

¿Revirtiendo la violencia institucional hacia las mujeres migrantes en el servicio doméstico? El caso de la subvención para la creación de nueva ocupación en el ámbito del trabajo domiciliario de cuidados en Cataluña

Challenging Institutional Violence against Migrant Women in Domestic Service? The Case of the Subsidy for the Creation of New Jobs in the Field of Home Care in Catalonia

Sònia Parella

Universitat Autònoma de Barcelona

E-mail: sonia.parella@uab.cat

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9213-5484>

Clara Piqueras

Universitat Autònoma de Barcelona

E-mail: clara.piqueras@uab.cat

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7927-8598>

Thales Speroni

Universitat Autònoma de Barcelona

E-mail: thales.speroni@uab.cat

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9845-9295>



Autores

El artículo analiza una subvención enfocada en promover la formalización del sector de cuidados domiciliarios, iniciativa pionera en España impulsada por la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya en 2020. El texto reflexiona sobre las características del modelo de gestión de los cuidados en España, que se retroalimenta de la violencia institucional asociada a la condición de extranjeras de las mujeres migrantes, para garantizar mano de obra femenina en condiciones de precariedad. A partir de un diseño metodológico que incluye una fase cuantitativa y otra cualitativa, se analiza la implementación e incidencia de la subvención en las trayectorias de las mujeres migrantes y en las personas empleadoras, así como las principales resistencias y obstáculos. Los resultados muestran que, si bien es una estrategia eficaz para sensibilizar e impulsar la regularización del sector, no es capaz de revertir las formas de violencia institucional.



Resumen

The article analyzes a subsidy focused on promoting the formalization of the home care work sector, a pioneering initiative in Spain promoted by the Secretariat for Equality, Migration and Citizenship of the Generalitat de Catalunya in 2020. The text reflects on the characteristics of the model of care organization in Spain, which feeds back on the institutional violence associat-

ed with the condition of foreigners and migrants to guarantee female labor in precarious conditions. Based on a methodological design that includes a quantitative and a qualitative phase, the implementation and impact of the subsidy on the trajectories of migrant women and employers is analyzed, as well as the main resistance and obstacles. The results show that, although this initiative is an effective strategy to raise awareness and promote the regularization of this sector, it is not capable of reversing the forms of institutional violence.

Violencia institucional; género; migración; trabajo de cuidados; regularización
Institutional violence; gender; migration; care work; regularization



Key words

Recibido: 06/08/2023. Aceptado: 22/11/2023



Fechas

1. Introducción

El desarrollo del servicio doméstico como actividad laboral se ha producido de manera tardía en España comparado con el resto de los sectores (Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016), lo que está estrechamente vinculado al hecho de que se trate de un ámbito sumamente feminizado, con importante presencia de trabajadoras extranjeras (Moré, 2013). De acuerdo con los datos del Labour Force Survey (UGT, 2019, p. 3), España es el segundo país de la Unión Europea con este tipo de empleo (considerando los hogares como empleadores de personal doméstico). Sin embargo, cuando se trata de la asistencia en establecimientos residenciales y de servicios sociales sin alojamiento, los datos sitúan a España en la cola de la Unión Europea en cuanto a número de empleos.

Durante los últimos 10 años se han dado importantes avances legislativos en relación con la situación del servicio doméstico en España. Los cambios normativos se han visto acompañados de un amplio debate público liderado por entidades de trabajadoras que han jugado un papel muy relevante en la reivindicación de sus derechos. Las transformaciones legislativas han sido consecuencia de años de lucha por dignificar el sector doméstico y equiparar sus condiciones laborales y sociales con las de los demás ámbitos profesionales por cuenta ajena (Arango et al., 2013), así como resultado de la pretensión política de simplificar los regímenes de cotización. Estos cambios culminan con la ratificación de España, en febrero 2023, del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 201 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, reivindicación constante y prioritaria de las trabajadoras del hogar en la última década en España.

Si bien con la pandemia se puso en evidencia más que nunca la esencialidad de los trabajos de cuidado para garantizar la sostenibilidad de la vida y del sistema económico y social, el régimen de cuidado en España sigue caracterizándose por una serie de rasgos que refuerzan el nexo sistémico entre cuidados-desigualdad-precariedad (Pérez-Orozco, 2006; Moré, 2020; Parella, 2021). Un informe para la OIT señala que el 30% de las personas empleadas del hogar en España trabaja sin estar afiliada a la Seguridad Social (Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016). La escasa regulación y control del trabajo del hogar, junto con la insuficiencia de vías

legales de migración, conducen a que este sea el sector laboral con más trabajadoras en situación irregular: unas 70 000 mujeres. Por consiguiente, la intersección entre la desregulación de una parte importante de este mercado, junto con las características de la Ley de Extranjería, permite mantener un volumen constante de trabajadoras extranjeras en situación de máxima vulnerabilidad (Oxfam, 2021).

El presente artículo se enfoca en las mujeres extranjeras en situación irregular que se desempeñan laboralmente en el servicio doméstico de forma remunerada en España. El texto parte de la situación de doble violencia (Lesselier, 2013) a las que estas se enfrentan, por razón de género y de la violencia institucional asociada a su condición de extranjeras. Dicha situación las relega a un ámbito de trabajo especialmente precarizado y las sitúa en riesgo de quedar al margen de las mejoras normativas y los procesos de regulación que pueda experimentar el sector laboral del servicio doméstico. A tal efecto, analizamos una reciente iniciativa de alcance autonómico y de una sola edición, impulsada por la antigua Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya en el año 2020. La medida está inspirada en el sistema cheques servicio para la promoción del empleo en los denominados servicios de proximidad, implementados desde hace años en otros países y que también cuenta con algunas experiencias piloto de ámbito local y autonómico en España¹. El objetivo del artículo es analizar el impacto de esta medida en los procesos de formalización laboral, a través de un abordaje cualitativo que toma en cuenta tanto las trayectorias laborales y legales de las trabajadoras de origen migrante beneficiarias, como la perspectiva de las personas empleadoras que han obtenido la ayuda.

La iniciativa en cuestión consiste en una línea de subvención para la creación de nueva ocupación en el ámbito del trabajo domiciliario de cuidados², abierta entre el 4 de agosto y el 10 de septiembre de 2020. La ayuda, dirigida a personas con unos ingresos brutos anuales determinados por unidad familiar³, consiste en la dotación de una prestación económica que cubre el pago de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a 12 meses (2685€). La relación laboral de este tipo de contratación es la recogida en el Real Decreto 1620/2011, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. La duración mínima de la contratación debe ser de 12 meses y la retribución pactada en el contrato de trabajo igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual. Los objetivos específicos de esta medida son:

1 Los Cheque Servicio se están implementando en diferentes países con distintas particularidades (Sanz, 2017), como es el caso de Francia (“Cheque Emploi Service Universel”, CESU), Bélgica (cheque de la Agencia Local de Empleo), Dinamarca (“Home Service”), Quebec (“Chèque Emploi Service”), o el Cantón Suizo de Ginebra (desde 2004 cuenta con un sistema que incluye específicamente a los trabajadores migrantes indocumentados) (Grumiau, 2013). Otra acción eficaz son las deducciones fiscales dependiendo de la edad, del nivel de discapacidad y de ingresos de la persona empleadora, como ocurre en los países nórdicos, Bélgica, Alemania o Francia.

2 <https://web.gencat.cat/es/tramits/tramits-temes/Subvencions-per-a-la-creacio-de-nova-ocupacio-en-lambit-del-treball-domiciliari-de-cures>

3 Si bien se trata de una política universal, el hecho de que se exija un umbral máximo y mínimo de ingresos brutos excluye a muchas personas en situación de dependencia cuya pensión no les permite acreditar este requisito, especialmente cuando se trata de hogares unipersonales (mínimo de 19 595,11€ anuales).

