

ENTRE LA NECESIDAD Y EL NO RECONOCIMIENTO: LA VALORACIÓN DE LA DIMENSIÓN TEMPORAL EN LAS ESTRATEGIAS FAMILIARES PARA LA CONTRATACIÓN DE CUIDADORAS DOMÉSTICAS INMIGRANTES EN ESPAÑA Y CHILE*

Between need and non-recognition: an assessment of the temporary dimension of family strategies for the hiring of immigrant domestic workers in Spain and Chile.

Elaine Acosta **

Recibido: 30 de abril de 2013. Aceptado: 14 de octubre de 2013.

RESUMEN

El artículo tiene por objeto analizar el sentido que se le atribuye al recurso tiempo en la conformación de las estrategias familiares para la contratación de cuidadoras inmigrantes en el ámbito doméstico y las percepciones de las mujeres inmigrantes cuidadoras sobre el uso del tiempo en la definición y gestión de sus condiciones laborales. Para el análisis se han seleccionado los casos de España y Chile, que representan dos sociedades de destino de flujos migratorios altamente feminizados que tienen una alta concentración de mujeres inmigrantes en el sector doméstico y de cuidados. El análisis está basado en los resultados de una investigación más amplia recientemente finalizada. La información primaria de carácter cualitativo se obtuvo de la aplicación de 67 entrevistas en profundidad realizadas a distintos tipos de actores involucrados en la relación social de cuidado: mujeres inmigrantes cuidadoras, empleadores/as, personas receptoras de cuidado, en las dos sociedades de destino mencionadas. Los resultados finales indican que el recurso tiempo no solo es escaso, sino que está desigualmente dis-

* Proyecto FEM2009-09007-Subprogramme FEME: "Crisis del cuidado y migración. Análisis comparativo de flujos migratorios feminizados: sur-norte y sur-sur (2010-2012)", Ministerio de Ciencia e Innovación, Gobierno de España.

** Universidad Alberto Hurtado, Departamento de Sociología, Santiago de Chile. Correo electrónico: eacosta@uahurtado.cl.

tribuido para satisfacer las necesidades de cuidado en las familias. Se trata de desigualdades múltiples que se comportan de manera diferenciada en cada destino migratorio.

PALABRAS CLAVES: Tiempo, estrategias familiares de cuidado, migraciones femeninas.

ABSTRACT

The main aim of this article is to analyze the sense that is attributed to the resource of time in the conformation of the family strategies for the contracting of immigrant careers in the domestic service and the perceptions of immigrant women caregivers on the use of time in the definition and management of their working conditions. Both countries, Spain and Chile, are staple cases showing an increasing feminization in their migration flows, concurrent with a high concentration of immigrant women in the domestic and care sector. In this article, we present a detailed study of the appraisal that the resource of time receives from the perspective of those who need it—the dependent individuals and their families—and the female migrant workers themselves. The analysis and results presented here are just a small part of a much larger research project recently completed. Concerning methodological specifications, this study has used 67 in-depth interviews with different actors who play a role in the domain of care (women immigrant carers, employers and dependents) in Spain and Chile. Our findings show that the resource of time not only is scarce but also is unequally distributed to satisfy the family care demands. It is a matter of multiple inequalities that behave a way differentiated in each migratory destiny.

KEYWORDS: Time, family's strategies of care, feminine migrations.

I. INTRODUCCIÓN

En la mañana me levanto y solamente doy desayuno para mis niños. Toman leche en cajita en su cama, una vez que toman voy a vestirlos. La señora se agarra uno y yo uno, entre las dos, los vestimos. Una vez que están vestidos, los saco a tomar desayuno, les lavo los dientes y se van al colegio y yo me quedo haciendo mis cosas. Si es un día martes me toca cocina, solamente me dedico a todo lo que es cocina, nada más, hasta la hora que vengan mis niños. Hago limpieza de la cocina, ensalada para mis niños, su comida la tengo preparada. La señora regresa del colegio y yo estoy con el almuerzo preparado. Vienen, los cambio a los dos, ahí si ya me cojo a los dos porque ella tiene

