursos públicos.

- 3. «Redistribuir».** Es necesario redistribuir el trabajo de cuidados, sobre todo el que se lleva a cabo gratuitamente. Los hombres deben hacerse cargo del trabajo de cuidados, y, al mismo tiempo, el estado debe hacerse cargo de garantizar el derecho colectivo al cuidado, creando servicios públicos, priorizándolos y abasteciéndolos con recursos económicos y humanos.
- 4. «Representar».** Las cuidadoras, mujeres, trabajadoras y migradas que no han sido interlocutoras políticas históricamente deben contar con una representación y voz propia en el diseño y la ejecución de políticas públicas.

Es imprescindible que los cuidados sean un eje transversal de las políticas públicas y que las instituciones prioricen su reconocimiento, reducción y redistribución de manera local, o lo que es lo mismo, que se pongan en marcha políticas transformadoras en torno a los cuidados, en lugar de gestionar o privatizar sus servicios.

Por eso, en Beterri-Buruntzaldea hemos establecido los siguientes objetivos, a sabiendas de que nuestro horizonte es iniciar un proceso para garantizar el derecho colectivo al cuidado, y que eso no va a suceder de la noche a la mañana. En consecuencia, hemos identificado tres pasos urgentes para comenzar a democratizar los cuidados: por un lado, conseguir que se reconozcan los cuidados social y políticamente; por otro, redistribuir el trabajo de cuidados más justamente, y, por último, dignificar las condiciones vitales y laborales de las cuidadoras.

Para ello, resulta indispensable incidir en tres espacios principales, siendo conscientes de que nuestra capacidad para incidir en ellos es diferente según el caso. La propuesta de acción que tienes entre manos pretende incidir en la administración pública, el mercado y la comunidad. Asimismo, se proponen acciones de diversos tipos, vinculadas con la formación y el debate social, la investigación, el empoderamiento y la participación sociopolítica.

Las siguientes acciones deben adaptarse a cada contexto, estableciendo prioridades, por lo que cada ayuntamiento deberá concretar su plan de acción. Así, se trata de un documento abierto que nos resultará válido para reflexionar e ir democratizando el trabajo de cuidados.

## 1. RECONOCIMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DEL TRABAJO DE CUIDADOS

Para reconocer el trabajo de cuidados, en primer lugar, debemos visibilizar su naturaleza, sus dimensiones y las funciones que cumple en cada contexto. Debemos tomar en consideración la contribución que hace a la sociedad en general y a la economía en particular. En consecuencia, es necesario aceptar la función que cumple en cada ámbito de la sociedad. Es importante poner en primera línea a las personas que hacen esa contribución, o sea, a las mujeres, y, concretamente, a las mujeres de clase baja y migradas. Asimismo, es necesario saldar una deuda histórica, reconociendo y extendiendo la contribución histórica del trabajo de cuidados.

Para avanzar en esa dirección, resulta crucial llevar a cabo una labor de sensibilización para modificar los discursos imperantes sobre los cuidados, aumentar el conocimiento sobre ellos y medirlos (por ejemplo, mediante el uso de encuestas del tiempo) y formar nuevos imaginarios. Para ello, debemos ser conscientes de la situación actual, promover la conciencia sobre la injusticia del modelo actual y darnos cuenta de la necesidad de colectivizar los cuidados.

Estas son las acciones propuestas para reconocer y poner en valor los cuidados tanto social como políticamente:

1. Crear mesas de cuidado en Beterri-Buruntzaldea. Se nombrarán personas y centros para que se encarguen de adaptar la propuesta a la estructura regional de empleo social y a los ayuntamientos (sería necesario analizar cómo introducir la responsabilidad colectiva del cuidado en cada departamento municipal). Cada municipio creará su mesa de cuidados y habrá una coordinación a nivel regional.
2. Iniciar una campaña comunicativa para afirmar que el régimen de cuidados de Beterri-Buruntzaldea es injusto, partiendo del estudio «Hacia la democratización de los cuidados: Diagnóstico y propuesta de acción para Beterri-Buruntzaldea 2020».
3. Llevar a cabo campañas comunicativas que reconozcan el valor social y político del trabajo de cuidados, dando a conocer las buenas prácticas que ponen los cuidados en el centro, tanto las que se están llevando a cabo en la región como las externas que podrían servir de ejemplo.
4. Promover reflexiones y debates feministas y populares para poner los cuidados en el centro.
5. Abastecer con dinero y recursos públicos las iniciativas comunitarias.
6. Garantizar la formación en torno a economía feminista para el personal del ayuntamiento, municipal y representantes políticos.