1. Promover la contratación en un sector donde la economía sumergida tiene un peso muy importante.
2. Garantizar la percepción del salario mínimo establecido.
3. Facilitar la regularización de aquellas personas extranjeras que cumplan con los requisitos para el arraigo social.

La trabajadora no debe haber estado dada de alta en la Seguridad Social durante los dos años anteriores a la subvención, quedando incluidas personas que estén en posesión de una nacionalidad de la Unión Europea o que tengan permiso de residencia, así como aquellas que cumplan con los requisitos para optar al arraigo social. Sin duda, iniciativas como esta contribuyen al reconocimiento y dignificación del trabajo de cuidados remunerado y son un incentivo que permite formalizar una relación laboral a menudo ya iniciada, así como promover la regularización de un sector con una alta incidencia en la economía sumergida. Sin embargo, más allá del impacto positivo concreto sobre las personas beneficiarias, el punto de partida de este artículo es mostrar en qué medida se trata de arreglos parciales, a modo de políticas-parche (Fernández, 2018) o estrategias “de escape” (*care fix*) (Dowling, 2021), que dificultan el avance hacia una estrategia integral que revierta la situación de doble violencia que conduce a la elevada concentración de mujeres migrantes en situación de irregularidad administrativa en esta modalidad de empleo.

El texto inicia con una reflexión sobre los rasgos definitorios del modelo de gestión de los cuidados en España, que se retroalimenta de la violencia estatal de la política migratoria para lograr garantizar mano de obra femenina en situación de vulnerabilidad. Esta parte permite situar las coordenadas y el contexto en el que se emplaza la iniciativa de la subvención de la Generalitat de Catalunya, de carácter autonómico. El apartado metodológico presenta los datos cuantitativos y cualitativos que se han generado a lo largo del estudio relativos a la implementación e impacto de la subvención, así como los instrumentos de análisis utilizados. Tras una breve descripción cuantitativa de las características de las 352 solicitudes recibidas, se muestran los impactos que ha tenido el programa para las mujeres migrantes beneficiarias que han sido contratadas y para las personas empleadoras, así como las principales resistencias y obstáculos. El artículo concluye con una reflexión final sobre las limitaciones de esta subvención, tanto en términos del diseño, como a nivel de contexto más macro en lo referente al modelo de gestión de los cuidados.

2. La violencia estatal ejercida desde la política migratoria

En este artículo tomamos como referencia la noción de doble violencia trabajada por Lesselier (2013), quien analiza de manera articulada la violencia de género con la violencia institucional o estatal ejercida por el Estado a través de la Ley de Extranjería francesa. La propuesta conceptual de la autora vincula, a modo de encrucijada, las relaciones de poder entre hombres y mujeres en un contexto migratorio en el que opera la política migratoria y la legislación en materia de entrada y residencia de personas extranjeras, sin olvidar el papel que juegan las representaciones y discursos sociales. En este sentido, sostiene que la acción del Estado —e incluso su inacción—, enfocada en garantizar la protección de los derechos humanos de las personas que residen en su territorio (con independencia del estatus legal de los sujetos), le convierte en cómplice de esa violencia.

La mayoría de estudios que han utilizado el concepto de violencia estatal o discriminación institucional, en los términos planteados por Young (2001), se han centrado principalmente en el análisis de la violencia de género que sufren las mujeres migrantes en países como Francia (Lesselier, 2013), Suiza (Khazaei, 2019) y Bélgica (Carles, 2018) y cómo sus derechos humanos —al ser víctimas de esa violencia— quedan supeditados a su necesidad de permanencia legal sujeta al vínculo con el cónyuge (Añón, 2010). El temor por perder su derecho de residencia conduce a muchas mujeres a continuar expuestas a la violencia machista, situación ante la cual las y los profesionales poco pueden hacer para garantizar completamente su protección (Carles, 2018). Kristol y Dahinden (2019) han usado también el mismo marco, al que denominan “doble paradoja de las desigualdades de género”, para analizar el papel que juega el acceso al matrimonio como garante de derechos de ciudadanía en Suiza. En este caso, se trata de una legislación claramente discriminatoria con respecto a las mujeres procedentes de determinados orígenes étnicos y nacionales, a tenor de la vigencia de un régimen de género clásico en el país (Fischer y Dahinden, 2017).

Otros trabajos se han enfocado en la limitación de las oportunidades laborales para las mujeres migrantes como forma de violencia (Goguikian et al., 2014). Para el caso que nos ocupa, el acceso de las mujeres migrantes al servicio doméstico en España constituye una de sus únicas puertas de entrada al mercado laboral; en especial para las mujeres en situación administrativa irregular o demandantes de asilo a las que se les ha denegado su solicitud y quedan sin protección. Por una parte, estamos ante una modalidad de trabajo remunerado que naturaliza esta función a ciertos perfiles de mujeres desde las coordenadas de un mercado global que opera con base en criterios étnico-raciales, de estatus legal y de lugar de origen (Parella, 2003). Por otra parte, la Ley de Extranjería ofrece pocas vías de ingreso legales que no pasen por la reagrupación familiar. Como consecuencia de la elevada demanda de empleo que existe en el sector de los cuidados, la falta de vías de entrada legales garantiza la disponibilidad de mujeres migrantes en situación irregular para desempeñar estas tareas, con independencia de cuál sea su nivel de cualificación (Parella, 2021).

Sin embargo, a diferencia de otros países en los que el trabajo de cuidado difícilmente da acceso a la posibilidad de regularización del estatuto migratorio (Riaño y Baghdadi, 2007; Parreñas, 2015; Kristol y Dahinden, 2019), conseguir un permiso de trabajo y residencia como empleada de hogar a través de la figura del arraigo social es el itinerario más frecuente para muchas mujeres extranjeras en España. Esta vía, no exenta de dificultades, constituye la única opción factible para estas trabajadoras, debido sobre todo a la dificultad que supone encontrar una oferta de empleo en otros sectores. Hasta la reforma del Reglamento de Extranjería en 2022, por medio del Real Decreto 629/2022 —que flexibiliza los requisitos de esta autorización de residencia o trabajo en España—, la persona solicitante debía acreditar haber residido tres años en el país de forma continuada e inmediatamente antes de la solicitud y contar con una oferta de trabajo (precontrato) de 40 horas semanales durante 12 meses de vigencia.

Uno de los problemas que plantea la circunstancia excepcional del arraigo social es que el permiso concedido tiene una duración de 12 meses y se limita a la zona geográfica y al sector de actividad al que se refiere el contrato laboral (en este caso, el servicio doméstico), por lo que

la trabajadora no puede cambiar de ámbito laboral durante el primer año. El riesgo de volver a caer en la irregularidad transcurrido ese año es elevado⁴.

3. Principales características del modelo de gestión de los cuidados en España

El trabajo del hogar y de cuidados remunerado es una actividad laboral especialmente desregulada en España, con un nivel de protección en cuanto a derechos sociales y laborales manifiestamente inferior al resto de sectores. Se encuentra sometido a condiciones salariales y de trabajo claramente discriminatorias y con un índice de informalidad muy elevado. Se trata además de un ámbito fuertemente segmentado, atravesado por desigualdades de género, clase y étnico-raciales (Parella, 2021). Las mujeres de origen migrante se concentran especialmente en aquellos ámbitos más invisibilizados y precarizados, por lo que en ellas confluye el cruce entre los efectos de la desprotección laboral inherente a estos sectores y las implicaciones de la legislación de extranjería.

