



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL
“MUJERES MIGRANTES Y SOBRECARGA LABORAL:
EMPLEO DOMÉSTICO”.

Autora:

D^a. Darileinny Diegalid Matos Carmona.

Tutora:

D^a. Tania Paniagua de la Iglesia.

Facultad de Educación y Trabajo Social

Universidad de Valladolid

CURSO 2022-2023

Fecha de entrega: 13 de junio de 2023 .

Darileinny Diegalid Matos Carmona
Grado de Trabajo Social.

ÍNDICE.

AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN/ABSTRACT.....	4
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS.....	4
1.INTRODUCCIÓN.....	5
1.1.Justificación.....	7
2.OBJETIVOS.....	9
2.1.Objetivos generales.....	9
2.2.Objetivos específicos.....	9
3.MARCO TEÓRICO.....	10
3.1. Fenómeno migratorio en España. ¿Cuándo fue España un país de inmigrantes?.....	10
3.2. Vulnerabilidad de las personas migrantes.....	10
3.3.Mujeres encabezando el proceso migratorio; fenómeno migratorio femenino en España.....	12
3.4.Procedencia de las mujeres migrantes en España: América del sur y el Caribe.....	13
3.5.La segregación ocupacional de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo español.....	14
3.6. Empleadas del hogar: Trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia.....	17
3.7.Condiciones laborales del empleo del hogar.....	19
3.8. COVID y mercado de trabajo: trabajadoras del hogar.....	21
4.METODOLOGÍA.....	24
4.1. Enfoque metodológico.....	24
4.2.Diseño muestral.....	24
4.3.Proceso de captación de muestra.....	28
4.4.Técnica de recogida de datos.....	29
4.5. Estrategia analítica.....	30
5.DISCUSIÓN Y PRINCIPALES HALLAZGOS.....	31
5.1.Proyecto Migratorio.....	31
5.2.Trabajo doméstico y de cuidados como principal vía de entrada en el sector laboral.....	32
5.3.Condiciones laborales y relacionales durante el primer empleo.....	34
5.4.Las condiciones laborales tras las reformas legislativas de 2012.....	35

5.5.Sobrecarga laboral y empeoramiento en la salud mental durante el confinamiento COVID-19.....	36
6.REFLEXIÓN CRÍTICA: CONCLUSIONES.....	42
7.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
8.ANEXOS.....	48

AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar quiero agradecer a mi tutora del Trabajo de Fin de Grado, Tania, por su constante apoyo a lo largo de este proceso que ha sido tan diferente e intenso. Gracias por ofrecerme tus conocimientos y profesionalidad y especialmente por brindarme una tutoría comprometida, positiva y activa, que ha sido fundamental para llevar a cabo este trabajo con éxito.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi madre, por haber sido mi mayor influencia para elegir el tema de este trabajo. Le agradezco haberme enseñado a sobrevivir en una sociedad con prejuicios sobre las mujeres migrantes demostrándome siempre que todo lo que se sueña se puede conseguir, sin importar las barreras que el mundo nos ponga. A mi padre por haber sido siempre mi apoyo más fundamental en los estudios y siempre animarme a ir a por más. A mi sobrina Marialvis por motivarme a mejorar cada día y darte el mejor ejemplo. A mis hermanos, especialmente a mi hermano Darío por haberme animado a estudiar esta carrera, ha sido la mejor experiencia de mi vida y a mi hermano Wilkin por enseñarme que siempre debemos pensar en grande y querer conseguir más de lo que nuestra mente pueda imaginar. A mi pareja por creer en mí, darme fuerza cuando más lo necesito y no dejarme pensar nunca en negativo, tu apoyo ha sido inigualable. A mis amigas Elisa, Danelly, Daniela y Deinny por haber llevado este proceso siempre a mi lado, por vuestra paciencia y por siempre confiar en mí.

Por último, quiero expresar mi agradecimiento a los demás miembros de mi familia y amigos por el orgullo y apoyo que siempre han demostrado hacia mí. Vuestra presencia ha sido fundamental en este camino.

RESUMEN:

Este estudio investiga las características y cambios experimentados por las mujeres migrantes empleadas en el sector del trabajo doméstico en España, así como su trayectoria laboral desde sus inicios. Se examinan las modificaciones en el marco normativo de este sector y se analiza la influencia del período de la COVID-19. Se identifican los hallazgos más relevantes a través de un análisis cualitativo basado en 16 entrevistas semiestructuradas a mujeres latinoamericanas en Valladolid, realizadas por la autora de este documento. El análisis revela cinco ámbitos/dimensiones que capturan los principales hallazgos de la investigación, relacionados con el proyecto migratorio, las características y la evolución laboral de las mujeres migrantes en España.

ABSTRACT:

This study explores the characteristics and transformations experienced by migrant women employed in the domestic work sector in Spain, as well as their career trajectory since their initial entry. It delves into the modifications in the regulatory framework concerning this sector and the impact of the COVID-19 period. The most relevant findings are identified through a qualitative analysis based on 16 semi-structured interviews with Latin American women in Valladolid, conducted by the author of this document. The analysis reveals five domains/dimensions that encompass the key findings of the research, encompassing the migrant project, the characteristics, and the evolution in the labor sphere for migrant women in Spain.

PALABRAS CLAVE: COVID-19, empleo de hogar, migración femenina, reformas legislativas, precariedad, vulnerabilidad.

KEY WORDS: COVID-19, domestic employment, female migration, legislative reforms, precarity, vulnerability.

1. INTRODUCCIÓN.

El presente Trabajo de Fin de Grado pretende visibilizar la trayectoria laboral de las mujeres migrantes ocupadas en el empleo de hogar en España y sus respectivas problemáticas. Para hablar de las mujeres migrantes primero es necesario conocer el fenómeno migratorio y el gran impacto que tiene a nivel mundial. Según OIM (Organización Internacional para las Migraciones) la estimación más reciente es en 2020, donde especifican que existen en el mundo alrededor de 281 millones de migrantes internacionales (OIM, 2022) y es que cada vez son más las personas que deciden salir de su país natal en busca de mejoras en sus condiciones de vida.

Dentro de los estudios sobre migraciones, las mujeres ocuparon un segundo plano quedando invisibilizadas en las investigaciones durante mucho tiempo (Fariña, 2017). Sin embargo, debido a la gran presencia de las mujeres en las migraciones en España, ha sido inevitable que hayan sido las verdaderas protagonistas de este proceso. Este trabajo de fin de grado se contextualizó sobre las migraciones femeninas en España. A partir de 1995 en España se comenzó a realizar estudios sobre migraciones centrándose en el proceso migratorio de las mujeres, abordado desde un punto de vista económico. De igual forma, se empezó a contar con la variable de género para la realización de las investigaciones (Íbid), lo que fue esencial para comprender la trayectoria laboral de las mujeres migrantes en España.

Asimismo, a la hora de indagar sobre la situación laboral de las mujeres migrantes se tiene en cuenta dos factores: el país de origen y el país de recepción. El país de recepción ya se ha contextualizado que es España, y por la gran relevancia numérica que tienen en lo que migraciones españolas se refiere, nos centramos en América Latina y el Caribe como lugar de origen de las migraciones. Desde las primeras investigaciones se destaca que la aceleración de los flujos migratorios internacionales dirigidos a España están alimentados en su gran mayoría por las corrientes procedentes de Latinoamérica. En el año 2000 los migrantes provenientes de Latinoamérica ya representan casi la mitad de las entradas en España (Domingo, 2008). Otro aspecto destacable es que las migraciones procedentes de Latinoamérica y el Caribe están encabezadas en su gran mayoría por mujeres que llegan a ejercer laboralmente en el sector doméstico (Díaz y Martínez, 2018). En los primeros estudios realizados se manifiesta que existe una feminización en las migraciones latinoamericanas hacia España y uno de los principales motivos era la reciente entrada al sector laboral a las mujeres españolas. Las nativas comienzan a dedicar menos tiempo a las

tareas en el hogar, necesitando de este modo mano de obra en el sector doméstico y el cuidado de ancianos, convirtiendo a las mujeres latinoamericanas como las “favoritas” para realizar este trabajo (Martinez, 2011).

Del mismo modo, se indaga sobre el mercado laboral español y en por qué las mujeres migrantes terminan ejerciendo los trabajos más feminizados y peor cualificados (Molpeceres, 2012), teniendo en cuenta la segregación sectorial y ocupacional por sexos del mercado laboral español. Las investigaciones determinan que el sector donde más se visibiliza la masiva incorporación de las mujeres migrantes (en su mayoría de procedencia latina) es el sector del empleo de hogar y cuidados. Este se ha convertido en el nicho más extranjerizado y feminizado de toda la estructura ocupacional española (Stanek y Veira, 2018, citado en Paniagua, 2022), por lo que es necesario profundizar en la experiencia de las mujeres migrantes en este nicho de trabajo. La elevada concentración de este segmento de población en el empleo de hogar se debe en buena parte a la gran demanda de servicios de provisión de cuidado a personas dependientes y a los bajos salarios de este sector, entre otras cosas. A esto se agrega que las cuidadoras “preferidas” para los empleadores españoles son aquellas de procedencia latinoamericana (More, 2018, citado en Díaz y Martínez, 2018), pero esta preferencia tiene mucho que ver con las condiciones laborales. Uno de los motivos para que se prefiera contratar a mujeres migrantes en el empleo doméstico es la facilidad para que las empleadas acepten cualquier tipo de condición laboral. Además, se expresa en este trabajo el impacto que ha tenido la reforma del marco legislativo español sobre las condiciones de trabajo de este colectivo. Al hablar sobre el mercado de trabajo en los últimos tiempos, uno de los fenómenos más importantes y que no pueden pasar desapercibido es la COVID-19. Durante esta etapa el sector doméstico fue enormemente afectado, ya que muchas trabajadoras perdieron su puesto de trabajo, otras quedaron relegadas a la economía sumergida y las demás vieron afectada su situación laboral y personal, bien porque tuvieron que confinarse junto a sus empleadores (en el caso de las internas) o bien porque se les negó el derecho de dejar de trabajar hasta que se mejorará la situación (Parella, 2020).

Por último, es necesario resaltar que las mujeres migrantes son un colectivo vulnerabilizado, sufriendo una triple discriminación: por ser mujeres, por ser migrantes y por ser trabajadoras (Parella, 2020). Esto limita su acceso a todo tipo de recursos y dificulta aún más su proceso de inserción laboral en el país receptor. Por esta razón es imprescindible tratar aquellos aspectos que inciden en la causa de esta vulnerabilidad. Cabe destacar que el hecho de ser

mujer, inmigrante y trabajadora, determina no solamente el proceso migratorio de la misma, sino también su incorporación al mundo laboral en el país de recepción y su trayectoria profesional (Parella, 2005).

1.1. Justificación.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, los colectivos vulnerables son los protagonistas a la hora de realizar una intervención social. Lo que más ha resultado atractivo a la hora de elegir este tema es la triple vulnerabilidad que sufren las mujeres migrantes: por ser mujeres, por ser migrantes y por ser trabajadoras. Esto ha generado la necesidad de visibilizar la situaciones de discriminación que sufren las mujeres migrantes durante su trayectoria laboral en España. Es necesario entender que la relación de ayuda y el proceso de ayuda son los elementos definitorios del Trabajo Social como profesión, es decir, los trabajadores sociales intentan mejorar las situaciones de necesidad que se presentan los diferentes colectivos y además se trata que las personas se impliquen durante su procesos, entiendan su vulnerabilidad y cómo solucionarla (Vázquez y Gonzalez, 1996). Por lo que la realización de este trabajo es importante para que se hagan más visible las situaciones que llevan acarreado las mujeres migrantes desde los inicios de las migraciones y así intentar producir un cambio social, sobretodo en aquellas personas que se encargan de perpetuar esta discriminación. Como pueden ser los empleadores, al ofrecer condiciones laborales precarias a las mujeres migrantes en una situación vulnerable, sabiendo que esto favorecerá que acepten dichas condiciones. De igual forma, es necesario que las propias mujeres migrantes entiendan la situación que están pasando, comprendiendo que ante todo tienen derechos fundamentales que deben ser cumplidos y respetados en todo momento.