7. Promover debates sobre el cuidado, la corresponsabilidad, el modelo de militancia y la participación en el seno de diversos agentes sociales (tales como centros de educación, asociaciones de padres y madres, hogares del jubilado, agentes y asociaciones sociales, gaztetxes, cooperativas sociales, asociaciones de comercio...).
8. Fomentar sesiones de formación intensiva sobre economía feminista en las escuelas feministas y de empoderamiento locales.
9. Promover la investigación sobre las diversas dimensiones que conforman los cuidados, por ejemplo, la situación de las personas mayores, la situación de las personas que viven en soledad o riesgo de exclusión, la situación de las familias monoparentales, las necesidades de las criaturas y personas jóvenes en cuanto a los centros urbanos...
10. Reflexionar y definir los itinerarios de cuidado de cada municipio (pueden implicarse la comunidad, la administración pública y los negocios privados); después, llevar a cabo procesos de participación con la población implicada. Por ejemplo: planes integrales para la infancia o la vejez etc.
11. Desarrollar la iniciativa del «pueblo de buenos tratos», extenderla a la región y convertir el reconocimiento de los cuidados en eje transversal.
12. Crear indicadores divididos por sexo para llevar a cabo estudios locales sobre recursos de cuidados, medir el nivel de satisfacción (por parte de trabajadoras y personas usuarias) y contribuir a la identificación de nuevas necesidades.



### 2. REDISTRIBUCIÓN JUSTA DE LOS CUIDADOS

Lo hemos repetido una y mil veces: el trabajo de cuidados se distribuye de manera desequilibrada, dándose una segregación por razón de clase, género y raza. Las mujeres son quienes cumplen con el papel de cuidadora principal en la mayoría de familias y ni las instituciones públicas ni los hombres asumen la responsabilidad que les corresponde.

En Beterri-Buruntzaldea, generalmente, se llevan a cabo políticas públicas del tipo familista. Asimismo, los servicios predominantes se encaminan a la dependencia definida por ley. En los servicios sociales prevalece una perspectiva asistencialista y se prioriza la gestión de los servicios sociales, en los que no hay recursos económicos ni humanos suficientes para seguir tejiendo comunidad ni garantizar una perspectiva más relacional. Además, se toman muy pocas medidas en aras de promover la corresponsabilidad.

Por tanto, al margen de redistribuir el trabajo de cuidados, su responsabilidad no se puede reducir al hogar y la familia. En algunas familias resulta imposible una redistribución mayor del trabajo de cuidados, porque tienen pocos recursos, se trata de familias monoparentales o el volumen de cuidados es muy grande. Por todo ello, la responsabilidad para con el trabajo de cuidados debe extenderse al conjunto de la sociedad, y hace falta interpelar, sobre todo, a quienes hasta ahora se han situado en una posición de privilegio: los hombres, las instituciones públicas y el sector privado.

Si se pretende distribuir el trabajo de cuidados justamente, todos los agentes sociales deben participar de este y actuar con responsabilidad. En consecuencia, proponemos las siguientes acciones para redistribuir y socializar el trabajo de cuidados:

1. Fomentar la municipalización de los servicios vinculados a los cuidados. Al tratarse de algo que no se puede conseguir de un día para otro, se deben realizar los estudios necesarios para canalizar el proceso y acordar los pasos para que se lleve a cabo progresivamente.
2. Introducir cláusulas que fomenten la igualdad y la justicia social en las normativas y pliegos de contratación, y diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento adecuado para asegurar que se cumplan.
3. Medir la importancia que se le otorga a los precios en los pliegos de contratación, y reducir dicho valor, de modo que no perjudique a la calidad del servicio.
4. Abastecer la región con los recursos necesarios para el trabajo de cuidados (muletas, camas articuladas, sillas de ruedas, andadores...) y crear un banco de recursos dirigido a toda la población. Del mismo modo, encaminar ayudas económicas y de material sanitario e higiénico de usar y tirar (pañales, cremas, mascarillas, gasas...), para complementar la cobertura de Osakidetza.