El encuadre de la denominada crisis de los cuidados (Hochschild, 2000) podemos situarlo en torno a dos ejes (Dowling, 2021). Por un lado, son más las personas que por edad o situación de dependencia tienen limitada su autonomía. A la vez, se advierte una asistencia y ayuda insuficientes (en términos de recursos y acciones) que complejiza el desarrollo de sus actividades cotidianas. El segundo eje gira en torno al hecho de que las personas que proporcionan el cuidado no tienen la posibilidad de hacerlo bajo condiciones dignas y equiparables al resto de ocupaciones. En definitiva, se produce una creciente brecha entre las necesidades de cuidado y los recursos con los que se cuenta para poder proporcionarlo. Esta provisión deficitaria depende de cómo se articule el papel de las familias, las comunidades, el mercado y el Estado.

De acuerdo con Ezquerria y Mansilla (2018), el régimen de cuidado en España se caracteriza por un escaso desarrollo histórico de las políticas públicas, lo que propicia una despolitización del cuidado y la consiguiente naturalización de las familias (eufemismo de mujeres) como principales responsables de su provisión. En el contexto actual, en la medida en que el cuidado se mercantiliza, el acceso a este depende de la capacidad económica de las personas. En consecuencia, la organización social del cuidado profundiza diversas dimensiones de desigualdad, máxime para el caso de las trabajadoras en situación administrativa irregular. Se entrecruzan desigualdades de género y socioeconómicas, así como cuestiones derivadas de la condición migrante (nacionalidad, extranjería) y racialidad (Pérez-Orozco y López-Gil, 2016; Lutz, 2018; Dowling, 2021).

La tendencia hacia la externalización del cuidado, sin que ello suponga modificar los pilares de una sociedad que no asienta los cuidados en la corresponsabilidad entre los distintos actores sociales, constituye una estrategia “de escape”, denominada por Dowling (2021) *care fix*. La autora usa esta expresión en clara analogía con el término *fix* (Silver, 2003), anglicismo que remite a la idea de arreglo o ajuste. Para Silver, la noción *fix* permite designar la forma que

⁴ En cualquier caso, habrá que ver cuáles son las implicaciones que tendrá la reforma del reglamento de extranjería, el Real Decreto 629/2022. La previsión es que se simplifiquen las condiciones de acceso al mercado de trabajo a personas extranjeras a través de la flexibilización de las figuras del arraigo social y laboral, la contratación en origen para determinados sectores, así como facilitar la regularización a través de nuevas figuras, como la del arraigo por formación.

históricamente ha tenido el capital para sortear —pero no resolver— las sucesivas crisis a través de la instalación de capitales en nuevos espacios, con el fin de sostener los beneficios del sistema capitalista sin hacer tambalear sus pilares.

Para el caso español, en la medida en que se favorece un tipo de mercado en el que las personas receptoras de los cuidados son las que contratan a la persona que los presta (servicio doméstico), se potencia la precarización e informalización de las relaciones laborales. Si bien el servicio doméstico sirve para hacer frente a las carencias del actual modelo de organización del cuidado, constituye una falsa solución que favorece la inequidad. Es así como se ha ido consolidando un ámbito laboral que se ha erigido como sector central para la inserción de determinados perfiles racializados de mujeres migrantes, a partir de dinámicas que a menudo fomentan la contratación irregular de las empleadas (OIT, 2018). Los efectos de la crisis sanitaria provocada por la pandemia han contribuido aún más a la precarización de este sector laboral, en términos de desempleo y temporalidad, así como al reforzamiento de la presencia de trabajadoras extranjeras expuestas a la irregularidad jurídica y, por ende, a la exclusión de derechos sociales (Martínez-Buján y Moré, 2021).

4. La situación del servicio doméstico en España

La Encuesta de Población Activa cierra el primer trimestre del 2023 con 558 100 personas ocupadas en actividades del hogar como personal doméstico en España; casi el 90% de estas son mujeres. Si comparamos estos datos con el número de personas registradas en la Seguridad Social a finales de marzo del 2023, contamos con 377 172 personas afiliadas al Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEEH) dentro del Régimen General (el 95,4% de estas altas son de mujeres). Esto plantea una ratio aproximada de un 30% de empleo en la economía sumergida. Advertimos además que prácticamente el 33% del total de altas al SEEH corresponden a personas extranjeras de origen no comunitario.

Las trabajadoras que cotizan a la Seguridad Social experimentan una clara discriminación en relación con el resto de trabajadores por cuenta ajena, dado que ni el nivel de protección ni el de derechos son equiparables, a pesar de que en los últimos años se han producido destacados avances en esta dirección. El Real decreto 1620/2011, junto con algunas mejoras establecidas en el Real decreto-ley 29/2012, regula el actual nivel de cotización de las trabajadoras del hogar, la acción protectora del Estado, las modalidades de contratación, las retribuciones mínimas, los descansos y las obligaciones de los hogares empleadores. A partir del 1 de enero de 2012, y con base en esta regulación, el anterior Régimen Especial de la Seguridad Social para los Empleados del Hogar constituía un sistema especial dentro del Régimen General. Seguir siendo un sistema especial supone diferencias entre los derechos y el grado de protección que adquieren el resto de personas asalariadas. Fundamentalmente, las empleadas del hogar no tienen derecho a la prestación por desempleo y persiste la figura del desistimiento, lo que permite el despido libre sin tener que alegar la causa que lo motiva. La propia regulación establecía un periodo de gracia hasta el 2019, año en que estaba prevista la equiparación de derechos con los del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena dentro del Régimen General. Sin embargo, justo cuando estaba a punto de agotarse el plazo, la enmienda 6777 a los Presupuestos del Estado para 2018 pospuso la integración de ambos sistemas hasta el año 2024.

Según el Real decreto 1620/2011, las personas empleadas del hogar a jornada completa deberán percibir al menos el salario mínimo interprofesional (SMI). Tras el incremento del SMI del 22,3% durante el ejercicio 2019 y la posterior alza del 5,5% en el año 2020, este se situó

en 950 euros mensuales en 14 pagas (en el caso de jornada por horas, 7,43 euros por hora). La Inspección de Trabajo y Seguridad Social lanzó un plan de actuación y una campaña de sensibilización, cuya primera fase concluyó el 31 de marzo de 2021. El Ministerio de Trabajo y Economía Social⁵ ha informado de que a finales de esta primera fase se logró regularizar la situación laboral de casi 30 000 personas empleadas de hogar, cifra que supone en torno a un 60% de los casos comunicados. Los datos muestran que la regularización solo ha supuesto una reducción de la jornada declarada para el 15% de los casos, lo que significa que para una inmensa mayoría ha representado un incremento salarial. Tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT⁶ y la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 24 de febrero de 2022 que condenó a España, el Gobierno ha tenido que adaptar el contenido de dicho convenio y directrices de la Unión Europea a su normativa interna, aprobando el Real Decreto-ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar⁷.

El número de altas al SEEH en España de personas extranjeras se ha visto reducido en todo el país (tabla 1). No obstante, el impacto de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 no ha sido tan acusado como la abrupta tendencia descendente que observamos en el periodo anterior (2015-2020). Mientras que para ese quinquenio advertimos una tasa de variación negativa del 19,9% de las afiliaciones de personas extranjeras, en el periodo de pandemia (2021-2023) se aprecia una ligera subida (variación del 4,82%).

En relación al primer periodo referido, algunas medidas económicas tomadas desde el Gobierno español para fomentar el número de afiliaciones, como la reducción del 20% de las cuotas a la Seguridad Social (que se dejó de aplicar al no incluirse una prórroga expresa en los presupuestos de 2017) o la bonificación del 45% para las familias numerosas, se han mostrado insuficientes. Asimismo, la drástica caída de casi un 4% de personas afiliadas en el SEEH entre 2018 y 2019 no puede ser atribuida en exclusiva a la subida del 22% del SMI y al consiguiente aumento de la cuota de las cotizaciones a la Seguridad Social desde enero de 2019, dado que esta situación obedece a múltiples causas y el descenso ya arrancó a mediados del año 2016 (Parella, 2021). Sin embargo, si bien la subida del SMI no puede explicar por sí misma la tendencia decreciente del número de afiliaciones, podría estar detrás de la intensidad de la caída en este sector.