En el presente trabajo se aborda la problemática que sufren las mujeres migrantes sobre todo en el mercado laboral, puesto que conseguir un empleo (sin importar las condiciones) es la principal vía de inserción que encuentran a la hora de llegar al país. Tras las investigaciones analizadas, es notorio que en España las mujeres migrantes trabajan sobre todo en el sector doméstico y predominan aquellas con procedencia de Latinoamérica y el Caribe. Esto muestra otra vulnerabilidad ya que este sector es uno de los más precarios dentro del mercado laboral español y está aún en proceso de conseguir unas modificaciones en el marco legislativo que logre resolver las problemáticas que presenta. Exponiendo en esta investigación cuáles son las principales dificultades por las que aún este sector sigue tan

infravalorado, se pretende conseguir que sea utilizado para otras investigaciones y se logre resolver las barreras que presenta ser una mujer migrante y trabajadora en España. Esta investigación puede aportar un estudio más novedoso y reciente, puesto que a la hora de buscar las investigaciones los documentos encontrados son muy antiguos, en especial todo aquello referente al empleo de hogar. De igual manera ha resultado complicado encontrar estudios actuales después de las nuevas legislaturas respecto al empleo del hogar y de cuidado, dificultando de este modo una investigación actual sobre la trayectoria laboral de las mujeres migrantes en España. Asimismo, se ha añadido otra premisa al estudio que es la COVID-19. Esto resulta novedoso en los estudios sobre las mujeres migrantes y su trayectoria laboral puesto que es un acontecimiento relativamente reciente, con pocas investigaciones y con una descendencia mundial muy importante. Esta estrategia puede hacer más atractivo el trabajo llegando a conseguir la visibilidad a largo plazo esperada. La bibliografía encontrada sobre la pandemia y la trayectoria laboral de las mujeres migrantes ha estado orientada sobre todo en la primera oleada del COVID y el confinamiento.

A la hora de realizar el trabajo empírico y al ser yo misma una mujer latina, migrante y trabajadora que ha pasado por su propia trayectoria laboral en España resultó más sencillo conocer de qué modo se puede obtener información, donde conseguir mujeres para entrevistar y qué lugares frecuentan las mujeres migrantes de Valladolid, entre otros aspectos. Desde mi perspectiva personal he podido realizar una investigación más cercana y realista sobre lo que significa ser una mujer migrante y trabajadora en España.

Concluyendo toda esta información, resulta satisfactorio que las verdaderas beneficiadas con este trabajo sean las mujeres migrantes, aquellas que estén trabajando o hayan trabajado en España. Esto podría ayudar a que su situación se haga más visible desde todas las perspectivas abordadas y pueda colaborar a diversas investigaciones mejorando la situación de estas mujeres, evitando que aumente su vulnerabilidad.

2. OBJETIVOS.

Mediante estos objetivos se pretende describir de forma clara y específica los resultados o logros que se pretenden alcanzar con la realización de esta investigación.

2.1. Objetivo general:

Conocer la trayectoria laboral de mujeres migradas ocupadas en el empleo de hogar en España.

2.2. Objetivos específicos:

1. Explorar acerca de las condiciones salariales y laborales que han caracterizado la trayectoria laboral de estas mujeres en España.
2. Explorar la naturaleza de las relaciones sociales que se establecen entre las empleadas de hogar migradas y sus empleadores y las personas a las que cuidan.
3. Indagar sobre el impacto que tuvo la pandemia COVID-19 en las mujeres entrevistadas y las consecuencias que tuvo el confinamiento en el empleo de las mujeres migrantes que estuvieron trabajando durante la pandemia.
4. Conocer cómo afectó *el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre* en las mujeres entrevistadas.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. Fenómeno migratorio en España. ¿Cuándo fue España un país de inmigrantes?

El interés sobre los flujos migratorios se ha intensificado en las últimas décadas, inspirado por el crecimiento de las migraciones internacionales hacia los países más desarrollados económicamente, también llamados países del Norte. Según el informe más reciente sobre las migraciones en el mundo, se estima que el número de migrantes internacionales es mayor que nunca, constanding de 281 millones de personas. Se especifica que casi dos tercios eran migrantes laborales (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

España comenzó a ser tendencia en las migraciones a finales del siglo XX y principios del siglo XXI. Entre 1990 y 2010 España fue el segundo destino preferido para la inmigración internacional, este fenómeno sufrió una bajada después de 2010 por la crisis que aconteció en el país, pero se recuperó en los años posteriores, aproximadamente en la segunda mitad de 2014. En 2020 la entrada de inmigrantes en España se vio reducida debido a la pandemia COVID-19), sin embargo experimentó una recuperación en el año 2021 (Fernandez-Huertas, 2021). Según el INE (Instituto Nacional de Estadística, 2022) la población de España aumentó en 182.141 personas durante la primera mitad del año y se situó en 47.615.034 habitantes. Según el Ministerio de Igualdad, Gobierno de España (citado en Algaba 2019) “el peso de la población extranjera que reside en España proviene mayoritariamente de la UE 27 (38%) y de América del Sur (31%). A cierta distancia se sitúa África (18%) y bastante alejadas Asia (5%), la Europa no comunitaria (4%), América Central (3%), América del Norte (1%) y Oceanía (0,05%)” (p.14). Estos porcentajes confirmaron que el gran factor diferencial de la inmigración en España desde principios del siglo XXI tuvo mucho que ver con las migraciones procedentes de América Latina y el Caribe, sin la inmigración latinoamericana la evolución del fenómeno migratorio en España habría sido similar a la de otros países europeos (Fernandez-Huertas, 2021).

3.2. Vulnerabilidad de las personas migrantes

La mayor vulnerabilidad del colectivo migrante se debe al fuerte incremento del desempleo y al carácter eminentemente laboral de las migraciones en España (Bruquetas y Moreno, 2015). En España los y las migrantes son bien vistos a lo que economía respecta (es decir, son necesarios para la mano de obra) pero no se les reconoce los derechos laborales, estando en un situación de vulnerabilidad, principalmente los y las inmigrantes que se encuentran en una

condición administrativa irregular. El ciudadano migrante sí es considerado ciudadano para contribuir económicamente, para prestar tareas y empleo pero no es ciudadano para votar ni para beneficiarse de los derechos políticos y sociales (Fernández, 2006). Los trabajadores migrantes en España (sobre todo los migrantes latinos) tienen menor poder social de negociación, lo que hace que sea difícil para ellos poder resistir a la presión ejercida por sus empleadores deteriorando aún más sus condiciones laborales y es esta la razón por la que en determinados sectores se prefiere contratar a personas migrantes (Aysa-Lastra y Cachón, 2016). El deterioro de la situación laboral de este colectivo acarrea consigo un impacto sobre su estatus legal, puesto que si pierden el permiso de trabajo conlleva también la pérdida de su permiso de residencia, lo que hace que acepten condiciones laborales bastante precarias. Además el colectivo está más inseguro por lo reciente de su llegada y sus relativamente débiles redes sociales de apoyo (Bruquetas y Moreno, 2015).

Aunque todas las personas migrantes son vulnerables, en el caso de las mujeres migrantes están expuestas a sufrir una triple discriminación: por ser mujer, por ser inmigrante y por ser trabajadoras, empeorando esta última si se encuentran en condición administrativa irregular (Fernández, 2006). Existen ciertos sectores que prefieren contratar a personas migrantes por todos los beneficios que el empleador puede obtener de la situación de vulnerabilidad de este colectivo. En el caso de las mujeres migrantes en España, la inserción laboral se reduce al servicio doméstico, cuidados familiares y a la hostelería, trabajos normalmente mal remunerados y con escasa valoración social. Estos nichos le facilitan al empleador mantener la situación de irregularidad de las trabajadoras, haciendo que aumente el grado de dependencia de la empleada hacia su empleador, siendo expuestas a mayores abusos, discriminaciones y situaciones de explotación laboral; especialmente en el caso de aquellas mujeres en condición irregular, ya que el temor a ser expulsadas del país las hace más vulnerables al maltrato y a la violación de sus derechos humanos (Íbid).

Es importante analizar la situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes en España, en especial aquellas que se encuentran en situación irregular, y examinar las circunstancias y medidas adoptadas cuando son víctimas de violencia basada en el género. La discriminación y la violencia contra las mujeres son factores que determinan su subordinación en la sociedad, así como su exclusión de la posibilidad de llevar una vida digna y respetar sus

derechos humanos al no poder desarrollar un proyecto de vida acorde con sus necesidades y aspiraciones (Íbid).

3.3. Mujeres encabezando el proceso migratorio; fenómeno migratorio femenino en España

Tradicionalmente la mujer inmigrante fue la gran desconocida de los procesos migratorios, y aunque esto no se encuentre en los estudios pasados, las mujeres han sido una parte fundamental de este fenómeno ya que siempre han estado presentes en las migraciones internacionales (Fariña, 2017). Las migraciones solían ser definidas como un proceso de equilibrio de desigualdades entre áreas geográficas con distintos niveles de desarrollo, donde los inmigrantes eran considerados como sujetos individuales, racionales y neutrales en cuanto a género (Íbid). Según González et al (2007, citados en Fariña 2017) este modelo del equilibrio, dejaba a la mujer inmigrante fuera del foco del estudio, obviando las dinámicas familiares y comunitarias que impulsaban y reproducían la migración, negando su relevancia en los procesos migratorios, y acentuando su invisibilidad social en los flujos migratorios. No obstante, las mujeres han ido asumiendo más protagonismo y actividad en los procesos migratorios, lo que ha sido esencial para comprender la evolución de este fenómeno en los últimos tiempos (Rebolledo y Rodríguez, 2019).

Las mujeres representan el 48% de los migrantes internacionales a nivel mundial. Las transformaciones surgidas en el papel de las mujeres en las sociedades actuales han modificado la presencia femenina en los flujos migratorios, pues cada vez hay mayor número de mujeres que migran de manera independiente, dando lugar al fenómeno a menudo conocido como "la feminización de la migración" (OIM, 2021). Este nuevo patrón migratorio se manifiesta a través de dos modalidades; las mujeres que emigran solas y mujeres que viajan acompañadas de su familia, desempeñando el rol de jefe de hogar (Valido, 2015). A partir del año 1995, con la publicación del informe "Mujeres inmigrantes, la mitad invisible" por parte de la ONU, muchos países, incluyendo a España, comienzan a tener en cuenta la perspectiva de género y de inmigración desde un punto de vista económico, reconociendo su impacto e importancia en el mismo. Este hecho consolida posteriormente la necesidad de investigar las migraciones con una mirada de género (Fariña, 2012).

La feminización de la migración es uno de los cambios sociales más significativos de las últimas décadas en España. En los censos de 1991 y 2001 se nota de forma visible el incremento de población migrante en España, donde la migración se caracteriza por ser eminentemente laboral (es decir, una migración motivada por razones económicas) y por el elevado grado de mujeres encabezando el proceso migratorio (Instituto de las Mujeres, 2023). La relevancia de la participación de las mujeres en los flujos migratorios no se entendería de forma adecuada si no se tuviese en cuenta que dichos flujos están explicados e influenciados por las relaciones de género (Molpeceres, 2012). Las decisiones de emigrar, las consecuencias que esto conlleva tanto para las personas migrantes como para las comunidades de origen y destino, así como quiénes emigran y las razones por las que lo hacen, están afectadas por las relaciones de género en su explicación (Jolly y Reeves, 2005, citados en Molpeceres, 2012). Además de las relaciones de género, la segregación sectorial y ocupacional por género del mercado laboral son otros componentes para que las mujeres terminen por ocupar sectores “feminizados” (Íbid.). Es por ello que se puede explicar que en España el sector del cuidado y el servicio doméstico impulsan la migración laboral femenina. Aproximadamente un 50% de las cuotas anuales de inmigración en España, corresponden a trabajadoras domésticas. Para muchas mujeres y sus familias el sector de servicio doméstico y cuidados aporta grandes beneficios a lo que a economía se refiere, sin embargo también presenta inconvenientes como la separación de los hijos y otras personas queridas (Cárdenas, et al , 2008). A pesar de que las mujeres migrantes siempre han sido esenciales en el proceso migratorio, se ha podido notar un mayor impacto en las migraciones femeninas debido a que cada vez son más aquellas que salen de su país motivadas a conseguir un mejor estilo de vida o mejorar sus ganancias económicas, aunque esto conlleve la separación temporal de sus familiares (Íbid).