que irse a trabajar. Los cambio, ordeno todas las habitaciones. Les estoy enseñando a ellos para que ordenen sus cosas, ayudarme y todo. Una vez que están, les lavo las manos y los siento a comer, almuerzan. Una vez que almuerzan, los mando a mirar un ratito dibujos animados mientras yo almuerzo. Después termino, lavo toda la loza. Después me los saco un rato al parque o juego un rato con ellos y si no pintar, hacer algo ahí para pasar la tarde. Los tengo hasta esa hora, yo me hago mi horario, a las 18:30 yo los hago que coman, así vayan al colegio o no vayan. Ya está hecho mi horario, yo no puedo cambiar otro horario, yo se lo he dicho a la señora, yo no puedo cambiar porque le malogro el estómago a ellos. Ellos tienen que tener su horario. Ella no se mete en nada, eso sí, me deja que yo haga todas las cosas, les doy su comida, comen ellos, una vez que comen ya los baño. Yo los baño ahora, porque ella antes los bañaba, les pongo su pijama, les lavo todos los dientes y los mando a ver dibujos hasta las 19:30. Ella viene a las 19:00, si ya está ahí abro las camas, les prendo su lámpara, les pongo merienda para avanzar para el día siguiente. Lleno su mochila con merienda, cada uno con el uniforme sacado ya, puesto ahí todo, bien organizado. Una vez que hago eso, saco los basureros, boto todo, dejo limpia mi cocina, preparo la ensalada para mi jefe si hay que preparar y le digo a la señora, ya señora. Yo también tengo mi horario. A las 20:00 en punto yo ya estoy metida en mi habitación. Ya, señora, ya terminé. Ella se encarga de hacerlos dormir a ellos y los viernes que ellos salen, yo máximo hasta las nueve. Yo me quedo con ellos, pero a las nueve en punto yo los hago dormir. Le digo a ella, ellos me respetan ya. ¡Niños, terminó!, nueve en punto, a sus piezas cada uno. Cada uno se va y yo, duermen rápido, máximo 10 minutos, 5 minutos, ya están. Ese es mi trabajo (MIC_CHI_PER_074)¹.

El relato, perteneciente a una cuidadora inmigrante peruana que reside en Chile, recoge varias problemáticas relacionadas con la llamada “crisis del cuidado” (Pérez 2006). En primer lugar, remite al carácter multipropósito del contenido de las tareas que se relacionan con el cuidado, aludiendo a que los cuidados implican una dimensión material, pero también afectiva (“dar cariño”, por ejemplo, la entrevistada se refiere a “mis niños”). El fragmento también refleja que es un trabajo que siguen realizando fundamentalmente mujeres, locales o inmigrantes, madres, hermanas, esposas, viudas o abuelas (nótese que el personaje masculino –el “jefe”– no aparece en escena sino hasta el final de la narración). Aunque no se menciona explícitamente, del relato se puede inferir los

¹ Los códigos han sido usados para proteger la identidad de las personas entrevistadas. La manera en cómo están diseñados indican el tipo de entrevistado. Así, la primera sigla del código indica el tipo de actor (MIC: mujer inmigrante cuidadora; EMP: empleadora; DEP: persona en situación de dependencia). La segunda abreviatura se refiere al país de destino donde se encuentra ubicada la persona entrevistada (ESP: España y CHI: Chile). La tercera abreviatura indica el país de origen de la cuidadora inmigrante (PER: Perú, ECU: Ecuador). El número final es único para cada entrevista.

enormes beneficios que el trabajo de cuidados realizado por mujeres inmigrantes reporta para las familias que lo contratan y, al mismo tiempo, los efectos negativos que genera la complejidad en la organización y gestión del tiempo de la cuidadora. Al respecto, el relato destaca las largas jornadas laborales, el escaso tiempo de descanso y sus reiteradas interrupciones, así como las condiciones de aislamiento o de falta de privacidad en que este trabajo se desarrolla en el ámbito doméstico familiar.

El tiempo es una de las dimensiones fundamentales de la organización de la vida de las personas. Sin embargo, suele estar regulado por contratos implícitos que derivan de un consenso sociocultural acerca de lo que se debe hacer por ser mujer o varón, lo que termina perpetuando relaciones de poder asimétricas. En el uso del tiempo podemos identificar desigualdades sociales y diferencias entre hombres y mujeres –también entre las propias mujeres–, dejando en evidencia realidades que no son visibles por los instrumentos convencionales de medición. Al respecto, la investigación social más reciente ha avanzado en la exploración tanto de la dimensión “objetiva” como la “subjetiva” del factor tiempo relacionado con el trabajo de cuidado².