5 <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/090421-hogar.aspx>

6 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

7 Este nuevo Real Decreto incorpora grandes retos pendientes en términos de equiparación de derechos con el resto de trabajadores, como son la prestación por desempleo, la cobertura de la garantía salarial a través del FOGASA, la eliminación de la figura del desistimiento como forma de extinción y la incorporación de la normativa de extinción de los riesgos laborales (Boza et al., en prensa).

Tabla 1. Evolución de las afiliaciones al Sistema Especial para Empleados de Hogar en España, según sexo y nacionalidad (2015-2023)

| | Total de afiliaciones | | | | Personas extranjeras | | | |
|------|-----------------------|---------|---------|------------------------|----------------------|---------|---------|------------------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % variación interanual | Hombres | Mujeres | Total | % variación interanual |
| 2015 | 21 827 | 405 197 | 427 030 | | 15 202 | 190 952 | 206 158 | |
| 2016 | 21 503 | 406 291 | 427 801 | 0,18 | 14 348 | 185 545 | 199 899 | - 3,04 |
| 2017 | 20 580 | 402 917 | 423 505 | - 1,00 | 12 738 | 173 281 | 186 026 | - 6,94 |
| 2018 | 19 330 | 396 526 | 415 868 | - 1,81 | 11 453 | 167 045 | 178 508 | - 4,04 |
| 2019 | 18 238 | 386 639 | 404 890 | - 2,64 | 10 494 | 160 889 | 171 395 | - 3,98 |
| 2020 | 17 205 | 374 250 | 391 456 | - 3,31 | 9680 | 155 407 | 165 088 | - 3,68 |
| 2021 | 17 049 | 364 094 | 381 151 | - 2,63 | 9741 | 153 828 | 163 568 | - 0,92 |
| 2022 | 16 935 | 358 555 | 375 515 | - 1,48 | 9969 | 158 506 | 168 500 | 3,02 |
| 2023 | 17 103 | 360 581 | 377 172 | 0,44 | 10 166 | 161 255 | 171 449 | 1,75 |

Fuente: Seguridad Social Estadísticas, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Los datos del periodo 2015-2022 corresponden al 31 de enero de cada año; los del 2023, al 31 de marzo

España es uno de los pocos países de Europa, junto con Italia, que mantiene el régimen de interna como modalidad de trabajo legal. Aunque la modalidad de interna está recogida en la legislación y la normativa regula los periodos de descanso, las retribuciones o el pago en especie, las historias de abusos y malos tratos son recurrentes en un sector donde existe una alta dependencia salarial y de vivienda, así como una alta incidencia de irregularidad que provoca que las trabajadoras no se vean protegidas por la legislación. Por ello, la persistencia de esta modalidad debería hacernos reflexionar sobre la pertinencia de mantenerla en el siglo XXI, a tenor de las claras reminiscencias del pasado de servidumbre en el que se enmarca. Algunos autores han llegado incluso a plantear la modalidad interna del servicio doméstico como una *institución total* (Paniagua de la Iglesia, 2022).

Nogueira y Zalakain (2015) constatan que los mayores niveles de precariedad se dan precisamente entre las mujeres que trabajan bajo la modalidad de interna (directamente para las familias, sin la intermediación de una empresa), y en especial entre aquellas que no han accedido al primer permiso de residencia (Moré, 2013; Reyes y Bertrán, 2020). El tipo de precarización laboral que enfrentan estas empleadas incide negativamente sobre su salud y favorece el desarrollo de afecciones físicas y psicosociales graves que, a menudo, ni siquiera se reconocen como enfermedades laborales (Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona, 2017).

En el caso de las trabajadoras internas hay que tener en cuenta que el riesgo de perder su empleo supone también la pérdida de su vivienda. Asimismo, con frecuencia se enfrentan a dificultades para poder empadronarse, dado que las personas empleadoras no quieren avalar su registro domiciliario por temor a posibles inspecciones laborales, a pesar de que residen en el mismo inmueble. En algunos casos, deben alquilar una habitación donde logran empadronarse, con el coste económico que esto supone. Al respecto, Quintana (2016) denuncia situaciones de control de la certeza de los empadronamientos de estas mujeres, así como de curso de bajas de oficio en el padrón cuando aparecen dudas de si esa persona vive realmente en ese domicilio. Esto causa daños irreparables para sus trayectorias legales y para el goce de derechos.

5. Metodología

Los datos que se presentan en este texto forman parte de un diseño de investigación conformado por dos fases secuenciales. La primera (octubre y noviembre de 2020) ha consistido en el seguimiento de la implementación de una subvención orientada a fomentar el empleo formal en el ámbito del cuidado domiciliario. El proceso de monitorización ha implicado un análisis sistemático del diseño y ejecución de la política pública. En este marco, se ha realizado una explotación cuantitativa de la base de datos de solicitudes, compuesta por 352 expedientes, con el objetivo de identificar el perfil sociodemográfico de las personas contratantes y de las trabajadoras que mostraron interés en participar en la iniciativa.

La segunda fase del estudio (marzo y junio de 2021) se ha enfocado en una serie de casos que han sido beneficiarios de la subvención. Cabe señalar que, según datos facilitados por la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía, finalmente han prosperado 55 solicitudes (en torno al 15% del total de postulaciones). A pesar del limitado alcance de la convocatoria — en términos cuantitativos —, el trabajo de campo cualitativo ha permitido analizar la incidencia de una estrategia política orientada a impulsar la formalización del sector de los cuidados domiciliarios y promover la regularización administrativa de mujeres de origen migrante empleadas en este ámbito.

Con el fin de alcanzar este objetivo, se han llevado a cabo 12 entrevistas semiestructuradas con mujeres migrantes que han sido contratadas en el marco de la subvención. Las mujeres entrevistadas para este estudio son originarias de países de América Latina, en concreto de Honduras (5), Colombia (3), El Salvador (1), Perú (1) y Nicaragua (1). La mayoría de ellas se encontraban en situación administrativa irregular antes de formalizar su contrato de trabajo mediante la subvención. El trabajo de campo ha incluido también 20 entrevistas semiestructuradas con personas contratantes y beneficiarias directas de la subvención. A excepción de un caso, todas las entrevistas se han llevado a cabo con familiares responsables de tramitar la solicitud de la ayuda. Esta información ha proporcionado un valioso contrapunto a los testimonios de las trabajadoras, permitiendo una visión más completa de la implementación e impacto de la subvención.

El estudio cualitativo se ha llevado a cabo de forma virtual, en un período de pandemia marcado por las limitaciones del distanciamiento social y por la priorización de la seguridad de las personas participantes e investigadoras. Si bien el interés y debate por la digitalización de la investigación cualitativa preceden a la crisis sanitaria, es en el escenario de COVID-19 donde existe una mayor validación de la investigación cualitativa virtual y sincrónica como estrategia metodológicamente legítima y éticamente segura (Andrejuk, 2020; Roberts et al., 2021). El estudio de campo en línea ha permitido superar la dispersión geográfica y ha posibilitado entrevistar a personas ubicadas en diferentes áreas del territorio catalán (zonas urbanas y rurales). Esta estrategia resulta además especialmente útil en investigaciones con poblaciones de difícil acceso (Wilkerson et al., 2014), como es el caso de las mujeres de origen migrante empleadas en el sector de cuidados, quienes a menudo tienen una jornada laboral que obstaculiza su participación.