5. Reforzar la perspectiva relacional en los Servicios Sociales. Para ello, es primordial analizar las tareas que realizan las trabajadoras sociales y diferenciar y equilibrar las tareas administrativas con respecto a las de atención a la integración de las personas usuarias.
6. Redactar una guía con los servicios existentes en la región y el acceso a cada uno de ellos; repartirla en todos los domicilios y crear una web. Es importante que la guía recoja los siguientes puntos: discursos que reconocen social y políticamente el trabajo de cuidados, lista de los servicios existentes en la región, proyectos y programas vinculados a los cuidados, así como información sobre las carencias identificadas anualmente y las iniciativas que se están poniendo en marcha para responder a estas.
7. Analizar el desarrollo del servicio a domicilio, profundizando en los ámbitos de mejora y ampliándolo tanto en la dirección estipulada por la normativa como en nuevos sentidos (aunque muchas normativas lo recojan, hace falta realizar un ejercicio de profundización para materializarlo):
  - a. Hay que ampliar la edad de las personas usuarias, en lugar de limitarla a las personas mayores de 65.
  - b. Es necesario comprender la dependencia en sentido amplio; puede ser permanente o transitoria.
  - c. Ampliar las horas de atención, puesto que a día de hoy, en la mayoría de los casos, son dos horas, lo cual no resulta suficiente.
  - d. Limitar el copago del servicio, o lo que es lo mismo, establecer un precio máximo. Si las personas con mayor renta deben pagar mucho se mantendrá la tendencia de privatización. Además, debería ser progresivo: a más horas, menor el precio.
  - e. Ampliar los servicios ofrecidos. Las necesidades básicas son diversas, y los servicios deberían ofrecer asistencia para todas ellas: pequeñas tareas de mantenimiento o arreglos en el hogar para personas sin autonomía, acompañamiento para los paseos, las compras o las comidas.
  - f. Incidir en la estructura administrativa, más allá del ámbito municipal, para promover cambios en el servicio a domicilio (Eudel, Diputación Foral...).
8. Encaminar servicios de transporte o dietas para el entorno familiar de las personas con hospitalizaciones largas, en el caso de las familias que se encuentran en una situación económica de vulnerabilidad.
9. Poner en marcha un programa de mediación para promover la corresponsabilidad en el seno de la familia. Ofrecer un servicio de asistencia para fomentar la redistribución del trabajo en situaciones urgentes, graves o con grandes necesidades de cuidados.

10. Para fomentar la corresponsabilidad de los hombres, organizar formaciones intensivas y procesos sobre masculinidad no hegemónica en la administración pública, el sector privado y la comunidad, en todas las franjas de edad.
11. Promover Planes de Igualdad o programas de corresponsabilidad en el sector privado; para ello, hacer publicidad activa sobre los recursos que se ofrecen, con dicho objetivo, desde el Instituto Empleo Social, la Diputación o el Gobierno.
12. Promover y otorgar recursos a las redes de trabajo de cuidados. Desarrollar una relación con las redes populares que han surgido y surgirán en los municipios, ofrecer recursos materiales y facilitar estructuras municipales. Además de fomentar debates para la colectivización del trabajo de cuidados, generar otros sobre estrategias para el cuidado y autocuidado de criaturas, personas jóvenes, mayores y/o animales.
13. Tejer redes públicas-comunitarias para cuidar de personas que se encuentran en situación de soledad. Crear redes municipales que se hagan cargo del cuidado de esas personas, implicando al sector privado, comunidad vecinal, población y personal público.
14. Crear lugares y momentos para promover las relaciones entre familias y generaciones diversas. En dicha dirección, analizar la posible ampliación de los horarios y recursos de las estructuras existentes.
15. Ofrecer recursos para el cuidado de personas con una dependencia evidente en las actividades dirigidas a la población (cine, cursos, charlas, asambleas, teatro...). Por ejemplo, adaptando el servicio de guardería y a domicilio.
16. Promover y reforzar el comercio pequeño y local, y sensibilizar sobre su función para activar y mantener el tejido social.
17. Introducir medidas para fomentar las interrelaciones en los planes y propuestas urbanísticos (bancos, fuentes, plazas, sombra, baños, etc., garantizando siempre la accesibilidad).
18. Hacer publicidad activa sobre los recursos que existan para una acogida adecuada y para la asistencia permanente, que se adapten a las necesidades de las personas recién llegadas y la población general, y en el caso de que no existan estructuras de ese tipo, crearlas (las personas en situación de soledad y las personas migradas necesitarán de atención especial).
19. Promover viviendas colaborativas, tales como Txirikorda.
20. Fomentar huertos populares colectivos, tanto en los centros urbanos como rurales, y sensibilizar sobre los beneficios ecológicos y sociales que ofrecen a la sociedad.
21. Promover las redes de agricultores de la región y realizar una labor de sensibilización para priorizar los alimentos locales.