A través de sus resultados se sabe que el recurso tiempo para cuidar no solo es escaso, sino que está desigualmente distribuido, siendo las familias –y dentro de ellas, las mujeres– las principales proveedoras, cuando no gestoras, de este recurso. Como resultado de este déficit y de la necesidad de las familias de brindar una atención de cuidado de tipo continuo se ha producido un incremento de la contratación de empleadas de hogar para la realización de este tipo de labores, que además ha coincidido con la extranjerización del sector. Este proceso ha recorrido similar camino en países que han experimentado una profunda crisis del cuidado como son los casos de España y Chile.

Son casos emblemáticos de intensos y profundos cambios sociodemográficos. Las tendencias evidentemente rupturistas registradas en la composición de sus poblaciones han derivado en transiciones demográficas de carácter avanzado en ambos países, incrementando las necesidades de ciertos grupos poblacionales potencialmente necesitados. En un período similar, aunque con intensidades diferentes y posiciones distintas en sus contextos regionales respectivos, dichos procesos han estado altamente influenciados por el ingreso creciente y sostenido de las mujeres al mercado laboral, lo que ha propiciado una disminución considerable de las cuidadoras tradicionales del hogar.

² La dimensión objetiva del tiempo remite a la cuantificación de la dedicación horaria de las distintas actividades que realizan los sujetos. Por su parte, la dimensión subjetiva busca comprender la vivencia del tiempo individual y el modo en que los individuos perciben su tiempo diario.

El espacio que ha dejado la mujer en el hogar está siendo cubierto en la actualidad por personas contratadas ajenas al núcleo familiar, que se hacen cargo de manera más pronunciada del cuidado de personas mayores en España y del cuidado infantil en Chile (Martínez 2011; Acosta 2011). Para las mujeres latinoamericanas que migran, el servicio doméstico y de cuidados³ aparece como una de las principales puertas de entrada al mercado laboral en los países receptores, tanto del norte como del sur (Martínez 2011; Arriagada y Moreno 2011). En el caso de España, existe sobrada evidencia de la concentración de los inmigrantes en general, y de las mujeres latinoamericanas en particular, en la distribución ocupacional. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía Cepal-Celade (2009), en base a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2007, el sector de los servicios congregaba al mayor número de migrantes iberoamericanos. Al desagregar esta información por sexo, constataban que eran las mujeres quienes se ocupaban preferentemente en esta actividad. En el caso de Chile, los principales rubros de inserción laboral de la inmigración regional son el servicio doméstico (16 por ciento) y el comercio minorista (13 por ciento), según el último Censo de 2002. El trabajo doméstico se ha convertido en la principal actividad económica desarrollada por mujeres inmigrantes en Chile, principalmente provenientes de Perú⁴, considerando que el 71,5 por ciento de las mujeres procedentes de ese país trabaja en esta actividad (Martínez 2003). Los datos que arrojan las encuestas Casen 2006 y 2009 reafirman la tendencia encontrada por Martínez en el Censo del 2002. Las mujeres peruanas son casi el 80 por ciento de las extranjeras que laboran en tal ocupación.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, este artículo tiene por objeto analizar, en forma comparada según destino migratorio, cómo se percibe el recurso tiempo en la conformación de las estrategias de los hogares que importan mano de obra inmigrante femenina para realizar labores de cuidado, y en la valoración de sus condiciones laborales por parte de las cuidadoras inmigrantes domésticas. Para ello se exploran los discursos en torno al manejo y gestión del tiempo en tanto elemento clave para cuidar y la forma en que el déficit y desigual distribución de este recurso tiene un alto peso en la motivación y decisión de las familias en la contratación de mujeres inmigrantes como cuidadoras domésticas. Por último, queremos indagar en las percepciones de las mujeres inmigrantes cuidadoras sobre el uso del tiempo en la definición y gestión de sus condiciones laborales.

³ Vale recordar que por trabajo doméstico se entiende aquellas actividades desempeñadas dentro de los hogares y necesarias para el bienestar de sus miembros. Por contribuir a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo de un país pertenece a la *economía del cuidado* (Rodgers 2009).

⁴ A nivel intrarregional, destaca el caso de Costa Rica, hacia donde migran fundamentalmente las mujeres nicaragüenses para trabajar en el servicio doméstico. Lo mismo hacen las mujeres paraguayas, bolivianas y peruanas al dirigirse a Argentina y las colombianas en Venezuela.

Para el análisis se han seleccionado dos sociedades de destino de flujos migratorios altamente feminizados que presentan una alta concentración de mujeres inmigrantes en el sector doméstico y de cuidados, como son España y Chile. El análisis está basado en los resultados de una investigación más amplia recientemente finalizada⁵.