Aun así, cabe reconocer las trabas que impone la virtualidad a la hora de comprender el contexto y de generar un escenario de confianza. En este sentido, si bien solo se ha hecho registro sonoro de las entrevistas —de acuerdo con los compromisos adquiridos con las personas entrevistadas—, todas las conversaciones han tenido lugar por medio de videollamadas. El consentimiento informado ha sido enviado tras el primer contacto y días previos al encuentro

virtual, dando la posibilidad a las personas participantes de conocer con anterioridad los objetivos del estudio, así como los acuerdos éticos y responsabilidades de las personas encargadas de la investigación.

Las 32 entrevistas semiestructuradas han sido transcritas respetando la literalidad del discurso y sometidas al análisis de contenido de carácter cualitativo mediante la categorización sistemática, con el apoyo del software Atlas.ti. Los segmentos textuales han sido organizados en torno a una serie de códigos vinculados con categorías, lo que ha permitido analizar las trayectorias y proyecciones de las mujeres migrantes, así como las percepciones y experiencias de formalización laboral por medio de la subvención de las personas contratantes. Para cada código y subcódigo se han anotado las interpretaciones encontradas, y el análisis sistemático se ha complementado con un enfoque más intuitivo y creativo que ha permitido establecer patrones entre los datos generados.

6. Resultados

6.1. Perfil de las personas solicitantes de la subvención

A lo largo del periodo de vigencia de la convocatoria (del 4 de agosto al 10 de septiembre de 2020), se registraron un total de 352 solicitudes (tabla 2). La mayor parte se concentran en la provincia de Barcelona (76,1%) y, en segundo lugar y a gran distancia, en la provincia de Girona (13,1%). Los datos sobre la distribución por sexo muestran la marcada feminización de la ayuda: el 92,3% del total de personas a contratar son mujeres. Como era esperable, se constata una presencia significativa de mujeres de origen migrante, representando casi el 90% de las postulaciones; solo 1 de cada 10 de las personas han nacido en España. En cuanto a la distribución por regiones de origen, América Latina ocupa el primer lugar (70% del total), seguida de Europa (12%). Destaca un alto número de personas procedentes de Honduras (43%), seguidas por Colombia, Bolivia y Perú.

En su mayoría, las aspirantes llegaron a España entre 2016 y 2017 y se encontraban en situación jurídica irregular en el momento de la solicitud, siendo su trayectoria migratoria en el país de aproximadamente entre 3 y 4 años en el momento en que se publica la subvención. En torno al 20% había migrado durante el periodo 2011-2015. Si bien la mayor parte de las solicitantes de la subvención cumplían con los requisitos, poder presentar la documentación dentro de los plazos establecidos les resultó muy complicado. Se destaca sobre todo las dificultades de disponer del informe de arraigo INF02 que emite la Generalitat de Catalunya, así como acreditar la ausencia de antecedentes penales en el país de origen. Ciertamente, las dificultades variaron según el país y el papel que juegan los consulados, dado que muchos estuvieron cerrados durante los meses de pandemia. Estos factores, junto con otras casuísticas, explican que solo en torno al 15% de las solicitudes pudiera culminar en una resolución favorable.

Tabla 2. Distribución de solicitudes según país de nacimiento de la persona a contratar

| País | N.º solicitudes | % |
|---|-----------------|------------|
| Honduras | 152 | 43,18 |
| España | 36 | 10,23 |
| Colombia | 26 | 7,39 |
| Bolivia | 13 | 3,69 |
| Marruecos | 13 | 3,69 |
| Perú | 13 | 3,69 |
| Filipinas | 12 | 3,41 |
| Nicaragua | 11 | 3,12 |
| Paraguay | 11 | 3,12 |
| Venezuela | 10 | 2,84 |
| Bangladesh | 1 | 0,28 |
| Otros América Latina (Salvador, Argentina, Cuba, Brasil, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, otros) | 16 | 4,55 |
| Otros Europa (Rumanía, Armenia, Ucrania, Rusia, Georgia, otros) | 15 | 4,26 |
| Otros África (Guinea Ecuatorial, Senegal, Argelia, Camerún, otros) | 8 | 2,27 |
| No informado | 15 | 4,26 |
| TOTAL | 352 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Generalitat de Catalunya

6.2. Incidencia de la subvención en las trayectorias laborales y legales desde la perspectiva de las trabajadoras de origen migrante

La subvención ha abierto la puerta a la formalización laboral y a la regularización administrativa de la gran mayoría de trabajadoras entrevistadas. La contratación a través de la ayuda impulsada por la Generalitat de Catalunya representa el primer acuerdo laboral formal para casi la totalidad de mujeres, que acceden a su primera tarjeta de residencia y trabajo por medio de la figura del arraigo social tras haber estado mínimo tres años en situación irregular.

Es preciso mencionar que alrededor de la mitad de las entrevistadas ya poseía un vínculo laboral con la persona empleadora desde antes de que saliera publicada la subvención, relación que oscila entre un año y medio y tres años. En estas situaciones, las trabajadoras aseguran que la voluntad por parte de la unidad familiar de formalizar el nexo laboral precede al conocimiento de la existencia de la ayuda y que, en muchos casos, la subvención impulsa o permite materializar un acuerdo o intención ya existente. Para otras entrevistadas, la relación laboral comienza poco antes o justo en el momento en el que sale publicada la convocatoria y son las personas empleadoras las que manifiestan su voluntad de establecer desde un comienzo un vínculo formal.

Coincidió que, cuando estábamos negociando cómo hacemos con el tema del pago [salario], encontré esta subvención. (...) Ellos decían: “te podemos contratar, pero es mucho dinero porque el pago a la seguridad social es alto”. La idea es que fuera algo for-

mal. Son gente muy correcta. Entonces, claro, la subvención fue súper oportuna y súper apropiada. (Marga, trabajadora)

Dejé aquel [trabajo] porque me hablaron de este. Porque dijeron que necesitaban a una persona que tuviera el tiempo para hacer el contrato. (...) Ella [empleadora] dijo que le interesaba hacer contrato, porque le daba susto por si pasaba algo, y que tenía que tener el tiempo [de empadronamiento]. (Olga, trabajadora)

La firma del contrato adquiere un significado claramente positivo para todas las entrevistadas. El acceso a la tarjeta de residencia y la posibilidad de ser inscritas en la seguridad social —por primera vez o tras un prolongado periodo de informalidad laboral— conlleva una transformación significativa a nivel personal (proyecciones individuales y familiares) y de derechos (especialmente laborales, de ciudadanía y migratorios).

Con respecto a la incidencia que el contrato de trabajo tiene en sus trayectorias laborales, si bien prácticamente todas han sido contratadas a tiempo completo, encontramos ciertas diferencias según la modalidad en las que se encuentran ocupadas (internas/externas). Las trabajadoras internas representan la mitad de los casos estudiados. Se trata de mujeres que ya asumían esta modalidad desde antes de formalizar el vínculo, por lo que no observan tras la firma del contrato ningún cambio relevante en relación con la naturaleza de las tareas y la jornada laboral. El impacto más significativo lo experimentan las mujeres que se desempeñan como empleadas externas, por cuanto antes de acceder al contrato laboral se encontraban trabajando por horas y ahora han visto incrementada su jornada a 30 o 40 horas, a tenor de los requisitos que exige cumplir la convocatoria de la subvención.

Por lo general, las entrevistadas están satisfechas con los acuerdos laborales a los que han llegado tras la formalización del contrato, al quedar definidos los tiempos de descanso y días de libranza. Sin embargo, algunas mujeres expresan las dificultades que encuentran a la hora de restringir su horario de trabajo real al pactado. Esto suele ser consecuencia de las necesidades imprevistas de cuidado de la persona dependiente, que demanda una mayor presencia en el hogar. La situación se agrava en el caso de las trabajadoras internas, quienes a menudo sienten que su jornada laboral no tiene límites claros.