### 3. DIGNIFICAR LAS CONDICIONES VITALES Y LABORALES DE LAS CUIDADORAS

Es evidente que, para reconocer y dar valor social y político al trabajo de cuidados, se debe tomar en consideración la contribución de las personas que están en primera línea de dichas tareas. Hay que comenzar, inevitablemente, por denunciar la organización actual del trabajo de cuidados, completamente injusta, y, asimismo, mejorar y dignificar las condiciones laborales y vitales de las cuidadoras. Una cosa lleva a la otra. No podemos seguir garantizando el derecho al cuidado de unas pocas personas a costa de los derechos sociales y políticos de las cuidadoras, es decir, las cuidadoras deben estar en condiciones dignas para dar y recibir cuidados de calidad.

Sabemos, sin embargo, que la situación es injusta. Son las trabajadoras menos valoradas, invisibles, y se encuentran en riesgo constante de ser marginadas socialmente. Las instituciones públicas tienen una gran responsabilidad en este sentido y es primordial tomar medidas concernientes a las cuidadoras para colectivizar y democratizar el trabajo de cuidados:

1. Desarrollar acciones de sensibilización sobre la situación de las cuidadoras y sus derechos.
2. Crear espacios de encuentro entre cuidadoras para la protección mutua, la formación y el autocuidado. Para ello, resulta clave poner en común las contribuciones de la economía feminista, teniendo como objetivo el empoderamiento individual, colectivo y político.
3. Fomentar cursos de formación dirigidos a que las cuidadoras consigan el certificado profesional.
4. Crear espacios entre las trabajadoras sociales municipales y las cuidadoras, para encaminar la atención psicosocial y fomentar una reflexión sobre el servicio.
5. Garantizar que la formación para trabajadoras del servicio municipal se haga en horario laboral. Serían formaciones para mejorar la salud laboral, el autocuidado y el servicio de cuidados, así como para formarse en torno a la renovación de condiciones.
6. Dirigir una formación específica sobre el duelo a trabajadoras sociales, trabajadoras del servicio a domicilio y trabajadoras domésticas.
7. Fomentar programas de atención psicosocial dirigida a personas que cuidan en el entorno familiar (más allá del programa Sendian).
8. Crear espacios y momentos de descanso para personas que cuidan en el entorno familiar (por ejemplo, mediante el servicio a domicilio).
9. Fomentar un convenio colectivo en el servicio a domicilio y las residencias de mayores de Guipúzcoa.

10. Crear espacios de encuentro para las personas del pueblo que trabajan en el servicio a domicilio. Asimismo, desarrollar un programa de acogida desde el ayuntamiento para las nuevas incorporaciones.
11. Realizar un seguimiento y evaluaciones periódicas con las empresas que gestionan el servicio a domicilio para garantizar que cumplan con las condiciones estipuladas en el servicio contratado, estableciendo para ellos mecanismos de control, sobre todo en estos ámbitos: nivel salarial, flexibilidad de horarios, formación permanente, admisión de bajas por enfermedad, etc.
12. Servicio público de asistencia dirigido a los servicios de trabajo doméstico. Se trataría de un servicio asociado a los derechos y necesidades de las trabajadoras de hogar y las personas que las emplean, y tendría relación directa con las asociaciones de la región.
13. Poner en marcha un espacio para la denuncia pública de las situaciones de violencia y los abusos que sufren las trabajadoras de hogar.
14. Publicar y distribuir en todos los municipios la guía sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, que recoge la contribución que hacen estas trabajadoras a la sociedad.
15. Analizar la situación de las trabajadoras domésticas que trabajan como internas y tomar medidas para abolir dicho régimen.
16. Llevar a cabo campañas locales contra los rumores machistas y racistas, promoviendo la participación activa del espacio de denuncia.
17. Poner en marcha medios para facilitar el acceso a la vivienda (alquiler social, viviendas cooperativas, ayudas económicas...)
18. Promover estudios para garantizar el derecho a la vivienda de las trabajadoras domésticas, crear albergues para la estancia provisional en la región y poner en marcha servicios provisionales.
19. Analizar maneras de garantizar el empadronamiento de todas las personas residentes en la localidad, y tomar medidas en consecuencia.
20. Proveer asistencia y apoyo tanto institucional como social para crear cooperativas de cuidadoras.
21. Ofrecer recursos y orientación para que las trabajadoras de hogar que se dedican a los cuidados puedan desarrollar otras trayectorias profesionales.
22. La desaparición del Régimen Especial de Trabajo Doméstico en la administración local, la Diputación, el Gobierno Vasco e instituciones españolas, así como la reafirmación del convenio 189.