El artículo se estructurará en tres partes. La primera se dedicará a analizar comparativamente cómo la dimensión subjetiva del tiempo se ha constituido en un componente clave de la estrategia familiar de cuidado y cómo se manifiesta en ambos destinos migratorios estudiados. En la segunda parte, se mostrará como el recurso tiempo tiene un alto peso en la motivación y decisión de las familias en la contratación de mujeres inmigrantes como cuidadoras domésticas. En el tercer y último apartado, se presentarán las percepciones de las mujeres inmigrantes cuidadoras sobre el uso del tiempo en la definición y gestión de sus condiciones laborales.

II. EL TIEMPO COMO UN COMPONENTE CLAVE PARA LA ELECCIÓN DE LA ESTRATEGIA FAMILIAR DE CUIDADO

Aunque en general cuando se habla de uso del tiempo se suele pensar en el llamado tiempo libre o de ocio, lo cierto es que está vinculado al conjunto de actividades que se realizan en la vida diaria. El problema está en que su uso no es neutro; antes bien, es en sí mismo un recurso que facilita o restringe las opciones de vida y que tiene un alto contenido de género, provoca desigualdades sociales y tiene múltiples implicaciones (Aguirre 2009). Como es un recurso escaso, suele aparecer como algo constrictivo y que se padece, en lugar de algo disponible y agencial. Sin embargo, si bien la escasez del recurso tiempo es una experiencia extendida y compartida en las

⁵ En cuanto a las especificaciones metodológicas del estudio en su parte cualitativa, se optó por la utilización de la técnica de entrevista en profundidad, aplicada a un total de 67 personas (39 en España y 28 en Chile). Para el diseño muestral se consideraron entrevistas a tres tipos de actores en cada caso de flujo migratorio en estudio: a) mujeres inmigrantes que realizan labores de cuidado de personas dependientes en forma remunerada en el ámbito doméstico (28 entrevistas); b) empleadores de mujeres inmigrantes que realizan labores de cuidado de personas dependientes en forma remunerada en el ámbito doméstico (26 entrevistas) y personas dependientes que son cuidadas por mujeres inmigrantes en el ámbito doméstico (13 entrevistas). La localización geográfica del estudio se realizó de la siguiente forma. Para las entrevistas en España, se escogieron dos áreas metropolitanas (Madrid y Bilbao). Madrid, por su alta concentración de personas inmigrantes y el área metropolitana de Bilbao, porque el porcentaje relativo de personas latinoamericanas respecto del conjunto de inmigrantes es muy elevado. En el caso de Chile, las entrevistas se realizaron en su totalidad en el área metropolitana de Santiago de Chile, dado que es la zona que concentra la mayoría de las residencias de inmigrantes ecuatorianos y peruanos. En el caso de España se ejecutaron entre marzo y junio de 2010, y en Chile se concentraron en noviembre del mismo año. Para el procesamiento y análisis de la información, se utilizó el programa de análisis cualitativo Atlas Ti.

sociedades modernas, su vivencia es muy variada. Existen determinados grupos que están más afectados que otros por la escasez y desigualdad en el uso del tiempo. El caso de las mujeres es significativo y se atribuye fundamentalmente al desbalance existente en el reparto desigual del trabajo de cuidado.

En las mediciones sobre el uso del tiempo desde el punto de vista subjetivo⁶, perspectiva en la que estará centrada este artículo, importa no solo cuantificar la dedicación a esta actividad, sino también la vivencia del tiempo individual y el modo en que los individuos perciben su tiempo diario, así como la manera en que se reparte entre las actividades dedicadas al cuidado y el resto de obligaciones de la vida cotidiana. “El cuidado que presta la red familiar se caracteriza por no ser ocasional, existir afectividad en la relación y un grado de compromiso que implica permanencia” (IEA 2008, citado en Martínez 2011: 107).

Las personas que tienen a su cargo la responsabilidad y gestión del cuidado familiar perciben, en mayor proporción que el resto de grupos, que se sienten agobiados muy frecuentemente, sensación que suele ser más fuerte en quienes cuidan a personas con discapacidad severa. Por su parte, la variable participación laboral ejerce una importante influencia en la percepción del uso del tiempo.

Los cuidadores ocupados sienten agobio más frecuentemente que los cuidadores no ocupados y que el resto de la población ocupada. Ello indica que la combinación de trabajo en el mercado y cuidado de una persona mayor dependiente genera un incremento del estrés mucho más significativo que cuando estas actividades se producen separadamente. En esta línea, una proporción mayor de cuidadores ocupados tiene una percepción de tiempo escaso con respecto a los cuidadores no ocupados y a la población general ocupada (Rogerio 2010: 288).