3.4. Procedencia de las mujeres migrantes en España: América del sur y el Caribe

La elevada participación de las mujeres en los procesos migratorios se identificó en varias corrientes intrarregionales; en las de sudamericanos hacia los Estados Unidos y Canadá y, especialmente, en las dirigidas a Europa, sobresaliendo el caso de España (Martínez, 2007). España ha sido un país atractivo para los migrantes procedentes de Latinoamérica desde la primera ola migratoria a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. En 2001 se elaboró un censo sobre la población latinoamericana donde se destacaban las diez nacionalidades más predominantes en las migraciones internacionales: Ecuador (51,1% son mujeres), Colombia (57,9%), Argentina (50,3), Perú (58,9% mujeres), República Dominicana (68,6%), Cuba 79

(56,7%), Venezuela (57,3%), Brasil (69,4% son mujeres), Chile (52%) y Bolivia (55%) (Domingo y Martínez, 2005 citados en Fernández, 2008, p.79).

La llegada de mujeres migrantes a España coincide con la entrada de la mujer nativa en el mercado laboral, haciendo que estas reduzcan el tiempo empleado en el hogar dejando un vacío en las tareas que normalmente ellas realizan (labores del hogar y cuidado de ancianos/niños). Esto ha generado la necesidad de mano de obra en dichas tareas. El sector doméstico queda prácticamente cubierto en su mayoría por las mujeres migrantes, destacando las argentinas, las bolivianas, las ecuatorianas, las colombianas y las dominicanas (Martínez, 2011). Así mismo, en los últimos años la migración venezolana ha aumentado considerablemente por la crisis que está pasando actualmente el país. La Organización de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, 2022, citado en Sánchez, 2022) estima que hay alrededor de 6 millones de personas refugiadas y migrantes de Venezuela en diferentes países del mundo. Estas personas han abandonado su país debido a la violencia, la inseguridad y las amenazas que enfrentan, así como la escasez de alimentos, medicinas y servicios esenciales. Existe una feminización de este proceso, pues al analizar los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas de España (INE, 2022) más del 50% de la población venezolana registrada, está constituida por mujeres (Sánchez, 2022). España se convirtió en un país de recepción migratoria, destacando las migraciones femeninas procedentes especialmente de América Latina, quienes llegaban en búsqueda de trabajo y se implantaban mayoritariamente en el sector doméstico (Díaz y Martínez, 2018). Las migraciones femeninas se han convertido en un tema de gran interés para las investigaciones sociales, puesto que han adquirido una gran relevancia en los movimientos migratorios, teniendo unas características diferentes y propias frente a la migración masculina (Molpeceres, 2012).

3.5. La segregación ocupacional de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo español

Un aspecto esencial para indagar sobre las problemáticas surgidas en el mercado de trabajo es la segregación ocupacional. La segregación ocupacional ocurre cuando diferentes grupos de trabajadores se distribuyen de manera desproporcionada en diferentes ocupaciones, en relación a su participación en el mercado laboral (Aldaz y Eguía, 2016). Las dos formas de

segregación ocupacional más analizadas son la segregación ocupacional por género y la segregación ocupacional por origen. La segregación ocupacional por origen, queda visible en las investigaciones sobre el mercado de trabajo, puesto que es bastante común que los inmigrantes ocupen puestos situados en la base de la jerarquía ocupacional, con las peores condiciones laborales (en comparación con los nativos), y que estas circunstancias sean, en gran medida, el resultado de la degradación laboral que suelen experimentar (Aldaz, 2013). La segregación de género en el mercado laboral se produce cuando hay una distribución desigual del empleo entre hombres y mujeres en diferentes ocupaciones o actividades, en comparación con su participación en el empleo total (Íbid). El análisis sobre la segregación ocupacional por género deja expuestas las diferentes discriminaciones que sufren las mujeres en el área laboral, como puede ser la existencia de discriminación salarial, mayor representación en los empleos temporales de las mujeres, mayores tasas de desempleo, etc (Íbid).

Las relaciones de género expresan la existencia de relaciones sociales creadas por los seres humanos que han instituido roles específicos para cada sexo, influyendo esto en el mercado de trabajo (Kandel, 2006), ya que con los roles de género surge la feminización o masculinización de algunos empleos, dando lugar a la denominada “división sexual del trabajo”. La organización social de los cuidados hace referencia al modelo de provisión de cuidados y afectos que las sociedades detentan para con los miembros más frágiles y dependientes de la colectividad. Aunque también se refiere al modelo de abasto de otra serie de servicios y recursos relacionados con las tareas que orbitan en torno a la sostenibilidad y reproducción de la vida humana (Pérez-Orozco, 2006, Bettio y Plantenga, 2004; Bettio, 2006). Es decir, a la organización y distribución de tareas propias del hogar como principal sustento de la reproducción social. *La crisis de los cuidados* (Pérez-Orozco, 2006, Bettio y Plantenga, 2004; Bettio, 2006) alude a un modelo previo de reparto de los cuidados haciendo una clara división de la esfera reproductiva, estructurada por la división sexual del trabajo que tenían como condiciones definitorias la familia nuclear y el matrimonio heterosexual.

La esfera productiva tuvo como protagonista al hombre, quien representaba la fuerza de trabajo, las mujeres sin embargo, estaban en el ámbito privado encargándose del cuidado y la atención del resto de miembros de la familia, además de las tareas relacionadas con el sustento vital (higiene, comida, atención médica, etc) (Pérez-Orozco, 2006). La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo acarrió la imposibilidad de conciliar la familia y el

empleo de forma satisfactoria, unido a la falta de corresponsabilidad de los varones en el hogar y a la ausencia de la provisión de estos servicios por parte de las administraciones públicas (Pérez-Orozco, 2006) , las familias tuvieron que dejar en manos del mercado lo que ni el estado ni las redes intrafamiliares eran capaces de resolver (Bettio y Plantenga, 2004; Bettio, 2006). Esto afirma que muchas mujeres migrantes llegaron para ocupar el vacío que dejaron en el hogar las mujeres nativas (Esping-Andersen, 1990, 1999).

La división del trabajo basada en el género es parte integral de la segregación ocupacional en el mercado de trabajo. Según señala Pérez Orozco (2009):

"la división sexual del trabajo implica que ciertos trabajos y ocupaciones son considerados 'trabajo masculino' o 'trabajo femenino'. Por ejemplo, en muchas sociedades, las mujeres suelen estar más presentes en ocupaciones relacionadas con la atención y el cuidado, como enfermería, educación o trabajo doméstico. Mientras tanto, los hombres suelen estar más representados en ocupaciones relacionadas con la construcción, la ingeniería o la industria" (p. 34).

Desde una perspectiva histórica, se observa que la estructura actual de la división sexual del trabajo, que involucra el trabajo asalariado y el trabajo doméstico, así como la separación entre el ámbito de la fábrica y la oficina y el ámbito familiar, surgió simultáneamente con el desarrollo del capitalismo. Es importante destacar que la relación salarial no habría podido establecerse sin la existencia del trabajo doméstico (Hirata y Kergoat, 1997, citados en Kandel 2006). Las mujeres han sido vistas tradicionalmente en la mayor parte de las sociedades como madres y esposas y el hombre como sustentador económico del hogar, por lo que la división sexual del trabajo se ve reflejado en que los trabajos más feminizados son aquellos relacionados con el hogar; trabajo doméstico y de cuidados (Gregorio y Ramirez, 2000). Un matiz importante en este aspecto es que las mujeres de clases trabajadoras también han tenido que trabajar fuera de casa, pero su trabajo y su salario siempre ha sido visto como auxiliar al del varón, secundario y, por ello, no se las asume como trabajadoras de pleno derecho. Por lo que uniendo las perspectivas anteriormente explicadas sobre la segregación ocupacional por género y nacionalidad, es visible que las verdaderamente afectadas en esta problemática serían las mujeres migrantes, ya que sufren ambas segregaciones (por género y por nacionalidad). Para entender la situación laboral de las mujeres migrantes respecto a la segregación ocupacional en España, la información será abordada desde la perspectiva del mercado de trabajo español. El mercado de trabajo español presenta una profunda

diferenciación horizontal por género, de las 151 ramas de actividad consideradas, solo 16 (10.5%) presentan una composición de empleo equitativa entre géneros. El resto de las ramas muestra una distribución desigual en términos de género. El sector masculino es más extenso que el femenino, con 85 ramas (56.4% del total) consideradas masculinas, mientras que 50 ramas (33.1%) se consideran femeninas (Iglesias y Llorente, 2010). Esta diferenciación responde claramente con la naturaleza de las actividades productivas. En general, las actividades primarias, industriales y relacionadas con la construcción son predominantemente ocupadas por hombres y las actividades del sector terciario, en su mayoría, son ocupadas por mujeres, con algunas excepciones (Íbid). En España, las mujeres se encuentran principalmente empleadas en actividades de limpieza en hogares e industrias (12.7%), comercio (12.5%), actividades sanitarias y sociales (11%), hoteles y restaurantes (6.9%) y enseñanza (6.6%). En términos de jerarquía laboral, las mujeres tienden a desempeñar roles de cualificación media o baja en servicios como tareas administrativas, limpieza y cuidado de personas. Por otro lado, las mujeres también ocupan puestos cualificados en el ámbito de la enseñanza y, en menor medida, en el sector sanitario (Iglesias y Llorente, 2010). En el caso de las mujeres migrantes los sectores laborales quedarían aún más reducidos, puesto que, si unimos todas las perspectivas anteriormente tratadas, nos damos cuenta de que los trabajos que realizan las mujeres migrantes son aquellos con carácter feminizado y con peor salario y los más inestables. Entre estos, destaca el trabajo doméstico y cuidados. Stanek y Veira (2012, citados en Paniagua, 2019), pues que garantiza que “la masiva incorporación (laboral) de mujeres migrantes sobre todo, procedentes de América Latina, desde finales de los 90 hasta la crisis económica de 2008 (...), convirtiendo el empleo de hogar en el nicho más extranjerizado y feminizado de toda la estructura ocupacional española” (Moreno-Colom, 2018).

3.6. Empleadas del hogar: Trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia

A partir de la segunda mitad de los años noventa, surgen las primeras aproximaciones que relacionan los flujos migratorios femeninos con la demanda de cuidadoras y de trabajadoras domésticas. En este mismo momento comienza la conversión de España en un país de recepción migratoria destacando las migraciones femeninas, especialmente las llegadas desde América Latina y el Caribe, insertándose este colectivo de manera mayoritaria en el servicio doméstico (Díaz y Martínez, 2018). Según datos de la EPA (2019) el sector doméstico aglutina casi 600.000 empleos en España ocupados en su gran mayoría por mujeres migrantes procedentes de países no comunitarios, especialmente en los trabajos de cuidados (Parella,

2020). Las mujeres migrantes recién llegadas ven el servicio doméstico como la vía principal de entrada al mercado laboral del país receptor. Esta etapa se considera “temporal”, hasta que encuentren un empleo mejor remunerado, más estable, y por lo general más acorde a su formación (Íbid). El 90% de las mujeres que han vivido en España durante más de tres años y que empezaron a trabajar en el sector doméstico continúan en ese sector. Del mismo modo, el 80% de las mujeres que comenzaron su trayectoria laboral en trabajos no cualificados permanecen en esa situación (Molpeceres, 2012). La elevada presencia de mujeres migradas en este nicho de empleo se explica por la intensa demanda de servicios de cuidado y empleo. La encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (2018) refleja que en España al menos el 10.2% de los hogares con una persona mayor/dependiente han contratado a una empleada de hogar cumpliendo labores de asistencia personal (Datos del INE, 2008, citado en Díaz y Martínez, 2018). Junto con esta elevada demanda, la privatización de los cuidados familiares por la inexistente red pública de cuidados en el hogar ha hecho visible la necesidad de importar mano de obra extranjera, ya que según datos de la EPA del año 2017, el 63,1% de las empleadas de hogar y del trabajo de cuidados son migrantes, es decir, no han nacido en España, lo que supone de alrededor 356 mil personas (Íbid).