BLAUZ AMANU

STAKIHE METSHAK

MIEDO

960 km

M8  
CREBA  
FEMINISTA

centro la vie u centre!

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### DATOS

Afiliación en la Seguridad Social. Agosto de 2019.

Asociación Estatal de Directores y Gerentes Sociales (2019). Disponible aquí (última consulta: 02/03/2020): [https://www.directoressociales.com/images/documentos/dictamenes/XX\\_Dictamen/0%20Todas%20CCAA.%20XX%20Dict%C3%A1men%20%20\(3.0\)\\_compresed.pdf](https://www.directoressociales.com/images/documentos/dictamenes/XX_Dictamen/0%20Todas%20CCAA.%20XX%20Dict%C3%A1men%20%20(3.0)_compresed.pdf)

Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011.

Cuenta Satélite de la Producción Doméstica. Eustat, 2018.

Datos estadísticos sobre los y las trabajadoras domésticos 2018/2019. ATH-ELE.

Datos sobre la igualdad entre hombres y mujeres en 2018. Emakunde, 2019.

ELA. Documento reivindicativo de la campaña ¡Cuídame (al menos) dos horas! 2019

Encuesta de necesidades sociales 2014. Módulo General. Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales Estadística de demanda de servicios sociales.

Instituto Nacional de Estadística (INE), 2016.

Personas dependientes de habitantes activos de la CAPV, según características sociodemográficas del cuidado fuera de las horas del empleo. Eustat, 2018.

Población de Guipúzcoa por distrito y sección censal, según sexo, grupo de edad y nacionalidad. Eustat 17/10/2019

Población de la CAPV, según nacionalidad (grupos de países), por territorio histórico y sexo. Eustat 17/10/2019

Promedio de tiempo de cada participante, según el tipo de cuidado de las personas de la casa, días y sexo. CAV. Eustat, 2018.

Radiografía sociodemográfica sobre las necesidades de servicios de cuidados y dependencia de Beterri-Buruntza, 2017.

### LEYES

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. Boletín Oficial del Estado (BOE). Ministerio de Trabajo «BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 1969. Referencia: BOE-A-1969-1187. 1969

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Disponible aquí (última consulta: 02/03/2020): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales del País Vasco; BOPV, miércoles 24 de diciembre de 2008, N.º 246.

Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.

VII. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Emakunde, 2018.

Decreto 126/2019, de 30 de julio, de centros residenciales para personas mayores en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. Diputación Foral de Guipúzcoa.

*Aurre!* I. Plan Foral de 2009. Diputación Foral de Guipúzcoa.

II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Guipúzcoa (2012-2020), Donostia.

Diputación Foral de Guipúzcoa (2016). I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Guipúzcoa, Donostia.

## LIBROS Y ARTÍCULOS

Abasolo, O. (2010) «Diálogo: Mari Luz Esteban e Isabel Otxoa». CIP-Ecosocial – Boletín ECOS, nº 10, enero-marzo 2010: 1-9.

Aboitiz, U. (2018) «Burujabetza Feminista: Burujabetza eguneroko jardunetik pentsatzeko saiakera bat». In Burujabetza pluralean. Fundación Iratzar. Donostia.

Ajuntament de Barcelona (2017) *Medida de Gobierno para la Democratización de los Cuidados (2017-2020)*. Ayuntamiento de Barcelona, Barcelona.

Álvarez, Z. «Mujer racializada e Inmigrante. Una forma de exclusión en España» (2019). Disponible aquí (última consulta 02/03/2020): <https://www.sosracismogalicia.org/articulo-mujer-racializada-e-inmigrante-una-forma-de-exclusion-en-espana/?lang=es>

Artiaga, A. (2015) *Producción política de los cuidados y de la dependencia: políticas públicas y experiencias de organización social de los cuidados*. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 2015.