En las entrevistas realizadas para este estudio, se ha detectado que las empleadoras españolas y chilenas comparten similar sensación o sentimiento de escasez de tiempo. La percepción generalizada es que las necesidades de cuidado familiar son múltiples y requieren de una disponibilidad horaria que no es posible de satisfacer debido a las largas

⁶ En cuanto a la dimensión objetiva del tiempo, las investigaciones han demostrado que en España, “el tiempo medio de atención diario suministrado por las familias es de siete horas, el 89,6 por ciento se dedica a estas tareas al menos seis o siete días a la semana y en el 34,4 por ciento la duración del cuidado se extiende durante más de ocho años” (Martínez 2011: 107). En Chile, cuando se observa la distribución de actividades de hombres y mujeres se constata que la mayor desigualdad en tiempo es la destinada al trabajo doméstico y de cuidado. Las mujeres participan en un 78,8 por ciento y destinan 2,6 horas al trabajo doméstico y al cuidado de los demás integrantes del hogar y los varones tan solo en 21,2 por ciento y 1,5 horas solamente (Arriagada 2010).

jornadas laborales y a su descoordinación con los calendarios escolares, así como a la desigual distribución genérica y generacional de las tareas domésticas y de cuidado (Díaz 2008; Arriagada y Moreno 2011).

Poquísimo tiempo para atender a los niños, básicamente tengo el fin de semana. En la semana, llego a las ocho y ellos se acuestan a las nueve de la noche, entonces los veo una hora y, en la mañana, los voy a dejar al colegio (EMP_CHI_072).

Como resultado de estas carencias de tiempo, se recurre, en primera instancia, a la *estrategia de la delegación*, apelando a la red familiar (cuidado de las abuelas e hijas) y cuando esta no resulta suficiente –que suele pasar en muchos casos– se emplea la *estrategia de la derivación* hacia el mercado, por ser esta la que permite una mejor adecuación entre el tiempo de atención que requieren los familiares en situación de dependencia y el desarrollo en paralelo de las tareas domésticas. Esta adecuación ha desencadenado, como se aprecia en los estudios más recientes, “una tendencia al alza en la privatización que si bien es todavía escasa (debido a la alta participación de la familia en los cuidados), ha tenido un relevante impacto en la estructura del servicio doméstico” (Martínez 2011: 103).

Vale recordar que este incremento de empleadas en el sector doméstico y de cuidados, que se viene produciendo desde 1990, coincide con la extranjerización del sector, tanto en España como en Chile. Dicho proceso responde, entre otras causas, a la necesidad de las familias de brindar una atención de cuidado de tipo continuo, pero, al mismo tiempo, cargada de afecto. La petición fundamental que se observa en los discursos de las familias es la de trabajadoras que tengan la mayor disponibilidad de tiempo, cuestión que solo es atendible por un colectivo que esté en una situación de mayor disposición, y al mismo tiempo, de vulnerabilidad para aceptar condiciones de trabajo precarias en relación con la jornada laboral. Empleadoras y cuidadoras así lo reconocen: “Aquí les pedimos mucha franja horaria” (EMP_ESP_011), dicen las primeras. Las cuidadoras, por su parte, relatan: “Entraba a las nueve de la mañana y salía a las nueve de la noche, o sea, prácticamente todo el día en casa” (MIC_ESP_PER_018 y 019).

La combinación de estas estrategias depende de varios factores. En el caso del cuidado de dependientes mayores suelen incrementarse las necesidades de tiempo de atención, a medida que avanza la edad y se incrementan los problemas de salud. Por el contrario, en el caso del cuidado infantil, tienden a disminuir en la medida en que los menores crecen y se incorporan a la vida escolar. El colegio, las guarderías o jardines infantiles alivian la carga de tiempo de la que tienen que disponer los cuidadores familiares.

Al principio la necesidad no era las 24 horas. Le comenté a la empresa Etxekide que íbamos a necesitar un relevo de personas para trabajar a la mañana 4 horas y a la tarde otras 4 horas, de lunes a domingo. Pero en la noche, de momento, se podía arreglar mi primo. Mi primo se ofreció para atenderlo por la noche de forma puntual si él necesitaba alguna cosa y demás, todavía no estaba tan demenciado. Estuvimos en esa situación como dos a tres meses antes de tener una interna (EMP_ESP_021).