Por lo tanto, es notable que a la hora de seleccionar qué trabajadoras escoger; el género, la situación administrativa e incluso la nacionalidad de origen juega un papel importante. Existe una alta concentración de mujeres extranjeras en situación irregular trabajando en el sector doméstico y se ha documentado que las cuidadoras “preferidas” son aquellas de procedencia latinoamericana (More, 2018, citado en Díaz y Martínez, 2018). Según Martínez-Buján (2010, citado en Díaz y Martínez, 2018) las familias españolas consideran que las mujeres procedentes de Latinoamérica y el Caribe son más “cariñosas” y “pacientes”. Este colectivo encaja con la imagen poscolonial de trabajadoras ideales, donde se valora positivamente que sean católicas y que hablen español (Íbid). A partir de todas estas investigaciones, es notorio que el sector doméstico se orienta específicamente a la demanda de las tareas de cuidados y en el caso de España, el interés está centrado en su mayoría hacia la contratación de cuidadoras migrantes en el ámbito de la atención a personas mayores en los domicilios privados (Íbid). Otro factor importante es la facilidad de encontrar empleo en el sector doméstico puesto que no existen inspecciones en este ámbito. El empleo doméstico ha tendido a pactarse de forma informal, ya que se desarrolla en el espacio privado del hogar y

carece de un marco legal apropiado, lo que ha hecho reflexionar sobre las condiciones laborales de las empleadas del hogar (Martinez, 2014).

3.7. Condiciones laborales del empleo del hogar.

Las empleadas del hogar están dentro de uno de los sectores con peores condiciones de trabajo y con más precariedad laboral, explicado en parte por la feminización y extranjerización del sector, a esto se añade la intensificación de las tareas que engloban el servicio doméstico sobre todo cuando se dirige la atención de adultos mayores (Díaz y Martínez, 2018). Las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar, y en particular de las migrantes, se caracterizan por su precariedad y vulnerabilidad. Muchas veces se ven obligadas a asumir tareas extras sin recibir un sueldo adecuado. Además, las empleadas de hogar migrantes suelen carecer de contratos laborales formales y enfrentan situaciones administrativas irregulares, lo que las expone a un mayor riesgo de abuso y sobreexplotación laboral. La escasez de derechos laborales específicos para las empleadas de hogar, contribuye a su situación de desprotección y vulnerabilidad. Esto se manifiesta en salarios bajos, falta de estabilidad laboral, limitado acceso a la seguridad social y pocas oportunidades de desarrollo profesional (Fernandez, 2006; Molpeceres, 2012; Parella 2005). El empleo del hogar tiene una gran concentración sectorial en ocupaciones, empleos descalificados y además posee unas condiciones de trabajo precarias . Las mujeres migrantes, sufren unas retribuciones bastante inferiores a las que perciben el resto de empleadas, también padecen una; mayor temporalidad, jornadas y horarios poco compatibles con otras facetas de la vida (dificultad para la conciliación) y el multiempleo¹ ... todo esto añadido a las situaciones de irregularidad laboral que padecen muchas de ellas (Sallé et al, 2009, mencionados en Molpeceres, 2012). Así mismo, las condiciones de vida de las personas migrantes en el país de destino vendrán condicionadas por la situación administrativa en la que se encuentren. Si la persona se encuentra en una situación administrativa irregular, le será más complicado integrarse llevando una vida lo más normalizada posible (Fariña, 2017). La inserción y situación laboral de las mujeres migrantes ocupa un considerable espacio en la investigación social, siendo igualmente un tema de preocupación para las instituciones (Colectivo Ioé, 1998, citado en Molpeceres, 2012). Existen características comunes y generalizadas en la situación laboral de las mujeres inmigrantes en España, como la concentración en sectores y ocupaciones específicas, la precariedad en las condiciones de trabajo y la falta de movilidad laboral, que

¹ Multiempleo es la práctica de tener varios trabajos simultáneamente, ya sea con diferentes empleadores o proyectos propios. Busca diversificar ingresos y habilidades, pero requiere una buena gestión del tiempo y equilibrio para cumplir con las responsabilidades laborales y personales.

se repiten de manera frecuente (Íbid). Las mujeres inmigrantes enfrentan desafíos en su estatus laboral debido a una estructura ocupacional segregada por género, lo que resulta en salarios más bajos, menor estabilidad laboral y menos oportunidades en comparación con los hombres, sin importar su nivel de capacitación. Además, las dificultades asociadas con ser migrante hacen que estas mujeres ocupen los niveles más bajos de la jerarquía laboral, asumiendo empleos peor remunerados y con menos prestigio social. Estos empleos son evitados por las trabajadoras nativas debido a que son vistos como ejemplos de discriminación de género. (Parella, 2003, citado en Molpeceres, 2012)

Todo lo anteriormente explicado nos hace comprender que las mujeres migrantes aún tienen carencias en lo que a condiciones laborales se refiere, exponiéndose a la violencia económica o material (entre muchas otras). Este tipo de violencia recae en las precarias condiciones contractuales y salariales que sufren las mujeres de este sector, principalmente las mujeres de origen extranjero o racializadas (Tizziani et al , citados en Paniagua, 2022)

En este sentido, los retos futuros de las mujeres migrantes cuidadoras pasan precisamente por la equiparación total de sus condiciones laborales a las del resto de trabajadores, así como por el planteamiento de nuevas medidas y directrices que encaminen este empleo hacia la profesionalización (Moreno et al, 2015, citados en Díaz y Martínez, 2018, p.112).

Las condiciones laborales del empleo del hogar han tratado de ser reguladas, por lo que en los últimos años el trabajo doméstico ha sufrido unas modificaciones legales/jurídicas importantes, resaltaremos *El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y *El Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre*, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Con *el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, se trató de regular las relaciones laborales de carácter especial en el servicio del hogar familiar. Una de las primeras modificaciones a destacar en dicho decreto es la información que debe prestarse al empleado, se comenzó a exigir de manera obligatoria el contrato por escrito, donde se especificaran las condiciones laborales (duración del contrato, tipo de jornada, salario...). De igual manera, se intentó mejorar las condiciones laborales limitando el descuento del pago en especies al 30% con la obligación de respetar el salario mínimo interprofesional (es decir que independientemente del descuento que se aplicase en 2015 la empleada no puede recibir

menos de 648,60 euros mensuales). Además, se especificó que las horas de descanso entre jornadas deberían ser aumentadas en dos horas, llegando a ser 12 horas para trabajadoras externas y 10 horas para empleadas internas (Díaz et Martínez, 2018). Tras este decreto llegó el *Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre*. Lo más destacable de este decreto fue que se trató de hacer mejoras en la gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Se produjo una modificación parcial de las reglas de la Seguridad Social para las personas que prestasen servicios en el hogar familiar, sobre todo respecto a la afiliación de las trabajadoras por horas y a los tramos de cotización (Vela, 2013). Este decreto fue bastante polémico, puesto que las personas empleadoras no estaban a gusto con la actual regulación donde estarán obligados a dar de alta y costear la Seguridad Social de sus empleadas. Según un estudio de Briones et al (2014), las empleadas del hogar han percibido que esta regulación tan solo ha ocasionado que disminuya la oferta de empleo, puesto que les suponía un gasto e inconveniente a los empleadores contratar a una persona por trabajar unas horas a la semana. Denuncian que desde la regularización los empleadores han reducido sus horas de trabajo y por lo tanto el sueldo de las empleadas. En esta misma investigación, también se hace hincapié en que las mujeres migrantes que no tienen permiso de trabajo se sienten especialmente perjudicadas con la nueva regulación, ya que no tendrían la posibilidad de ser contratadas y muchas serán despedidas o relegadas a la economía sumergida, lo que pudiera generar una problemática en el mercado laboral español.

3.8. COVID y mercado de trabajo: trabajadoras del hogar.

Si continuamos por la línea del mercado laboral español, actualmente es inevitable pensar en el COVID-19. Tras la pandemia muchos trabajos se vieron afectados. Desde la crisis española del 2008, el mercado laboral se había ido recuperando, sin embargo, la llegada de la pandemia de la COVID-19 obligó a detener muchos servicios debido al confinamiento, entre los muchos servicios detenidos uno de los más afectados fue el empleo del hogar (Argos, 2022). El mercado de trabajo español ha sufrido una serie de transformaciones debido a la pandemia causada por el COVID-19. Muchas personas estuvieron en una situación denominada “ERTE”. (situación por la que muchos trabajadores se vieron suspendidos de sus empleos de forma temporal) y muchas otras perdieron su trabajo, puesto que muchas empresas no pudieron sobrellevar la repentina situación económica presentada. El número total de parados se situó en 3.802.814 personas en el mes de agosto de 2020, sin contar a aquellas personas que se encontraban en situación de ERTE (Íbid). Con la declaración del estado de alarma en marzo de 2020 por parte del Gobierno Español, la pandemia impuso el

confinamiento para gran parte de la población, con excepción de aquellos que desempeñaban trabajos considerados esenciales, como administración, fuerzas armadas y policía, sanidad, alimentación, suministros y servicios básicos. A diferencia de otras ocupaciones esenciales, las empleadas del hogar y del cuidado se encontraron en una situación de mayor precariedad y vulnerabilidad (Hernández et Gentile, 2022). Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT) el sector del trabajo del hogar y de los cuidados fue uno de los más afectados por la pandemia, por lo que las trabajadoras domésticas corrieron el riesgo de perder sus empleos y por lo tanto quedarse sin ingresos. Esto fue ocasionado por la COVID-19 pero la situación se vio empeorada por la falta de cobertura efectiva de seguridad social que tanto caracteriza al empleo doméstico.

En definitiva, la crisis de la COVID-19 visibilizó la vulnerabilidad particular que ha sufrido este sector laboral (Parella, 2020). En el último trimestre de 2019, la Encuesta de Población Activa (EPA) registró que había 580,500 personas empleadas en actividades domésticas como personal doméstico. Sin embargo, al comparar estos datos con las personas afiliadas a la Seguridad Social a fines de enero de 2020, encontramos que solo había 391,456 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar dentro del Régimen General. Esto indicó que aproximadamente un tercio del empleo en el sector de servicios domésticos se encontraba en la economía sumergida. Durante la pandemia, el número de personas afiliadas se redujo aún más, llegando a 372,654 altas a finales de junio de 2020. El 96% de estas personas son mujeres, y de ellas, el 41% son extranjeras (Íbid).

En el caso de aquellas trabajadoras que no perdieron su puesto de trabajo, les afectó negativamente a su situación laboral y personal especialmente a aquellas mujeres que trabajaban de forma interna cuidando a personas mayores. Para estas mujeres el miedo a que sus empleadores se vieran contagiados significó aceptar el incremento de horas en sus jornadas laborales y, por lo tanto, su derecho a disfrutar de días libres se ha visto limitado. Muchas tuvieron que sufrir el confinamiento en las casas donde trabajaban, con los riesgos para su salud que ello conllevaba. Para estas trabajadoras ser despedidas no solamente suponía la pérdida del trabajo, sino también de su vivienda. El impacto negativo de la Covid-19 afectó asimismo a las trabajadoras externas, a quienes no se les permitió dejar de llevar a sus hijos a sus centros de trabajo, teniendo que dejarlos solos en casa. Esta situación se ha dado sobre todo en aquellas mujeres que encabezan hogares monoparentales (Parella, 2020). Todo esto deja claro que aún queda mucho para poder superar las situaciones de explotación laboral, precariedad, vulnerabilidad e indefensión que aún viven algunas

trabajadoras por la poca regulación que existe del trabajo doméstico en el ordenamiento jurídico español, a pesar de los avances experimentados en los últimos años. Además es un sector que opera reclutando a mujeres de determinadas procedencias, a partir de patrones que hacen posible las relaciones de empleo basadas en explotación laboral e informalidades (Íbid). Estos problemas no son exclusivos de la pandemia de la COVID-19. Durante más de dos décadas, se ha enfatizado la necesidad de un debate profundo sobre la organización del sistema de cuidados, la reproducción social y el sustento de la vida. Incluso en ese entonces, se hablaba de una "crisis de cuidados" que, en tiempos más recientes, se ha extendido a medida que el modelo capitalista de producción y consumo se ha afirmado en todo el mundo. Estas crisis se manifiestan periódicamente debido a las inestabilidades estructurales inherentes a este mismo modelo (Hernández et Gentile, 2022).