Los cambios más significativos se perciben en el ámbito salarial. Si bien advertimos casos puntuales en los que la firma del contrato no produce ninguna alteración en el pago recibido, es habitual encontrar un incremento retributivo tras la formalización del vínculo laboral (en ocasiones, de hasta 250€ mensuales). Resulta esencial mencionar las diferencias salariales existentes entre las empleadas externas y algunas internas. La legislación determina que los empleadores pueden retribuir parcialmente en especie a las trabajadoras internas (alojamiento, manutención), aunque en casos puntuales reciben la totalidad de la paga en efectivo. Este hecho resulta trascendental para aquellas trabajadoras que necesitan un alojamiento propio durante los días de descanso. En ausencia de familiares residentes en Cataluña, esto implica un coste adicional y disminuye su capacidad de ahorro.

Ahora con papeles sí ha cambiado un poco. (...) Ahora gano 1056€ [como interna] y antes de tener los papeles eran 800€. (...) Llevo casi cuatro años y claro, en el momento en el que tú tienes papeles, entonces te lo dan como es, el sueldo que es. (E3 trabajadora, Diana)

No obstante, a pesar de la oportunidad de formalizar la relación laboral, las trabajadoras continúan enfrentando la inestabilidad intrínseca de este sector, incluso en situaciones donde existe un contrato indefinido. Encontramos un caso en el que, dos meses después de haber formalizado la relación laboral, la beneficiaria de la subvención fallece. Ante esta situación, la trabajadora reconoce su afán por encontrar un nuevo contrato laboral. Su situación jurídica (primera tarjeta de corta duración) y trayectoria laboral (caracterizada por una marcada informalidad y enfocada en el sector de cuidados) determinan que la búsqueda de trabajo sea en el mismo ámbito. Con el apoyo de la antigua empleadora (hija de la beneficiaria de la subvención), aunque no sin dificultades, consigue finalmente acceder a un nuevo contrato:

Mireia me dio la indemnización por la muerte de su madre y me hizo todos los ajustes. Porque el contrato [a través de la subvención] fue de dos meses. (...) Por medio de Mireia fue que hicieron este [nuevo] contrato. Porque es lo que te digo, a ellos no les gusta hacer contrato, prefieren trabajar así en negro. (Rosalba, trabajadora)

La incertidumbre que caracteriza este sector laboral se encuentra también presente a la hora de plantearse una posible renovación contractual. Algunas de las entrevistadas son conscientes de que el fin de la subvención implica un incremento de costes para las familias, que no siempre pueden o están dispuestas a prolongar un contrato de jornada completa. En consecuencia, advertimos que la subvención supone para ciertas trabajadoras una respuesta parcial y temporal a un problema estructural, al enfrentarse al riesgo de incurrir en situaciones de irregularidad sobrevenida, a menos que encuentren otra oferta laboral formal.

Los elementos recién señalados permiten entender sus perspectivas laborales. De manera generalizada, observamos la intención de las trabajadoras de mantener la relación contractual establecida en el contexto de la subvención. La voluntad de prolongar este primer contrato se vincula directamente con el deseo de poder renovar la tarjeta de corta duración, más allá de que las condiciones laborales no hayan sido finalmente las esperadas o no exista afinidad con la persona contratante o con su entorno familiar.

Yo aquí tengo muchas restricciones. Pero me estoy aguantando para renovar la tarjeta, porque conozco a muchas hondureñas que tienen muchos problemas por los trabajos y que no han podido hacer sus papeles. (Rosalba, trabajadora)

Sin embargo, las proyecciones a medio/largo plazo difieren, a menudo, de los planes más inmediatos. La edad, el nivel educativo y la experiencia laboral en el país de origen permiten comprender las expectativas laborales de las entrevistadas. Para algunas mujeres que superan los 50 años —especialmente si no cuentan con una formación reglada—, se identifica una predisposición a continuar empleadas en el sector de los cuidados domiciliarios. A su edad, ven difícil poder instruirse y explorar otros ámbitos o modalidades de trabajo más cualificado en el sector de los cuidados (por ejemplo, en residencias geriátricas o en el servicio de ayuda a domicilio), a la vez que son conscientes de la profunda segmentación del mercado laboral español que relega a las mujeres migrantes a determinadas actividades ocupacionales especialmente precarizadas y con una alta exigencia física (sector agrícola, limpieza). En estos casos, existe una intención por mantener la relación laboral con la unidad familiar con la que se ha firmado el contrato, siempre y cuando el vínculo continúe siendo formal.

Para los perfiles de menor edad, la perspectiva de formarse o explorar otras opciones laborales está más presente. Algunas mujeres otorgan especial valor a la estabilidad laboral y a la garan-

tía de derechos que ofrece un contrato en el Régimen General de la Seguridad Social, así sea en el ámbito de los cuidados. Para otras, la primera tarjeta de residencia abre la posibilidad de acceder a una formación profesional. Sin embargo, tienen muy presentes las dificultades de compaginar, en el marco del proyecto migratorio, los estudios con el desempeño de una actividad remunerada tan exigente, sobre todo si cuentan con responsabilidades familiares.

Cuando se trata de mujeres cualificadas, la actividad que desempeñan en la actualidad se concibe como un puente hacia otros sectores laborales. Consideran que la actividad en torno a los cuidados les permite —al menos temporalmente— tener un ingreso económico, acceder o mantener su situación jurídica regular, y continuar acumulando capitales que podrán poner en valor en un futuro próximo (ampliar la red de contactos, cursar niveles más avanzados de catalán, formarse en otras actividades). La posibilidad de retomar una ocupación vinculada a la experiencia laboral acumulada en el país de origen se convierte en un objetivo que se marcan varias de las entrevistadas.

6.3. Incidencia de la subvención en los procesos de formalización laboral desde la perspectiva de las personas contratantes

El enfoque y objetivos de la subvención han sido altamente valorados por parte de las personas empleadoras, quienes señalan los beneficios que ha traído la ayuda para todos los actores implicados (personas dependientes, familiares y trabajadoras). Como ya se ha adelantado, en la mayoría de los casos la relación laboral entre ambas partes existía desde antes de la firma del contrato. Aunque en términos generales se normaliza la presencia de este tipo de actividad en la economía sumergida, el carácter informal del vínculo suele justificarse por la situación migratoria de la trabajadora, especialmente por los requisitos temporales de residencia que establece la figura del arraigo social. En la mayor parte de las entrevistas se asegura que la intención de formalizar la relación laboral antecede a la publicación de la subvención. Sin embargo, es innegable que la ayuda ha sido un incentivo adicional para las familias.

Teníamos claro que queríamos tramitar su documentación, pero la subvención nos ha caído del cielo. De hecho, habíamos empezado a hacer el papeleo y, cuando nos enteramos de la subvención, nos dimos cuenta de que cumplíamos todos los requisitos. (Carlota, hija de beneficiario)

Lo teníamos claro. En el momento en el que ella cumpliera los tres años [de empadronamiento], nosotros le dábamos el apoyo para tener la residencia. Y fue casualidad que saliera la subvención, porque los papeles ya estaban en trámite. (Sergi, hijo de beneficiaria)

La coyuntura de crisis sanitaria pone aún más de relieve la esencialidad de los cuidados y la necesidad de formalizar el sector. Algunas personas entrevistadas reconocen la relevancia que el contrato tiene para las trabajadoras, principalmente en términos de seguridad y de acceso a derechos laborales (salario mínimo), de protección social (salud, pensión) y legales (regularización administrativa); otras ponen énfasis en las garantías que el vínculo formal otorga al empleador, especialmente en un contexto de pandemia donde se acentúa el temor hacia los riesgos de contar con una trabajadora al margen del sistema de seguridad social:

Olga empezó con unas horas durante la pandemia, pero después vimos que eran muchas horas y a mí no me interesaba tener a alguien sin darle de alta en la seguridad social. Y

más ahora con la pandemia. Ella no es joven y le puede pasar cualquier cosa en mi casa.
(Adela, hija de beneficiario)

Las implicaciones que trae consigo la formalización laboral son diversas en función de los acuerdos y negociaciones que existían desde antes de la legalización del vínculo laboral. La oficialización de la relación laboral supone para algunas familias un incremento de costes, ya sea porque se amplía la jornada laboral de la trabajadora en respuesta a los requisitos de la subvención o porque existe un aumento de gastos en cumplimiento con la normativa laboral vigente (pago del SMI, horas extra, días de libranza, vacaciones).