Dada esta variedad, la demanda por tiempo de cuidados en el mercado no responde a una única modalidad horaria, sino que varía en función de las necesidades de las personas en situación de dependencia, así como de las disponibilidades de los familiares responsables del cuidado y sus redes. Tanto en España como en Chile, las formas de mercantilización del cuidado atendiendo a la necesidad de tiempo requerido son cuatro: por horas, de media jornada, de jornada completa o de interna-“puertas adentro” (Díaz 2008; Stefoni 2009). Las dos primeras suelen demandarse para cubrir necesidades puntuales de cuidado. El resto del tiempo se satisface por la unidad familiar o se combina con el uso de otros servicios (guarderías, colegios, centros de día, ayuda al domicilio, etc.).

Sin embargo, las otras dos modalidades horarias (jornada completa o interna) suelen ser las más recurridas por las familias entrevistadas, tanto en España como en Chile, conformando una estrategia principal en la medida en que son las que mejor resuelven lo que la mayoría de las familias demanda: *permanencia y continuidad* (presencia constante de una persona en el hogar que actúe como referente “permanente” y absorba las situaciones imprevistas), *comodidad* (concentración de necesidades en una sola persona en el domicilio propio que evita el manejo complejo de estrategias diversificadas, costos de traslados, etc.) y *disponibilidad de tiempo libre o de ocio* (tiempo para estudiar, para la relación de pareja, para la recreación y otras actividades laborales fuera del horario establecido, viajes, etc.). Salvo en casos puntuales, al usar esta estrategia, las familias no requieren recurrir a estrategias complementarias ni someterse a las complejidades asociadas al uso y gestión de la lógica combinatoria.

El nivel de ingreso familiar es una variable de relevancia a la hora de analizar el uso y combinación de estas estrategias en función del recurso tiempo. Sabemos que, en España y en Chile, la participación laboral femenina aumenta en los grupos de mayores ingresos. Es cierto que en estos grupos se producen importantes tensiones en la conciliación trabajo-familia en la medida en que aparecen nuevas exigencias en el ámbito del trabajo productivo o existen cambios en el ámbito reproductivo. Sin embargo, son también estos grupos los que cuentan con mayores recursos para alternar o combinar distintos tipos de estrategias (mayores ingresos, mayor flexibilidad laboral, etc.), en la mayoría de las

cuales casi siempre está presente como elemento central la contratación de una empleada doméstica a tiempo completo o en modalidad de interna.

Yo he tenido la suerte de tener nanas súper buenas, no tuve que pedir licencias porque yo tenía libertades para trabajar (EMP_CHI_065). Tengo jornada completa pero es muy flexible, pero también hay días en que estoy fuera de casa el día entero y otros en que estoy dos o tres días fuera (EMP_ESP_035).

En función del nivel de ingresos, el recurso tiempo está desigualmente distribuido para satisfacer las necesidades de cuidado en las familias. Se produce un círculo vicioso porque “quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad, en circunstancias de que tienen miembros del hogar que cuidar” (Arriagada 2009: 4). Las familias que disponen de menos recursos se verán más obligadas a recurrir a otras estrategias del tipo *reducción de objetivos*. Por un lado, se rebajan las expectativas laborales de aquellas mujeres que trabajan en forma remunerada y cuentan con escaso apoyo de sus redes familiares cuando aumentan las necesidades horarias de cuidado, especialmente de los mayores.

Yo he dejado muchísima actividad y me he quedado solo con unas clasicitas para no perder el contacto, pero toda la responsabilidad –yo era directiva en el colegio–, todo eso lo tuve que ir dejando. Mientras yo estoy en las clases ella –la cuidadora inmigrante– está aquí y luego ya me hago yo cargo (EMP_ESP_045 y 046).

Por otro lado, no solo se reducen los objetivos laborales; asimismo se contraen los de carácter más personal, tratando de utilizar el poco tiempo disponible en forma más intensiva en el cuidado infantil, postergando o sacrificando otras actividades de ocio o superación personal: “Tengo un trabajo de horario extenso, de mucha dedicación, pero tengo claro que al llegar a casa, soy muy dedicada a ellos. No prendo televisión, no hablo por teléfono, estoy muy dedicada a ellos, poquito tiempo, pero sustancioso” (EMP_CHI_0711). También ocurre en mujeres profesionales que deciden reducir su jornada laboral durante la etapa de crianza de sus hijos: “Trabajo solamente por las mañanas. Cuando yo ya quería tener hijos busqué un cambio de trabajo. Busqué un trabajo que tuviera menor horario que el que tenía” (EMP_ESP_047).