4. METODOLOGÍA

4.1. Enfoque metodológico.

El enfoque metodológico más adecuado para la recogida de información es la metodología cualitativa y específicamente la implementación de entrevistas semi-estructuradas. El enfoque cualitativo nos permite estudiar con amplia profundidad experiencias y percepciones de la población sujeto de estudio (Taylor y Bogdan, 2010). Así mismo, con la aplicación de metodología cualitativa, obtenemos una riqueza de información cuya profundidad y detalle facilita la interpretación y comprensión de las vivencias, de los sujetos de estudio y también sobre los factores que modelan sus experiencias (Delgado y Gutiérrez, 1999).

El estudio está basado en dieciséis entrevistas semi-estructuradas a mujeres migrantes trabajadoras en el servicio doméstico y los cuidados informales. El trabajo de campo se realizó en la provincia de Valladolid entre los meses de marzo y abril de 2023.

4.2. Diseño muestral.

La estrategia de muestreo fue teórica, intencional o de conveniencia. El objetivo era construir una muestra donde participaran mujeres procedentes de Latinoamérica y el Caribe que hayan sido trabajadoras en el sector doméstico y de los cuidados en España y de este modo poder recabar información y diversas experiencias sobre sus experiencias profesionales. Se escogió Latinoamérica y el Caribe puesto que en España la fuerza de trabajo extranjera es en su gran mayoría empleada en el servicio doméstico y los cuidados, así mismo, se demostró que existe una elevada y mayoritaria concentración de las mujeres procedentes de latinoamérica y el Caribe en dicho sector (More, 2018, citado en Díaz y Martínez, 2018). La composición final de la muestra quedó expuesta en dos tablas: la tabla 1, en la que se presentan las principales características de las entrevistadas y la tabla 2 donde se muestra las principales características respecto al primer empleo. Estas variables han sido elegidas porque representan las características más esenciales para comprender los principales hallazgos que serán expuestos posteriormente y poder seguir la evolución de este documento de forma satisfactoria.

Mujeres migrantes y sobrecarga laboral: empleo doméstico.

Tabla 1. Características y condiciones de llegada de las entrevistadas.

Variables	Categorías	Nº de entrevistas	Ident.Entrevistas.
Año de llegada	Antes de 2008	12	1,2,3,4,7,9,10,11,12,13,14 y 15
	Después de 2008	4	5,6,8 y 16
País de procedencia	República Dominicana	5	2,3,7, 10 y 12
	Venezuela	4	5,6,8 y 16
	Colombia	4	1,4,9 y 11
	Ecuador	2	14 y 15
	Perú	1	13
Estado conyugal (a la llegada)	Soltera	4	6,8, 15 y 16
	Con cónyuge/pareja	12	1,2,3,4,5,7,9,10,11,12,13 y 14
Edad (a la llegada)	>20	4	3, 6, 8 y 12
	20-29	8	1, 2, 5, 9, 10, 13, 15 y 16
	30-39	4	4, 7, 11 y 14
Presencia de redes (a la llegada)	Familia directa	4	7, 13,14 y 15
	Familia extensa	10	1,2,3,5,6,8,10,11,12 y 16
	Amigos/conocidos	2	4 y 9

Fuente: elaboración propia

Tabla 1. Características y condiciones de llegada de las entrevistadas “continuación”.

Situación administrativa (a la llegada).	Regular	5	2, 3,12,13 y 15
	Irregular	11	1,4,5,6,7,8,9,10,11,14 y 16
Motivo de la emigración.	Laboral/económico.	9	1,2,3,4,7,9,10,11 y 12
	Reagrupación familiar.	3	13,14 y 15
	Otros motivos.	4	5,6,8 y 16

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, en la variable “año de llegada” la gran mayoría manifiestan haber llegado antes de 2008, concretamente doce de las dieciséis entrevistadas. Dentro de la variable “país de procedencia”, podemos valorar que, como se ha comentado antes, todas las mujeres proceden de Latinoamérica y el Caribe, con una pequeña predominancia de República Dominicana. Con referencia a la edad de las entrevistadas en el momento de haber llegado a España, la mayoría llega entre los 20 y los 29 años (8 mujeres) , las otras dos variables de edad se encuentran equilibradas ya que se exponen cuatro mujeres que dicen haber llegado antes de los 20 y otras cuatro mujeres que manifiestan haber llegado entre los 30-39 años. La variable “estado conyugal” hace referencia a la tenencia o no de pareja en el momento de llegada a España, predominando las personas que sí tienen pareja (12 mujeres sí tenían pareja en el momento de llegada), aquellas mujeres separadas, divorciadas, viudas o solteras están reflejadas en la categoría “soltera”. Existe una alta incidencia de mujeres cuyo estado conyugal es “en pareja”, pero que no están casadas. En el momento de llegada, diez de las entrevistadas solo contaban con redes familiares de segundo orden (familia extensa), cuatro de ellas contaban con familia directa (la madre en su gran mayoría), y en dos casos solo contaban con amigos y/o conocidos. Respecto a la situación administrativa con la que llegaron las mujeres entrevistadas a España predomina la situación administrativa irregular con once casos, y tan solo cinco de las mujeres entrevistadas tenían una situación administrativa regular en la llegada a España. Por último, acerca de los motivos de la emigración podemos observar que la mayoría de ellas emigraron por motivos laborales y

Mujeres migrantes y sobrecarga laboral: empleo doméstico.

económicos (9 de ellas) , en tres casos emigraron por reagrupación familiar, cuatro de las mujeres entrevistadas especificaron haber viajado por otros motivos (en el caso de Venezuela la mayoría emigraron por asuntos políticos, solicitando asilo).

Tabla 2: Principales características respecto al primer empleo.

Variables	Categorías	Nº de entrevistas	Ident.Entrevistas.
Primer empleo.	Trabajo doméstico y de cuidados: externa	5	1, 3, 5, 9 y 10.
	Trabajo doméstico y de cuidados: interna	9	2,7, 6,8, 12, 14, 13, 15 y 16
	Otros sectores	2	4 y 11
Duración del primer empleo.	Entre 1 y 3 años	9	1,3, 4,7,9,11, 12, 14 y 15
	Menos de 1 año	3	2, 10 y 13
	Más de 3 años	4	5, 6, 8 y 16
Horas de trabajo en el primer empleo	Más de 12 horas	9	2,7, 6,8, 12, 14, 13, 15 y 16
	6-8 horas	5	1, 3, 5, 9 y 10.
	Trabajo por horas	2	4 y 11
Sueldo en el primer empleo	Menos de 600€	6	1, 3, 4, 5, 9 y 10.
	600-800€	9	2,7, 6,8, 12, 14, 13, 15 y 16
	más de 800€	1	11
Situaciones de maltrato durante el primer empleo	Sí	16	Todas
	No	0	

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al primer empleo podemos notar que la mayoría de mujeres comienzan trabajando como internas en el sector doméstico y de cuidados (9 casos), en el mismo sector pero externa dicen haber tenido su primer empleo 5 de los 16 casos y 2 comentan no haber trabajado en este sector si no que trabajan por horas en la hostelería. Resulta sorprendente que la mayor parte de las entrevistadas dicen haber durado entre 1 y 3 años en su primer empleo (9 casos), en 4 casos consiguen durar más de 3 años y tan solo 3 entrevistadas duran menos de 1 año. En referencia a las horas de trabajo que invierten en su primer empleo podemos notar que la gran parte de entrevistadas tienen jornadas de más de 12 horas (9 casos), en 5 casos manifiestan una jornada laboral de entre 6 y 8 horas y en 2 de las entrevistas expresan que trabajan por horas. En la variable que especifica el sueldo ha sido notorio los bajos ingresos que reciben en su primer empleo, en 6 de los casos las entrevistadas cobran menos de 600€, la gran parte de entrevistadas cobran entre 600€ y 800€ en su primer empleo y tan solo 1 caso supera el salario de 800€. La última variable no aborda temas numéricos, sino que especifica el haber sufrido maltrato durante el primer empleo adquirido en España y ha sido la única variable que cuenta con una totalidad en una de las respuestas. Todas las mujeres entrevistadas manifiestan haber estado expuestas a situaciones de maltrato durante su primer empleo.

4.3. Proceso de captación de muestra

El proceso de captación o constitución de la muestra se llevó a cabo a través de redes informales que la autora del presente trabajo adquirió tras un voluntariado en la asociación para personas migrantes Procomar Valladolid Acoge. Durante este voluntariado eran frecuentes las visitas a lugares de encuentro de personas latinoamericanas en la ciudad de Valladolid, donde pude ofrecer mi proyecto y desarrollar vínculos informales con algunas de las personas, usuarias y otras voluntarias, que fueron con quienes, posteriormente, se inició el proceso de captación de la muestra. Después de la realización de las primeras entrevistas con aquellas personas con las que se tenía cierta relación social, la técnica de captación de la muestra fue la denominada "bola de nieve". Es decir, las mujeres que había entrevistado al principio me ofrecieron el contacto de amigas o conocidas que querían participar de las cuales me facilitaron el contacto para poder entrevistarlas. A través de esta técnica se entrevistaron a 7 mujeres más.

Los dos únicos criterios de participación fueron: ser mayor de edad en el momento de realización de las entrevistas y trabajar o haber trabajado en el servicio doméstico y/o de cuidado.

4.4. Técnica de recogida de datos.

La técnica de recogida de datos empleada en esta investigación fue la entrevista semiestructurada. La aplicación de esta técnica se justifica en el nivel de profundidad del discurso que podemos alcanzar a través de las reflexiones, vivencias y percepciones de las participantes (Barriball y While, 1994). En la entrevista semi-estructurada se utiliza una estrategia mixta de preguntas espontáneas, que van surgiendo a lo largo de la conversación en función del relato de las personas entrevistadas, esto se alterna con preguntas estructuradas, previamente seleccionadas a partir de los objetivos de investigación. En la parte estructurada del estudio se pudo trazar aquellos temas que debían ser tratados con todas y cada una de las entrevistadas, puesto que formaban parte de los objetivos específicos del estudio, : trayectoria laboral en España, sectores de ocupación más habituales en dicha trayectoria, relaciones sociales establecidas con sus empleadores o las personas a las que cuidan y finalmente el impacto del COVID19 en la trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas. La gran ventaja de aplicar un guion estructurado, definiendo unos estándares homogéneos básicos, fue la facilidad para comparar discursos, experiencias y perfiles. Así, el guion de las entrevistas quedó definido y organizado de la siguiente forma: la primera parte de las entrevistas estaban compuestas por preguntas cerradas en relación con los datos sociodemográficos de las mujeres entrevistadas (edad, país de nacimiento, estado civil, número de hijos, nivel educativo y ocupación en su país). La parte semiestructurada estableció una serie de ejes temáticos que debían tratarse en algún momento de la conversación, dando preferencia al seguimiento ordinal establecido en el propio guion. La segunda parte se estructuró a partir de una serie de preguntas abiertas donde se pretendía indagar sobre las diferencias en la inserción laboral de mujeres migrantes llegadas hace varios años a España y aquellas llegadas recientemente. La tercera parte estuvo enfocada en conocer los sectores de ocupación (empleos) más habituales en la trayectoria de las mujeres migrantes entrevistadas así como sus condiciones de trabajo. La cuarta parte abordaba la naturaleza de las relaciones sociales que se establecen entre las empleadas de hogar migradas y las personas a las que cuidan y, por último, se conversó acerca del impacto de la pandemia COVID-19 en las mujeres entrevistadas y las consecuencias que tuvo el confinamiento en el empleo de las mujeres migrantes que estuvieron trabajando durante la pandemia.