La colaboración de la red sociofamiliar resulta fundamental para asumir una parte o la totalidad del salario de la trabajadora, puesto que las pensiones por jubilación suelen ser insuficientes para cubrir íntegramente los costes de los cuidados. Si bien es necesario reconocer que más de la mitad de las personas dependientes ya contaban con una prestación económica destinada a cubrir una parte de sus cuidados —reconocida en el marco de la Ley de Dependencia (Ley 39/2006)—, el apoyo institucional por medio de la subvención adquiere un gran valor para las familias.

De manera general, y ante la persistencia de la necesidad de cuidados, las personas entrevistadas revelan su intención de dar continuidad a la relación contractual una vez la subvención haya finalizado. La voluntad de prolongar el vínculo formal con una trabajadora con la que ya existe un lazo de confianza demuestra una mayor sensibilización respecto a las garantías y derechos que el contrato concede a ambas partes. No obstante, la renovación del compromiso laboral formal entraña una serie de retos que no todas las personas pueden afrontar del mismo modo. A pesar de que el entorno familiar asume la responsabilidad de garantizar y apoyar económicamente la provisión del cuidado, los altos costes económicos que implica la atención domiciliaria de ámbito privado son difíciles de asumir para ciertos hogares con rentas bajas. Esto lleva a sopesar la capacidad de afrontar un nuevo contrato (requerido para la renovación de la tarjeta de residencia de la trabajadora) si la subvención no tiene continuidad.

Al mismo tiempo, se señala con satisfacción que las garantías laborales y legales que otorga el vínculo contractual con la trabajadora confieren sin duda un necesario reconocimiento hacia la labor de los cuidados. A su vez, en algunas entrevistas se admiten las dificultades que comporta atender a una persona dependiente (desgaste psíquico, exigencia física, etc.), lo que les hace plantear, con cierta preocupación, cómo el nuevo estatus migratorio puede incidir en las decisiones laborales de la empleada a futuro. En este sentido, que la trabajadora haya regularizado su situación administrativa puede alentar la búsqueda de otras ocupaciones con mejores garantías laborales.

7. Conclusiones

Qué duda cabe que esta subvención implementada a nivel autonómico forma parte de las estrategias económicas de política pública favorecedoras de la contratación formal (Lenzi, 2018), al tiempo que facilita la regularización de las trabajadoras extranjeras que cumplen los requisitos para acceder a los mecanismos de regularización extraordinaria, que son de competencia estatal. La implementación de alguna modalidad del sistema cheque servicio a nivel estatal podría servir para mejorar la situación legal de muchas mujeres extranjeras, al tiempo que favorecería mejores condiciones de trabajo en el servicio doméstico, el descenso del empleo

sumergido, la profesionalización del sector, así como mejores garantías para el abono del salario mínimo estipulado y las cotizaciones correspondientes (Zaguirre, 2019).

Esto es así a pesar de las limitaciones que ha tenido la implementación de esta subvención a la hora de crear nueva ocupación en el ámbito del trabajo domiciliario de cuidados en Cataluña durante el periodo de pandemia (segundo semestre de 2020) y que los resultados del artículo ponen de manifiesto. La escasa acogida puede explicarse por la dificultad de cumplir las exigencias establecidas en la convocatoria (ingresos mínimos en el caso de las personas contratantes y certificación de requisitos para solicitar el arraigo social), así como de reunir y presentar la documentación dentro de los ajustados plazos de una convocatoria que fue publicada en periodo estival y en plena pandemia. Por consiguiente, se trata de una prueba piloto que contó con un diseño y una temporalidad que no facilitó su implementación, lo que explicaría el escasísimo número de personas finalmente beneficiarias.

Iniciativas como la analizada, basadas en el sistema cheque servicio, impulsan la regularización de las trabajadoras extranjeras que, estando ya desempeñando una actividad laboral en situación administrativa irregular, cumplen con los requisitos para optar a la figura del arraigo social. Sin embargo, a través de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas se confirma que este tipo de medidas llegan a ser solo una estrategia “de escape” (Dowling, 2021) para lograr sostener la actual organización social del cuidado sin hacer tambalear sus pilares.

Las mujeres migrantes perciben la medida como una acción que favorece la contratación formal y les da acceso a una situación de regularización administrativa. Esto les permite optar a otros sectores laborales prácticamente inaccesibles desde la irregularidad, así como acceder a todos los demás derechos de ciudadanía asociados. De las entrevistas se desprende el temor a poder renovar la autorización de residencia y trabajo y las consiguientes situaciones de irregularidad sobrevenida. Sin embargo, es importante tener en consideración que con la entrada en vigor del Real Decreto 629/2022 se flexibiliza la renovación de la tarjeta de residencia inicial⁸ y se amplía su vigencia de 2 a 4 años de duración. Por otra parte, a pesar de la oportunidad de formalizar el vínculo laboral, se constata que algunas trabajadoras (especialmente internas) continúan enfrentándose a frecuentes incumplimientos a la hora de poder restringir su jornada laboral al horario y dedicación que establece el contrato.

Desde la perspectiva de las personas empleadoras, la subvención contribuye a la formalización del sector, aunque solo para las unidades familiares que pueden acreditar el umbral de ingresos brutos y que, para el caso que nos ocupa, ya tenían la voluntad de legalizar el vínculo laboral con anterioridad. En este sentido, la subvención supone una aceleración de los tiempos. Hay que tener en cuenta que este tipo de medidas excluye a muchas personas en situación de dependencia, cuya pensión no les permite asumir el coste del salario mínimo interprofesional que la normativa exige. Para este otro grupo de personas, el recurso a la economía sumergida sigue siendo una —si no la única— alternativa. Asimismo, aflora también la incertidumbre que plantea esta subvención, en relación con la posible publicación de una nueva convocatoria (que no se ha producido); o bien a la hora de asumir que la situación de regularidad de la trabajadora puede poner en riesgo su voluntad de seguir ocupada en este mismo sector. Esto

⁸ Se exige probar un periodo de actividad formal de mínimo tres meses en 1 año, en lugar de 6. Además, la búsqueda activa de empleo es suficiente para poder efectuar la renovación con éxito.

es así por cuanto el nuevo estatus jurídico les abre la puerta hacia otras actividades laborales más valorizadas y profesionalizadas.

En definitiva, estamos ante una política eficaz, en términos de sensibilizar y de mostrar su potencial para hacer efectiva la formalización del sector doméstico y de facilitar los mecanismos de regularización extraordinaria existentes, más allá de las limitaciones que tuvieron su diseño e implementación durante un periodo específico. Sin embargo, no es capaz de revertir la doble violencia (Lesselier, 2013) que afecta a las mujeres migrantes que acceden a este ámbito laboral. El modelo de organización del cuidado, en lo que al mercado se refiere, se sigue sustentando en la disponibilidad de mujeres migrantes. Se asume que su acceso a España sin autorización de residencia las conduce al sector del cuidado como puerta de entrada al mercado laboral, donde padecen todas las formas de discriminación laboral asociadas al mantenimiento de esta doble situación de irregularidad administrativa y de empleadas sin contrato laboral hasta poder beneficiarse del arraigo social. Este circuito sigue significando que el acceso al cuidado vulnera derechos, con base en divisiones de género, étnico-raciales, socioeconómicas y de estatus legal, por lo que no permite abordar de forma satisfactoria las múltiples tensiones, contradicciones y desigualdades presentes en la organización actual del cuidado (Ezquerro y Mansilla, 2018; Moreno, 2021).