La utilización del *reparto de tareas* como una estrategia de conciliación expresa no solo cómo el recurso tiempo es percibido como escaso, sino también cómo sigue estando desigualmente distribuido. Si consideramos el reparto no solo entre hombres y mujeres que conforman el matrimonio o relación de convivencia, sino igualmente entre genera-

ciones encontramos desigualdades múltiples. Primero, las desigualdades de género que se producen entre el hombre y la mujer, producto de la distribución de las actividades domésticas y de cuidado: es la mujer quien dedica más horas a las tareas de cuidado, aunque en muchas ocasiones ella tenga las mismas restricciones de tiempo debido a su participación en el mercado laboral.

En España, los trabajos de Durán (2006) y Rogero (2010) han demostrado que no solo existe desigualdad en la distribución del tiempo entre hombres y mujeres, sino que además metodológicamente la percepción del tiempo destinado al cuidado de los demás resulta diferente entre hombres y mujeres. Las mujeres realizan esta actividad más frecuentemente, pero lo hacen simultáneamente con otras actividades domésticas, densificando su trabajo no remunerado. Los varones ejercen esta actividad menos frecuentemente, pero cuando lo hacen tienden a hacerlo de un modo menos superpuesto a otras actividades (Durán 2006: 63).

En las mediciones realizadas por Rogero (2010) se observa que entre los cuidadores, las desigualdades de género no residen en el tiempo dedicado a trabajo pagado y no pagado, como ocurre entre las mujeres y hombres de la población general, sino en el tiempo de dedicación al trabajo no remunerado y en el tiempo libre. Estas desigualdades de género en el análisis particular del uso del tiempo de los cuidadores se atribuyen al hecho de que las mujeres dedican su tiempo a actividades de producción de bienes y servicios no remunerados, mientras que los hombres lo invierten en actividades improductivas (tiempo libre). Tras este comportamiento, según Rogero, parecen subyacer razones de adscripción social más que razones de eficiencia económica.

Por su parte, las estrategias de *secuencialización* son las de menor presencia en los discursos de las empleadoras entrevistadas. Cuando aparecen lo hacen más como realidad deseada que como una realidad presente que puede ser evaluada. A las mujeres empleadoras les gustaría disponer de permisos laborales o excedencias que les permitan hacerse cargo del cuidado de los hijos y reincorporarse posteriormente a la vida laboral sin mayores inconvenientes. Pero esta deseabilidad se contradice con los limitados alcances de las políticas sociales en materia de conciliación laboral y familiar:

A mí me hubiera gustado, por ejemplo, si yo estuviera en un país en que me dieran cinco años de excedencia laboral y luego sé que puedo regresar al mercado laboral sin problemas, yo hubiera dejado de trabajar y hubiera cuidado a mis hijos, para mí eso hubiera sido la opción (EMP_ESP_047).

III. “PARA TANTAS HORAS, UNA INMIGRANTE”: LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO COMO UNA MOTIVACIÓN CENTRAL EN LA CONTRATACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES COMO CUIDADORAS DOMÉSTICAS

En un estudio sobre los procesos de reclutamiento de mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad en España, se concluye que las familias que demandan cuidadoras, por lo general, no exigen profesionalización o cualificación. “Básicamente, lo que pretenden es ‘comprar’ la confianza, la devoción, la paciencia y, sobre todo, *el tiempo* de estas ‘otras’ mujeres” (Parella 2004: 190). En sus discursos, las empleadoras consultadas para este estudio mencionan el requisito de la disponibilidad de tiempo como uno de los aspectos fundamentales que debería tener el perfil de la persona para trabajar como cuidadora en el hogar: “El tiempo es lo que más se tiene que pagar” (EMP_ESP_037).

Entre los diversos factores requeridos del perfil de contratación de cuidadoras domésticas, como los rasgos identitarios o culturales, el tiempo aparece como un elemento central en la decisión de contratación. El tiempo opera como mecanismo de *selección preferente* de las mujeres inmigrantes, discriminándolas *positivamente*, como más aptas en función de la tenencia de este recurso para la realización del trabajo doméstico y de cuidados. Es un mecanismo con resultados perversos, por cuanto resulta beneficioso al facilitar la inserción laboral inicial en la sociedad de destino, pero termina perjudicando a las mujeres inmigrantes cuidadoras en el medio y largo plazo. Esto porque la disponibilidad de tiempo se convierte en fuente de discriminación *negativa* para el establecimiento y mantención de condiciones laborales dignas.