La duración de las entrevistas varió dependiendo de los casos, pero la duración máxima de las entrevistas fue de 40-45 minutos máximo y 20-25 minutos mínimo. Todas las entrevistas fueron registradas en grabadoras de voz, con previa autorización de las entrevistadas y los discursos extraídos de éstas fueron transcritos de forma específica. Además, al inicio de las entrevistas se otorgó a todas ellas una solicitud de colaboración (ANEXO I) donde se explicitaban los objetivos de la investigación y el tratamiento confidencial y anonimizado de la información extraída de los encuentros, cuya elaboración recayó en la tutora académica de TFG de la autora del trabajo.

4.5. Estrategia analítica.

La hermenéutica interpretativa ha constituido el marco teórico desde el que analizar y comprender los discursos extraídos de las entrevistas. El principal objetivo de la hermenéutica interpretativa es la comprensión de los acontecimientos/sujetos estudiados desde la posición de los sujetos de estudio, por lo que la posición ética del investigador exige la capacidad de situarse en primera persona en las situaciones analizadas (Dilthey, 1990; Silverman, 1993; Ricoeur, 1998). Por tanto, nos permite acercarnos al objeto de estudios a partir de la narración y relevancia de las propias entrevistadas.

5. DISCUSIÓN Y PRINCIPALES HALLAZGOS.

Durante el análisis de las entrevistas se han podido identificar cinco ámbitos/dimensiones que recogerían los principales hallazgos dentro de la investigación, que se corresponden con los ámbitos de estudio que estructuran el guion de las entrevistas: 1) Proyecto Migratorio; 2) Trabajo doméstico y de cuidados como principal vía de entrada en el sector laboral; 3) Condiciones laborales y relacionales durante el primer empleo; 4) Empeoramiento en las condiciones laborales tras reformas legislativas de 2012; 5) Sobrecarga laboral y empeoramiento en la salud mental durante el confinamiento COVID-19.

5.1. Proyecto Migratorio

Dentro de este apartado identificaremos los motivos por los que han emigrado las mujeres entrevistadas, esto se ha producido, principalmente, por dos razones: por motivo laboral y económico y por motivos de crisis política. Entre los 16 casos analizados, se observa que en 9 de ellos la migración se ha producido principalmente por razones laborales y económicas, lo que representa una gran mayoría. De estas 9 mujeres, 8 migraron con el objetivo de convertirse en el principal sustento económico de sus familias, buscando encontrar un empleo estable, mejorar su situación económica y reunirse con sus cónyuges y/o hijos lo más pronto posible.

Cuando se me dio la oportunidad solo pensaba en trabajar de lo que sea para poder ganar dinero y poder traerme a mis hijos, en mi país el dinero no rinde y tuve que venir para poderlos mantener, allá casi no nos daba el dinero y nos dijeron que las mujeres conseguían trabajo primero que los hombres. Yo venía sin papeles y si no hubiera conseguido trabajo me iba a devolver para mi país. (E.4, 41 años, Colombia).

Lo que distingue el proceso de feminización de las migraciones contemporáneas no es solo la mayor presencia de mujeres, sino también la autonomía en el acto de migrar. Las mujeres se convierten en protagonistas de los procesos migratorios. Este nuevo patrón migratorio se manifiesta principalmente por aquellas mujeres que migran desempeñando el papel de jefa de hogar (Válido, 2015). Además, manifiestan que entre las personas migrantes se habría difundido la idea de que las mujeres encuentran trabajo primero que los hombres y con mayor temporalidad cuando emigran, lo que hace que ellas tomen la iniciativa de ser las primeras de

la familia en migrar haciéndose responsables del sustento económico de sus hogares. Esto puede deberse a que la demanda de empleo en determinados sectores que la población nativa no cubre se convierte en foco de atracción de fuerza de trabajo extranjera, convirtiendo estos sectores en nichos fuertemente extranjerizados, por sus malas condiciones laborales y, en algunos casos como el empleo de hogar, con un importante componente de género (Molpeceres, 2012). No obstante, también observamos alguna excepción, por ejemplo, una de las mujeres entrevistadas, la mujer migra por motivos económicos, aunque tuviera en España a gran parte de su familia. En 4 de los 16 casos las mujeres manifiestan migrar por motivos de inseguridad y crisis económica y política en su país, esto es digno de destacar puesto que las 4 mujeres son venezolanas y han llegado a España a través de un proceso denominado “asilo político” , teniendo la opción de entrar en un programa de refugiados políticos. La migración internacional venezolana ha tenido un impacto significativo en América Latina y el Caribe, convirtiéndose en el fenómeno migratorio más importante en la historia de la región. Esta migración masiva se origina como resultado de la crisis social y económica en Venezuela, impulsando a numerosos ciudadanos a abandonar su país en busca de mejores condiciones de vida (Mazuera-Arias et Al, 2019).

Cuando llegué a España, acudí a un centro que me recomendaron unos amigos y allá nos dieron asilo político. En Venezuela no teníamos ni para comer y la inseguridad está cada vez más fuerte. Mi hermana fue secuestrada y gastamos todos nuestros ahorros en su rescate. Los mismos militares estaban metidos en eso, a partir de ahí me di cuenta de que tenía que salir urgentemente de Venezuela porque los que supuestamente nos tienen que proteger nos están matando. (E.8, 23 años, Venezuela).

Los hallazgos encontrados se corresponden en su gran mayoría con la literatura revisada anteriormente, donde especifican que las mujeres viajan como cabeza de familia. También se confirma que la migración Venezolana ha aumentado por las malas condiciones de vida en el país, respecto a la política.

5.2.Trabajo doméstico y de cuidados como principal vía de entrada en el sector laboral

El trabajo doméstico y de cuidados se presenta como el nicho laboral con mayor concentración laboral de mujeres migrantes. Ninguna otra rama de actividad concentra a trabajadoras inmigrantes en términos porcentuales tan elevados (Martínez, 2014). La

bibliografía especializada manifiesta la gran concentración sectorial y ocupacional que existe de trabajadoras extranjeras en empleos de menor cualificación (Molpeceres, 2012). En la presente investigación, se aprecia que la mayoría de las mujeres entrevistadas han accedido al mercado de trabajo español a través del en el sector doméstico y de cuidado (14 de las 16 entrevistadas). Empezaron trabajando como internas y 5 como externas, por lo que se confirma que, también para nuestra muestra, dicho sector es la principal vía de entrada a la vida laboral en España. Esto se debe fundamentalmente a que cuando estas mujeres llegan a España, todas están dispuestas a aceptar cualquier tipo de condición laboral con tal de poder recibir un pago y empezar con el propósito anteriormente mencionado (mantener a sus familias de origen). De igual forma, en el momento de llegada aún son inexpertas y comparan el sueldo ofertado haciendo el cambio de su moneda al euro por lo que los sueldos que les ofrecen les parece una maravilla.

En mi primer trabajo aquí cobraba 720€ al mes y trabajaba 12 horas de lunes a domingo. La verdad, a mi me parecía un sueldo divino porque yo cambiaba la moneda a mi país y en esa época eran casi 50.000 pesos al mes, eso en Santo Domingo no lo cobran ni los médicos mensual, entonces yo así me podía mantener bien y le podía mandar dinero a mi familia. Además que eso era lo que trabajábamos todas las que no teníamos papeles, en esos tiempos era lo normal. (E.2, 48 años, República Dominicana).

Al indagar sobre la trayectoria laboral, 9 de las 16 entrevistadas dicen haber durado de 1 a 3 años en su primer empleo, y otras 4 dicen haber durado más de 3 años en su primer empleo. Esto ha resultado novedoso, puesto que la bibliografía especializada suele señalar que los trabajos son temporales e intermitentes al inicio de la vida laboral de las mujeres extranjeras, haciendo que estas estén sujetas a la inestabilidad laboral dificultando su acceso a la cotización y protección laboral (Moreno, 2014). En nuestra investigación, sin embargo, solo 3 de las mujeres entrevistadas comentan haber durado tan solo meses en su primer empleo, especificando que se sintieron inestables laboralmente al principio y que no fue hasta el tercer o cuarto trabajo donde pudieron permanecer más tiempo.

Un factor común encontrado en todas las mujeres entrevistadas que han durado mucho tiempo en los primeros trabajos es que, en su primer empleo, carecen de suficiente información sobre sus derechos laborales. Además, al encontrarse en una situación administrativa irregular, están dispuestas a tolerar cualquier condición laboral con tal de

mantener un ingreso económico. También experimentan el temor de no ser contratadas en otro lugar si dejan su trabajo actual. Esto lleva a que las mujeres soporten estas situaciones laborales y que los empleadores se aprovechen de ellas, sin mostrar disposición a reemplazarlas en sus puestos de trabajo, ya que ellos se benefician de la mano de obra barata.

5.3. Condiciones laborales y relacionales durante el primer empleo

Las mujeres entrevistadas manifiestan no haber dado importancia a las condiciones laborales en la llegada a España, puesto que necesitaban el sueldo y les parecía mejor en comparación con lo que tenían en su país, pero la realidad es que las mujeres extranjeras suelen tener unas retribuciones inferiores a las que perciben otros colectivos, mayor temporalidad en jornadas y horarios laborales, pluriempleo, inseguridad e inestabilidad laboral (Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009). De las 16 mujeres entrevistadas, 10 informaron haber trabajado más de 12 horas al día durante su primer empleo, y solo una de ellas ganaba más de 800 euros. Además, 11 de las entrevistadas llegaron a España de manera irregular, lo que las hizo aún más vulnerables a la precariedad laboral. A esto se suma el hecho de que la gran mayoría comenzó trabajando en el sector doméstico, que se caracteriza por tener las peores condiciones laborales y una alta precariedad dentro de la estructura ocupacional española.

Yo no tenía problema con mi sueldo, lo veía normal. La verdad que hasta que no me relacioné con personas españolas no me di cuenta de lo poco que cobraba. En el mundo latino éramos todas trabajadoras del hogar y teníamos sueldos muy parecidos. Yo trabajaba interna de lunes a sábado por la noche, libraba el domingo hasta las 22:00 y después entraba otra vez la semana completa, cobraba 690€ y me parecía bien, duré 4 años en ese trabajo, me daba miedo irme y no encontrar nada. (E.10, 45 años, República Dominicana).

Aparte de las condiciones laborales, también existe una problemática en las condiciones relacionales. Todas las entrevistadas manifiestan haber sufrido al menos una situación de maltrato intrapersonal/simbólica durante el primer empleo por parte del empleador/a, además de la evidente violencia económica. Las conductas agresivas hacia las mujeres entrevistadas por parte de su empleador/a se expresa mediante maltrato físico o verbal, hostigamientos, acoso sexual, etc. De igual forma, surge la violencia a partir de la falta de protección legal hacia sus derechos como trabajadoras, originando discriminación y desigualdad laboral (Velázquez, Peña et Ruiz, 2020).

Me llegó a decir que yo le estaba robando dinero a su madre y que me iba a denunciar si yo me iba, porque él estaba haciendo una obra de caridad por mí. Me dijo varias veces que si él no me hubiera dado trabajo yo ahora mismo estaría prostituyéndome (E2, 48 años, República Dominicana).

Las entrevistadas dejan evidencia en sus relatos de lo normalizada que está la violencia en este ámbito, manifiestan aguantar los comentarios por necesidad del trabajo y miedo a ser despedidas.

Cuando nos reuníamos con algunas compañeras todas contábamos anécdotas donde nuestros jefes nos insultaban con palabras horribles, pero ya para nosotras era normal, no solíamos contestar porque muchas veces era más fuerte la necesidad que el orgullo, al final esas palabras eran durante un rato pero con el sueldo mi familia en Colombia podía comer por más de un mes (E11, 59 años, Colombia).

5.4.Las condiciones laborales tras las reformas legislativas de 2012

Durante las entrevistas se preguntó a las mujeres sobre cómo les afectó las reformas legislativas de 2012 en el sector doméstico, si éstas mejoraron o no su situación como empleadas de hogar y cuidadoras. Se ha apreciado una generalizada sensación de empeoramiento tras la aplicación de estas reformas. En tan solo 2 casos, las entrevistadas expresan no haber sufrido ningún cambio, en los hogares donde ellas trabajan casi no se dio importancia a ese tema y siguieron trabajando como hasta el momento. Entre las entrevistadas, 4 de ellas manifiestan haber llegado después de esta legislación por lo que no pudieron notar ningún cambio. En este aspecto 10 de las entrevistadas manifestaron haber notado un empeoramiento respecto a las condiciones laborales.