ATH-ELE (2020) *Estadísticas 2019*. ATH-ELE, Bilbao. Disponible aquí (última consulta: 11/03/2020) <https://drive.google.com/file/d/186LnL6s9Hh7VtbXiUNtIplYpHmPvtPWq/view>

ATH-ELE. «Cambios que exigiría el convenio 189 de la OIT en la Legislación Española a junio de 2017». ATH-ELE, 2017.

ATH-ELE «Guía de las trabajadoras de hogar» ATH-ELE, 2019. No se encuentra disponible.

Carrasco, C. Borderías, C. y Torns, T. (eds.) (2011) *El trabajo de cuidados, historia, teoría y políticas*. La catarata, Madrid.

Carrasco, C. «El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía». Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, nº 1. (2013): 39-56.

Díaz, M. (2008) «El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?» Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 26, nº 2. (2008): 71-89.

Ecopolítica. «Conexiones entre la crisis ecológica y la crisis de los cuidados. Entrevista a Yayo Herrero López». Disponible aquí (última consulta: 26/02/2020): <https://www.ecopolitica.info/?p=10256>.

Emakunde (2018) *2018ko ZIFRAK, Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzkoak*. Emakunde, Gasteiz.

Euskal Herriko Bilgune Feminista y Emagin (2017) *Indar bat gara gu: Euskal Herriko Bilgune Feministak 15 urte*. Euskal Herria.

Euskal Herriko Bilgune Feminista. «2019ko maiatzak 1. kapitala arrakalatu, zaintza lanak birbanatu!». Disponible aquí (última consulta: 26/02/2020): [http://bilgunefeminista.eus/uploads/erab\\_1/2019/05/1556809091-2019%20Maiatzak%201.pdf](http://bilgunefeminista.eus/uploads/erab_1/2019/05/1556809091-2019%20Maiatzak%201.pdf)

Epelde, E., Aranguren, M., Retolaza, I (2015) *Gure genealogia feministak. Euskal Herriko Mugimendu Feministaren kronika bat*. Emagin, Pamplona.

Ezquerria, S. y Mansilla, E. (2017) *Economía de los cuidados y política municipal: hacia una democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona*. Ayuntamiento de Barcelona, Barcelona.

Fernández-Carro, C. «¿Hacia la «desfamiliarización» del cuidado predilecto? Un análisis del contexto español (1997-2009)». Reis. Rev.Esp.Investig.Sociol. nº 164, (octubre-diciembre 2018): 57-76.

Garmendia, J. «Zaintzaren krisia eta ekonomia feminista» Gara, 2018-6-24. Disponible aquí : [https://www.google.com/url?q=https://www.naiz.eus/es/hemeroteca/gara/editions/2018-06-24/hemeroteca\\_articles/zaintzaren-krisia-eta-ekonomia-feminista&sa=D&ust=1579253972488000&usq=AFQjCNGO3V\\_S8m\\_Cl4dog56vpts5ZsROVw](https://www.google.com/url?q=https://www.naiz.eus/es/hemeroteca/gara/editions/2018-06-24/hemeroteca_articles/zaintzaren-krisia-eta-ekonomia-feminista&sa=D&ust=1579253972488000&usq=AFQjCNGO3V_S8m_Cl4dog56vpts5ZsROVw)

Diputación Foral de Guipúzcoa (2015) *Experiencia piloto: Estudio de la situación de las personas en situación de dependencia y de sus cuidadores en los municipios de Irun y Arrasate*. Diputación Foral de Guipúzcoa, Donostia.

Goikoetxea, J., Miralles, N., Garai, E., Etxeberria, L., (2019) *EAEko demokrazia patriarkala. Lan ordaindua, lan ez ordaindua, ongizate erregimena eta eremu sozio-politikoak*. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Gomez, L. (2019) *Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica*. Asociación Bidez Bide, no publicado.

Hernando, A. «Una crítica feminista a la Ley de Dependencia». Viento Sur, nº 88, (septiembre de 2006): 89-95.

Hochschild, A. R., Machung, A., (2003) [1989], *The second shift: working families and the revolution at home*. Londres. Penguin Books.

Fundación Ignacio Ellacuría (2017) *Zaintza eta desparekotasun-historiak. Etxeko lanean eta zaintzan diharduten emakume migratzaileak*. Fundación Ignacio Ellacuría, Bilbao.