Agradecimientos

Este artículo recoge los resultados del proyecto *Avaluació de la subvenció per a la creació de nova ocupació en l'àmbit de treball domiciliari de cures de la SIMC. Seguiment de la implementació de la subvenció per a la contractació de persones en l'àmbit de les cures a persones dependents (2019-2020)*, financiado por la Secretaria d'Immigració de la Generalitat de Catalunya (Referencia BE-2021-2390).

Referencias

- Andrejuk, K. (2020). Online qualitative research in immigrant communities: opportunities and challenges during the pandemic. *Ask*, 29(1), 55-73. <https://doi.org/10.18061/ask.v29i1.0004>
- Añón, M. J. (2010). El acceso de las mujeres inmigrantes a los derechos humanos: la igualdad inacabada. *Fronesis. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, 17(2), 241-271.
- Arango, J., Díaz Gorfinkiel, M. y Moualhi, D. (2013). Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Spain. http://www.ilo.org/migrant/publications/working-papers/WCMS_222285/lang
- Boza, D., Castilla, K. y Torres, F. (en prensa). *Sobre el marco normativo del trabajo de hogar en España. Especial referencia a la situación de las trabajadoras migrantes* [Documento de trabajo 2023]. Observatori de Dret Públic, IDP Barcelona.
- Carles, I. (2018). Les politiques de lutte contre les violences de genre en Belgique et les femmes migrantes: entre volonté de protection et contrôle migratoire. *Droit et société*, (99), 323-339. <https://doi.org/10.3917/drs1.099.0323>

- Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona. (2017). *Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas*. Ayuntamiento de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/consell-municipal-immigracio/sites/default/files/documents/doc.gt_.llar_.00.es_.pdf
- Díaz Gorfinkiel, M. y Fernández López, C. (2016). *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*. OIT.
- Dowling, E. (2021). *The Care Crisis*. Verso.
- Ezquerro, S. y Mansilla, E. (2018). *Economía de los cuidados y política municipal: hacia una democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona*. Colección Estudios del tiempo y cuidados - Ajuntament de Barcelona.
- Fernández, B. (2018). *¿Quién Gobierna?: Políticas Públicas e Integración de Inmigrantes en España*. Tirant lo Blanch.
- Fischer, C. y Dahinden, J. (2017). Gender representations in politics of belonging: An analysis of Swiss immigration regulation from the 19th century until today. *Ethnicities*, 17(4), 445-468. <https://doi.org/10.1177/1468796816676844>
- Goguikian Ratcliff, B., Bolzman, C. y Gakuma, T. O. (2014). Déqualification des femmes migrantes en Suisse: mécanismes sous-jacents et effets psychologiques. *Alterstice*, 4(2), 63-76. <https://doi.org/10.7202/1077426ar>
- Grumiau, S. (2013). *La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra*. OIT. https://www.ilo.org/actrav/info/fs/WCMS_220715/lang-es/index.htm
- Hochschild, A. R. (2000). Global Care Chains and Emotional Surplus Value. En W. Hutton y A. Giddens (eds.), *On The Edge: Living with Global Capitalism*, 130-146. Jonathan Cape.
- Khazaei, F. (2019). Les violences conjugales à la marge: le cas des femmes migrantes en Suisse. *Cahiers du Genre*, (66), 71-90. <https://doi.org/10.3917/cdge.066.0071>
- Kristol, A. y Dahinden, J. (2019). Becoming a citizen through marriage: how gender, ethnicity and class shape the nation. *Citizenship Studies*, 24(1), 40-56. <https://doi.org/10.1080/13621025.2019.1691152>
- Lenzi, O. (2018). Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España. *Revista boliviana de derecho*, (26), 378-403.
- Lesselier, C. (2013). Quelle approche féministe des violences contre les femmes étrangères en France? . En *Violence envers les femmes: enjeux politiques, scientifiques et institutionnels. Actas del coloquio 26 febrero 2013* (pp. 14-20). Collection Hubertine en actes.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>
- Lutz, H. (2018). Care migration: The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality. *Current Sociology*, 66(4), 577-589. <https://doi.org/10.1177/0011392118765213>

- Martínez-Buján, R. y Moré, P. (2021). Migraciones, trabajo de cuidados y riesgos sociales: Las contradicciones del bienestar en el contexto de la COVID-19. *Migraciones*, (53), 1-26. <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.001>
- Moré, P. (2013). La vuelta de las “internas”: crisis y condiciones laborales en el empleo de hogar y el trabajo de cuidados. *Sociología del Trabajo*, (79), 30-48.
- Moré, P. (2020). Cuidados y crisis del coronavirus: el trabajo invisible que sostiene la vida. *Revista Española de Sociología*, 29(3), 737-745. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.47>
- Moreno, S. (2021). Prestigiando el trabajo de cuidados en los servicios de ayuda a domicilio. *Migraciones*, (53), 27-57. <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.002>
- Nogueira, J. y Zalakain, J. (2015). *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/ad-juntos/beca.2014.2.mujeres.inmigrantes.trabajadoras.servicios.domesticos.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf
- Oxfam. (2021). *Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*. Oxfam-Intermón.
- Paniagua de la Iglesia, T. (2022). En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes. *Revista Internacional de Sociología*, 80(2), e205. <https://doi.org/10.3989/ris.2022.80.2.20.97>
- Parella, S. (2003). *Mujer, migrante y trabajadora: la triple discriminación*. Anthropos.
- Parella, S. (2021). El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19. En *Anuario CIDOB de la Inmigración 2020* (pp. 102-114). <https://doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2020.102>
- Parreñas, R. (2015). *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*. Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9780804796187>
- Pérez-Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, (5), 7-37.
- Pérez-Orozco, A. y López-Gil, S. (2016). *Desigualdades a flor de piel. Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas*. ONU Mujeres.
- Quintana, I. (2016). Trabajadoras de hogar, la urgencia del debate sobre la organización social de los cuidados. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (135), 115-125.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17975>

- Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-12504
- 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-15764>
- Reyes, L. y Bertrán, C. (2020). *Condicions de vida de les treballadores de la llar i les cures centreamericanes a Barcelona*. Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE).
- Riaño, Y. y Baghdadi, N. (2007). Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland: the role of class, ethnicity and gender. *Journal of International Migration and Integration*, (8), 163-183. <https://doi.org/10.1007/s12134-007-0012-1>
- Roberts, J., Pavlakis, A. y Richards, M. (2021). It's More Complicated Than It Seems: Virtual Qualitative Research in the COVID-19 Era. *International Journal of Qualitative Methods*, (20), 1-13. <https://doi.org/10.1177/16094069211002959>
- Sanz, C. (2017). La puerta abierta al cheque servicio en España Revista de Derecho de la Seguridad Social. *Laborum*, (13), 239-255.
- Silver, B. (2003). *Forces of labor*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615702>
- Unión General de Trabajadores. (2019). Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares. https://www.ugt.es/sites/default/files/04-09_informe_trabajo_domestico_y_de_cuidados_para_empleadores_particulares.pdf
- Wilkerson, J. M., Iantaffi, A., Grey, J. A., Bockting, W. O. y Rosser, B. R. (2014). Recommendations for internetbased qualitative health research with hard-to-reach populations. *Qualitative Health Research*, 24(4), 561-574. <https://doi.org/10.1177/1049732314524635>
- Young, A. M. (2001). Equality of whom? Social groups and judgments of injustice. *The Journal of Political Philosophy*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/1467-9760.00115>
- Zaguirre, A. (2019). Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. *Zoom Social*, 3. <https://fundacionalternativas.org/publicaciones/empleadas-de-hogar-un-caso-evidente-de-discriminacion-indirecta/>