Un hallazgo significativo respecto a las mujeres entrevistadas que detectaron un empeoramiento tras las reformas legislativas de 2012, fue que la mayoría manifestó que sus empleadores se negaban a darle el alta. Las que trabajaban horas sueltas notaron una gran disminución en la oferta de trabajo. Los empleadores decían que no merecía la pena contratar a alguien por horas y costear su seguridad social.

En ese año mi empleador me repitió muchas veces que él no podía darme el alta y que yo estaba de acuerdo, que si no estaba de acuerdo me podía ir pero que no lo denunciara. Noté cierto miedo a continuar trabajando conmigo, siempre me

insinuaba que si yo tenía intenciones de denunciarlo para recibir la documentación legal. (E7, 52 años, República Dominicana)

Este hallazgo se corresponde con la literatura especializada. Los empleadores son reacios a contratar por unas horas ya que lo consideran un inconveniente económico y prefieren evitar toda la tramitación administrativa que debe realizarse en estos casos (Briones et al, 2014). Por otro lado, 6 de las entrevistadas que sí consiguieron estar dadas de alta comentan haber sufrido una rebaja en el sueldo, trabajando las mismas horas. Desde las regularizaciones de 2012, es habitual que los empleadores reduzcan las horas laborales, el sueldo, se nieguen a dar de alta a las empleadas, y amenacen con despedirlas alegando que su propia economía también se redujo debido a la crisis económica (Íbid).

Recuerdo haber pasado un miedo terrible en 2012, mi jefe se puso muy nervioso con todo lo de las reformas y me decía que si lo denunciaba por tenerme sin dar de alta yo iba a perder más que él porque yo no iba a encontrar más trabajos. Me decía que para darme de alta me tenía que bajar casi 200€ el sueldo y yo tan solo cobraba 650€. (E.13, 39 años, Perú)

Otro descubrimiento durante la investigación fue que además de notar un empeoramiento respecto a las condiciones laborales, también empeoró la relación entre el empleador y las trabajadoras. Las entrevistadas manifestaron que la violencia emocional ejercida por parte de los empleadores aumentó tras dicha reforma y comenzaron a sentirse más amenazadas.

Cuando se empezó a hablar de esta reforma mi jefa se puso muy tensa, todo el rato me amenazaba con que si yo la denunciaba iba a salir perdiendo yo, que ella no tiene nada que perder, que yo me iba a tener que ir a mi país y varias veces me dijo que no se me ocurriera morder la mano que me estaba dando de comer. Era realmente humillante, ya que por mi cabeza no había pasado nada de aquello. (E9, 39 años, Colombia)

5.5.Sobrecarga laboral y empeoramiento en la salud mental durante el confinamiento COVID-19.

Durante el periodo inicial de la pandemia (fundamentalmente el primer año en los meses de confinamiento), la mayor parte de las entrevistadas estuvieron trabajando. De las 16 entrevistadas, 8 estuvieron empleadas en el sector doméstico durante la pandemia (3 de ellas

como empleadas internas), 4 no tenían documentación legal y otras 4 afirmaron haber trabajado en sectores que les permitieron mantener un ingreso mientras permanecían en sus hogares con sus familias. Las mujeres internas y aquellas que se encontraban en una situación administrativa irregular fueron las más afectadas, y tras ser entrevistadas, informaron de mayores dificultades y una mayor carga mental y laboral durante el período de confinamiento por la COVID-19. Para el análisis de este hallazgo se necesita dividir las distintas situaciones respecto al confinamiento de este modo: 1) situación laboral , 2) situación familiar y 3) situación emocional.

5.5.1. Confinamiento: situación laboral.

Las mujeres que estuvieron trabajando como internas en el confinamiento por la COVID-19 sufrieron una mayor saturación laboral, puesto que pasaron el confinamiento con sus empleadores. No tuvieron ningún momento de descanso y redujeron el poco tiempo de ocio del que disponían. Así mismo manifestaron haber sentido que ejercían una jornada laboral de 24 horas. Debían realizar todas las tareas que normalmente les correspondía con la diferencia de que ya no disponían de tiempo fuera del lugar de trabajo. Además fueron obligadas a no salir ni para la realización de la compra, puesto que los empleadores tenían miedo a que hicieran algún encuentro con otras personas y que llegasen contagiadas.

Yo normalmente tenía los domingos libres y no entraba hasta el lunes por la mañana, pero durante el confinamiento nunca estuve sin trabajar. Mi empleador llegó a despertarme un domingo a las 3:00 de la madrugada, diciéndome que su padre necesitaba ir al servicio y ya que yo estaba en casa, me sugirió que debía hacerlo yo independientemente de que era mi día libre. (E8, 23 años, Venezuela)

Durante el confinamiento, las trabajadoras externas también experimentaron dificultades, a pesar de no vivir con sus empleadores. Muchas de ellas sufrieron reducciones en sus horarios laborales, lo que resultó en una disminución de sus ingresos. Además, algunas de ellas fueron despedidas de sus empleos. Además, los empleadores empezaron a ejercer un control excesivo sobre la gestión del tiempo de las empleadas, realizando un mayor número de llamadas y mostrando interés en cómo empleaban su tiempo personal debido al temor al contagio.

Mi jefe tenía miedo de que yo contagiara a su madre, al principio siempre me preguntaba donde había estado y tenía que ducharme en su casa antes de comenzar a trabajar, la situación nos superó y me pidió que mejor no volviera. Fueron unos meses muy duros ya que yo igualmente tenía que mantener a mis familiares que no estaban en España y también se encontraban en una mala situación por la COVID-19. (E10, 45 años, República Dominicana)

Otras mujeres que se mostraron especialmente vulnerables durante el confinamiento fueron aquellas con una situación administrativa irregular. Estas trabajaban en la economía sumergida, tuvieron que dejar su trabajo puesto que se exponían a ser multadas si la policía las paraba y no disponían de un documento que especificara que se estaban desplazando por motivos laborales. La pandemia tuvo efectos devastadores en las mujeres migrantes pertenecientes a la economía sumergida y en situación irregular, puesto que sus medios de subsistencia se vieron reducidos y en constante riesgo de desaparición y aquellas medidas que se tomaron para ayudar a las personas vulnerables muchas veces no tenían entre sus destinatarios a las personas migrantes en situación irregular (López-Sala, 2021).

La época del confinamiento fue el peor momento de mi vida, mi esposo y yo trabajábamos pero ninguno teníamos documentación legal. Yo dejé de trabajar y me quedé en la casa con los niños, mi esposo continuó trabajando pero un día lo paró la policía fuera del toque de queda y no podía decir que estaba trabajando porque no teníamos contrato. Además de perder su trabajo también recibió una carta de expulsión. Estuvimos aterrorizados y no teníamos ni para comer. (E5, 31 años, Venezuela)

Las mujeres que se encontraban en situación administrativa irregular, pero que trabajaron durante el confinamiento, no pudieron disfrutar de una baja laboral como las demás personas. Si tenían síntomas de COVID-19 simplemente debían abandonar el hogar donde estuviesen trabajando, arriesgando tanto su salud como el puesto laboral.

Para mi tener COVID-19 supuso tener que abandonar mi trabajo y además el lugar donde vivía. Yo era interna y tras haber tenido el COVID me echaron del trabajo y además tuve que empezar a vivir en un sitio de personas refugiadas porque no tenía dónde ir, fue bastante duro. (E.16, 29 años, Venezuela)

Estos hallazgos se corresponden con parte de la bibliografía encontrada. Una vez que las mujeres migrantes comienzan a desempeñar su labor en el ámbito doméstico, se hace evidente la falta de protección y el escaso reconocimiento que reciben tanto por parte de las instituciones como de la sociedad en su conjunto, lo que invisibiliza su papel fundamental como proveedoras de cuidados. A diferencia de otras actividades laborales esenciales, las empleadas del hogar y del cuidado se vieron enfrentadas a una situación de mayor precariedad y vulnerabilidad desde las primeras semanas en que se declaró la emergencia sanitaria (Hernández et Gentile, 2022).

5.5.2. Confinamiento: situación familiar.

Un hallazgo significativo respecto a la situación familiar de las mujeres entrevistadas es la gran responsabilidad económica que poseen en su familia. La gran mayoría manifiestan ser las encargadas de enviar dinero a sus familiares a su país de origen o mantener a las personas de su núcleo familiar en España. Durante la pandemia, esta fue la preocupación que afectó a muchas mujeres. Como se mencionó anteriormente, durante el confinamiento muchas de ellas fueron despedidas o experimentaron una precariedad laboral significativa. Como resultado, han perdido la capacidad económica que tenían anteriormente.

Mi familia depende totalmente de mi, si yo no les mando dinero muchas veces no llegan a fin de mes, el estilo de vida allá es distinto. Allí se vive el día a día, sabes que hoy comes pero no sabes lo que comerás mañana. Para mi familia la pandemia fue el peor momento porque no pude mandar dinero como ellos estaban acostumbrados, además se le presentaron muchos inconvenientes de salud a mi madre y allí la sanidad es carísima. Tuve que quedarme muchos días sin comer aquí por enviarle dinero a ella y a mis hijos. (E.10, 45 años, República Dominicana)

El impedimento de poder conciliar la vida familiar con el trabajo durante el confinamiento fue otro hallazgo relevante en esta investigación. En algunos casos las mujeres trabajaron de internas durante la pandemia y a pesar de tener a sus familiares en España, el empleo les impidió que pudieran verse durante todo el confinamiento, tan solo se veían por videollamada.

Mi familia estaba cerca y a la vez era como si no estuviésemos en el mismo país, mi jefe me prohibió salir por miedo al contagio y estuve todo ese tiempo sin ver a mi

familia. Si yo dejaba el trabajo íbamos a tener grandes problemas económicos. (E14, 53 años, Ecuador)

Esta investigación se respalda con la literatura especializada que confirma que las mujeres migrantes tienden a asumir el papel de jefa de hogar, siendo el sustento económico de sus familias.

5.5.3. Confinamiento: situación emocional.

Todo lo mencionado anteriormente evidencia que la pandemia ha tenido un gran impacto en la salud física y emocional de las trabajadoras. Vivir en tiempos de pandemia, dedicadas a los cuidados y en condiciones de precariedad laboral, tiene graves consecuencias para la salud emocional de estas trabajadoras. La situación fue abrumadora para muchas de estas trabajadoras, ya que se encontraban bajo una gran presión al tener que cuidar a personas con mayor riesgo respecto al contagio. Esto implicó dejar de lado su vida personal y familiar, y experimentaron una sensación de explotación laboral. Las precarias condiciones económicas que enfrentaban llevaron a algunas de ellas al colapso. Todas las entrevistadas que trabajaron durante el confinamiento explican que estaban emocionalmente devastadas. Algunas sufrieron estrés, ansiedad e incluso depresión durante este periodo.

Yo quería morirme, mi familia no estaba en España y tan solo podía verlos por videollamada. Tenía una preocupación tan grande de que se me muriera alguien y yo por aquí. Tuve mucho miedo de que me despidieran porque mi casa era esta yo no tenía ningún otro lugar donde dormir y si me despedían me quedaba en la calle. Creo que nunca había llorado tanto como en esa época. (E.12, 37 años, República Dominicana).

La bibliografía especializada concuerda con los hallazgos encontrados en esta investigación en relación a la situación emocional de las mujeres migrantes trabajadoras durante el período de confinamiento. Se refiere tanto a los contagios de COVID-19 como a los efectos psicológicos derivados de la presión de cuidar en condiciones extremas, el miedo a la enfermedad y a la persecución policial (Hernández et Gentile, 2022). Las trabajadoras internas sufrieron el aislamiento en sus lugares de trabajo, con un mayor riesgo para su salud, fundamentalmente emocional. El impedimento de conciliar su propia vida familiar y laboral, y atender al cuidado de sus propios seres queridos también les conllevó mayores problemas

de ansiedad y angustia. Estos meses fueron especialmente duros para las trabajadoras internas. El riesgo de quedarse sin empleo no era simplemente dejar de recibir ingresos sino que además se exponían a quedarse sin vivienda (Parella, 2020). El tratamiento invasivo y arbitrario por parte de los empleadores durante este periodo ha complicado la situación personal y laboral de las mujeres migrantes trabajadoras en este sector. El estrés acumulado y las presiones sufridas durante la pandemia han dejado secuelas emocionales, así como en sus condiciones sociales y económicas. Aunque han desempeñado tareas urgentes y esenciales como cuidadoras, no han sido reconocidas formalmente ni respetadas en su condición de trabajadoras (Hernández et Gentile, 2022).