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (2011) *Estudio sobre la Situación Laboral de las Personas Empleadas en Servicio Doméstico en la CAPV para el Departamento*

de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.

L. Gil, S. y P. Orozco, A. (2011) *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*. Traficantes de sueños, Madrid.

Lleó, R., Santillan, C., Lopez, S., Perez, A. (2012) *Cuadernos de debate feminista: Cuidados*. Diputación Foral de Guipúzcoa.

Llona, Miren. «Género e identidad de clase. La construcción de la clase obrera vizcaína durante el primer tercio del siglo XX». *Fundación de Historia Social: UNED Alzira*. 54. N° 2006: 95-112.

Martinez, R. «La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, n° 1 (2011) : 93-123. Disponible aquí (última consulta): <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/36187/35053>

Martín-Palomo, M. T., «Autonomía, dependencia y vulnerabilidad en la construcción de la ciudadanía», in *Zerbitzutan*, n° 48 (2010): 57-69.

Nogueira, J. y Zalakain, J. (2015) *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Oreka Sarea (2009) *Plan municipal de apoyo a personas cuidadoras en Donostia-San Sebastián*. Departamento de Igualdad de Donostia-San Sebastián.

Oreka Sarea (2011) *Diagnóstico sobre los cuidados a personas en situación de dependencia en Donostia-San Sebastián*. Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, Donostia.

Oxfam Internacional (2020) *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*. Disponible aquí (última consulta 02/03/2020): <https://oxfam-library.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf>

Osalan (2019) *Guía básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*. Osalan, Barakaldo.

OIT (2018) *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente. Resumen ejecutivo*. Disponible aquí (última consulta 02/02/2020): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

Otxoa, I. «Cadenas globales de cuidados» artículo de opinión. *Pikara Magazine*, 2018. Disponible aquí (última consulta: 11/03/2020): <https://www.pikaramagazine.com/2018/05/cadenas-globales-cuidado/>

P. Orozco, A. (2010) *Cadenas Globales de cuidado ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?*, UN-INSTRAW, Santo Domingo.

P. Orozco, A. (2014) *Subversión feminista de la economía*. Traficantes de sueños. Madrid.

Roco, T. (coord.) (2018) *Trabajadoras no domesticadas. Diagnóstico participativo y Plan de Acción Integral*. Mundubat, Bilbao.

Sagastizabal, M., Legarreta, M. «La “triple presencia-ausencia”: una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica». Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research, nº 1 (2016):1-29.

Serrano, A y Artiaga, A. (2014) *Políticas públicas y producción política de la categoría de cuidados: el caso de la ley de dependencia*. Universidad Complutense de Madrid.

Siadeco (2012) *Estudio cualitativo sobre el impacto de las prestaciones económicas de dependencia en Guipúzcoa*. Diputación Foral de Guipúzcoa, Donostia.

Centro de documentación e investigación SIIIS (2016) *La situación de los centros residenciales para personas mayores en Guipúzcoa*. Diputación Foral de Guipúzcoa. Disponible aquí: <http://www.behagi.eus/files/informes/la-situacion-de-los-centros-residenciales-para-personas-mayores-en-gipuzkoa.pdf>

Torns, T. «El cuidado de la dependencia. Un trabajo de cuidado». Mientras tanto, 2007, Nº 13: (33-43).

Valverde, C. (2015) *De la necropolítica neoliberal a la empatía radical. Violencia discreta, cuerpos excluidos y repolitización*. Icaria editorial, Barcelona.

Zalakain, J. «Atención a la dependencia en la UE: modelos, tendencias y retos». Revista Derecho Social y Empresa. Nº 8., diciembre de 2017: 1-21.















emagin  
**Formazioa eta  
ikerketa  
feminista**

**AUTORA:** EMAGIN ELKARTEA

**INVESTIGACION Y REDACCIÓN:** Jone Arrazola eta Miren Aranguren

**TRADUCCIÓN AL CASTELLANO:** Danele Sarriugarte

**Dirección:**

Gudarien Hiribidea, z/g  
Martin Ugalde Kultur Parkea  
20140 Andoain

**Telefono:**

(+34) 943 59 09 02

**Email:**

emagin@emagin.eus



**BETERRI  
BURUNTZA**  
Mankomunitatea