6. REFLEXIÓN CRÍTICA: CONCLUSIONES.

Durante décadas, España ha sido un destino atractivo para las migraciones internacionales. Tras el análisis presentado se puede concluir que la mayoría de las migraciones realizadas por mujeres son motivadas en su gran mayoría por las oportunidades de empleo que ofrece España. El empleo doméstico y de cuidados se ha convertido en la principal vía de ingreso al mercado laboral para las mujeres migrantes. La investigación ha demostrado que el empleo doméstico tiene un papel fundamental a la hora de exponer la situación laboral de las mujeres migrantes en España. Sin embargo, dicho sector enfrenta diversas problemáticas, incluyendo condiciones laborales precarias, feminización y extranjerización, inestabilidad laboral, violencia económica, material y emocional, así como sobrecarga laboral, entre otros aspectos. De este modo, el mercado de trabajo laboral mostraría una gran segregación ocupacional por género (sector altamente ocupado por mujeres) y origen, ya que se ha podido realizar un análisis centrado en las mujeres de Latinoamérica y el Caribe, corroborando que estas tienen un alto índice de empleabilidad en el sector doméstico español y en lo que a migraciones respecta. Todo ello influenciado por las relaciones de género y la división sexual del trabajo. Esto ha hecho que las mujeres migrantes terminen ocupando trabajos en los nichos laborales menos remunerados y con peores condiciones laborales. Otra problemática que presenta este sector es la falta de un marco legislativo que abarque de manera integral las cuestiones relacionadas con el empleo doméstico. Aunque se han realizado intentos de reformas legislativas para reducir las problemáticas asociadas, esta investigación concluye que dichos esfuerzos no han sido completamente eficientes. Por tanto, es necesario que se mantenga el interés en la investigación y transformación legal de esta área. Un factor novedoso que ha marcado un punto de inflexión en el mercado laboral español ha sido la COVID-19. Esta investigación ha llegado a la conclusión de que las trabajadoras del hogar han sido las más afectadas, especialmente aquellas que son migrantes, debido a su mayor vulnerabilidad (como tener una situación administrativa irregular, condiciones laborales precarias y sobreexplotación laboral, entre otros factores).

Desde la labor de investigación que ocupa al Trabajo Social, es necesario visibilizar la situación a la que están expuestas las mujeres trabajadoras migrantes e intentar generar el cambio que necesita el sector doméstico y de cuidados, dado que a pesar del avance en las investigaciones aún queda mucha tarea por hacer.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aldaz Odriozola, Leire (2013). Segregación ocupacional e inmigración en el mercado de trabajo español : una perspectiva de género [Tesis doctoral, Universidad del País Vasco]. Archivo Digital Docencia Investigación. <https://addi.ehu.es/handle/10810/12161>
- Aldaz Odriozola, L., & Eguía Peña, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156, 3–20. <https://www.jstor.org/stable/24898009>
- Algaba Frade, R. (2019). La situación laboral de la mujer inmigrante en la España del siglo XXI [Trabajo de Grado, Carrera en administración y dirección de empresa, Universidad de Sevilla]. Depósito de Investigación Universidad de Sevilla. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/106203/Situación_laboral_delamujer.pdf?sequence=3
- Argos González, J. (2022). Análisis del impacto de la Covid-19 en el mercado laboral de España [Trabajo de Grado, Carrera en ingeniería matemática aplicada al análisis de datos, Universidad Europea de Madrid]. TITULA. Repositorio de Proyectos Fin de titulación. <https://hdl.handle.net/20.500.12880/3414>
- Aysa-Lastra, M., & Cachón, L. (2016). Resistencia desde la vulnerabilidad: inmigrantes latinos en España y Estados Unidos. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 140-163. <https://doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2016.140>.
- Bettio, F., Simonazzi, A., & Villa, P. (2006). Change in care regimes and female migration: the ‘care drain’ in the Mediterranean. *Journal of European social policy*, 16(3), 271-285. <https://doi.org/10.1177/0958928706065598>
- Briones Vozmediano, E., Agudelo Suárez, A.A., López Jacob, M.J., Vives Cases, C., Ballester Laguna, F., & Ronda Pérez, E. (2014). Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España. *Gaceta sanitaria*, 28(2), 109-115. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2013.06.011>
- Bruquetas Callejo, M. M., & Moreno Fuentes, F. J. (2015). Precarización y vulnerabilidad de la población inmigrante en la España en crisis. El papel del Estado de bienestar. <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/175999/175999.pdf>

- Cárdenas Rodríguez, M., Monreal Gimeno, M., & Pérez Pérez, I. (2008). La Inmigración femenina en España. *Revista de Humanidades*, 15, 115-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2766493>
- Díaz Gorfinkiel, M., & Martínez-Buján, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social*, 27, 105-118. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art08.pdf
- Domingo Pérez, C. (2008). Inmigración femenina en España y relaciones de género. *SEMATA, Ciencias Sociais e Humanidades*, 20, 71-92. https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/4521/pg_071-092_semata20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fariña Rodríguez, A. (2017). Las dificultades de las mujeres inmigrantes para la inserción laboral [Trabajo de grado, Carrera de Trabajo Social, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6526/Las%20dificultades%20de%20las%20mujeres%20inmigrantes%20para%20la%20insercion%20laboral.pdf?sequence=1>
- Fernández-Huertas Moraga, J. (2021). *Inmigración y políticas migratorias en España* (Publicación No. eee2021-10) [Estudios sobre la Economía Española - 2021/10. Universidad Carlos III de Madrid]. FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-10.pdf>
- Fernández Matos, D. C. (2006). Las mujeres inmigrantes latinoamericanas en España. Una realidad compleja. *Otras miradas*, 6(2), 77-105. <https://www.redalyc.org/pdf/183/18360203.pdf>
- Gregorio Gil, C., & Ramírez Fernández, A. (2000). ¿ En España es diferente...?: mujeres inmigrantes dominicanas y marroquíes. *Papers: revista de sociología*, 60, 257-273. <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n60/02102862n60p257.pdf>
- Hernández Cordero, A. L., & Gentile, A. (2022). Trabajo doméstico en tiempos de coronavirus: la precariedad de las empleadas de hogar migrantes en España. *REMHU: Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 30, 57-72. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006505>
- Iglesias Fernandez, C., & Llorente Heras, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del*

Trabajo, 11, 81-105.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11395/RevistaUniversitariadeCiencias?sequence=1>

- Instituto de las Mujeres. (2023). Mujeres Migrantes. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/mujeresMigrantes/home.htm>
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (2022). Estadística de migraciones. Provisionales primer semestre 2022 y definitivos 2021. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177000&menu=ultiDatos&idp=1254735573002
- Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema. *Dunken*. http://lhblog.nuevaradio.org/b2-img/kandel_division.pdf
- López-Sala, A. (2021). Luchando por sus derechos en tiempos de Covid-19. Resistencias y reclamaciones de regularización de los migrantes sin papeles en España. *REMHU: Revista Interdisciplinaria de Movilidad Humana*, 29, 83-96. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006106>
- Martínez Buján, R. (2014). ¡El trabajo doméstico cuenta!: características y transformaciones del servicio doméstico en España. *Migraciones*, (36), 275-305. <https://doi.org/10.14422/mig.i36.y2014.002>
- Martínez Pizarro, J. (2011). Migración internacional en América Latina y el Caribe: nuevas tendencias, nuevos enfoques. Repositorio Digital: comisión económica para América latina y el Caribe [CEPAL]. <https://hdl.handle.net/11362/35288>
- Mazuera-Arias, R., Alborno-Arias, N., Morffe Peraza, M. Á., Ramírez-Martínez, C., & Carreño-Paredes, M. T. (2019). Informe sobre la movilidad humana venezolana II. Realidades y perspectivas de quienes emigran. Repositorio Digital: Universidad de Simón Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/4621>
- Micolta León, A. (2006). Inmigración femenina en España. *Revista Colombiana de Trabajo Social*, 20, 147-177. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51606/Inmigracionfemeninaenespana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Molpeceres Álvarez, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 91-113.

- Moreno-Colom, S., & López-Roldán, P. (2018). El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España. Cuadernos de Relaciones Laborales, 36(1), 65-87. <https://doi.org/10.5209/CRLA.59557>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2023). Datos sobre migración. <https://www.un.org/es/global-issues/migration>
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2022). Género y Migración. <https://rosanjose.iom.int/es/genero-y-migracion>
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2022). Informe sobre las migraciones en el mundo 2022. <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/?lang=ES>
- Paniagua De La Iglesia, T. (2022). En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes. <https://doi.org/10.3989/ris.2022.80.2.20.97>
- Parella Rubio, S. (2005). Segregación laboral y vulnerabilidad social de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre la clase social, el género y la etnia. El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes, 97-136. Depósito Digital de Documentos de la Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/216882?ln=ca>
- Parella Rubio, S. (2020). El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19. Anuario CIDOB de la Inmigración, 101-114. <https://doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2020.102>
- Pérez-Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Revista de economía crítica, (5), 8-37. <https://revistaeconomicritica.org/index.php/rec/article/view/388>
- Rebolledo Gámez, T., & Rodríguez Casado, R. (2019). Mujeres migrantes, vulnerabilidad y Derechos Humanos. Collectivus, Revista de Ciencias Sociales, 6(2), 59-69. <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Collectivus/index>
- Sánchez, E. (2022). Estrategias de afrontamiento en un grupo de mujeres migrantes venezolanas en España, 2021. Revista del Grupo de Investigación en Comunidad y Salud [GICOS], 7(2), 22-35. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view/18082/21921929359>

- Valido Alou, A. M. (2023). Feminización de las migraciones internacionales; una perspectiva desde el Derecho. *Novedades En Población*, 7(14), 135-147. <https://revistas.uh.cu/novpob/article/view/1583>
- Vázquez Aguado, O., & González Vélez, M. (1996). Trabajo social e inmigrantes: Las intervenciones del trabajo social. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 4, 111-119. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5831/1/ALT_04_08.pdf
- Vela Díaz, R. (2013). Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria. Repositorio: Universidad de Jaén. <https://ruja.ujaen.es/handle/10953/511#:~:text=https%3A//hdl.handle.net/10953/511>
- Velázquez Narváez, Y., Peña Cárdenas, F., & Ruíz Ramos, L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(51), 138-162. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>

8. ANEXOS

- Anexo I



Universidad de Valladolid

Universidad de Valladolid
Departamento de Sociología y Trabajo Social
Facultad de Educación y Trabajo Social

Valladolid, 22 de marzo de 2023

SOLICITUD DE COLABORACIÓN

Dentro del proyecto de Trabajo de Fin de Grado titulado "Mujeres migrantes y la sobrecarga laboral", curso 2022-2023, desarrollado por el estudiante del Curso de 4º de Trabajo Social, **Darileinny Diegalid Matos Carmona**, con DNI 01862068B en la Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid, solicitamos:

Su colaboración para la realización de las entrevistas que tienen como único objetivo estudiar y conocer las experiencias migratorias y laborales de mujeres de origen extranjero, residentes actualmente en la ciudad de Valladolid.

La información obtenida se tratará con rigurosa confidencialidad, manteniendo el total anonimato de las personas entrevistadas, comprometiéndose la estudiante y su respectiva tutora (abajo firmante) a no revelar ni trascender ningún dato o información de carácter personal.

Quedando a su disposición para cuantas aclaraciones requiera,

Firma: Tania Paniagua de la Iglesia
Profesora Ayudante Doctora en la Universidad de Valladolid
Despacho 106, Departamento de Sociología y Trabajo Social,
Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid

PANIAGUA DE LA IGLESIA TANIA -
70812144C
70812144C

Digitally signed by
PANIAGUA DE LA
IGLESIA TANIA -
70812144C
Date: 2023.03.22
12:08:55 +01'00'