Desde el punto de vista de las necesidades de tiempo, en los discursos de las empleadoras españolas y chilenas pueden encontrarse como situaciones más frecuentes en las que la familia decide contratar en el hogar los servicios de una cuidadora inmigrante las siguientes:

- *Nacimiento de un nuevo hijo* (especialmente a partir del segundo). En estos casos suelen hacerse insuficientes los dispositivos o recursos utilizados hasta el momento. Las redes de apoyo familiar que colaboran no disponen de más tiempo para asumir más cargas de cuidado, se plantean serias dificultades para realizar una reasignación del tiempo dedicado a las tareas de cuidado entre la pareja, y los servicios de cuidado (guarderías o colegios) son poco compatibles con los horarios laborales.

A partir del nacimiento del segundo niño ya vimos que la situación se complicaba y que ya no íbamos a poder solicitar tanto a la familia porque las circunstancias familiares no son a veces las que queremos. Con tres hijos, yo solicité una reducción de jornada y luego además necesitábamos que alguien nos ayudara todo el tiempo que la pequeña faltara a la guardería por estar enferma que eso es un problema (EMP_ESP_037).

- *Tenencia o llegada de un familiar dependiente* (persona mayor o en situación de discapacidad). Frente a la carestía de la oferta de provisión de cuidados por empresas privadas y el déficit y poca adecuación de la oferta pública, aparecen las dificultades de los miembros del grupo familiar de hacerse cargo directamente del cuidado. Cuando los mayores deciden vivir solos y presentan problemas de salud que dificultan su autonomía, la familia requiere externalizar el servicio por su incapacidad de hacerse cargo de los requerimientos de cuidado del familiar, ya sea por falta de tiempo, lejanía física u otros motivos. En muchos casos, se trata de personas que requieren atención permanente las 24 horas.

Pensamos en tener una persona interna para que estuviera con él, contratar a una mujer que estuviera viviendo en su casa con ellos. Todos los días de la semana, salvo el fin de semana, que nos pudiéramos turnar la familia para poder estar con él. Yo le comenté a mis padres que era la mejor opción por él, por respetar su criterio, su filosofía de vida y demás, es que deberíamos de entender esta opción (EMP_ESP_021).

Mi mamá tuvo muchos años una nana pero puertas afuera, pero cuando vimos que se le estaba quemando la comida y otras cosas, entonces necesitaba una nana puertas adentro (EMP_CHI_070).

En estas motivaciones también cuentan los deseos de las personas en situación de dependencia de permanecer en sus domicilios. En estos casos, ya sea por su propia cuenta o de mutuo acuerdo con sus familiares, se prefiere contratar una persona que pueda estar pendiente de las necesidades del mayor durante las 24 horas diarias. En este sentido, las cuidadoras inmigrantes podrán satisfacer las necesidad de mayor tiempo de atención, la comodidad que ofrece la permanencia en el propio domicilio y el menor costo comparativo que otros servicios de cuidado.

En el contexto de estas situaciones y las necesidades que ellas generan, las empleadoras y personas en situación de dependencia esgrimen como *razones* principales de contratación de una cuidadora inmigrante en el hogar, las esquematizadas en la Tabla N° 2.

Tabla N° 2

Razones y discursos que condicionan la contratación de mujeres inmigrantes como cuidadoras domésticas en España y Chile

Razones	Discursos
La escasa oferta de cuidadoras nacionales.	“Fue arriesgar, pero ya no hay personas de aquí que quieren trabajar en eso” (EMP_ESP_035).
La mayor disponibilidad horaria.	“Yo tenía una persona de aquí para las tareas y cuando vimos que necesitábamos una para muchas horas, pues, es que tienes que cambiar. Para tantas horas, una inmigrante” (EMP_ESP_011).
La disponibilidad para trabajar en régimen interno y la posibilidad de cubrir todo tipo de requerimientos e imprevistos (aunque se utilicen otros servicios de cuidado de manera complementaria), sin un alto costo.	“Yo quería una persona interna que por un precio razonable estuviese en mi casa. Hace 13 años que yo empecé con el tema del inmigrante, esas características las tenía una persona inmigrante. Eran personas que llegaban aquí y estaban dispuestas a hacer ese tipo de trabajo” (EMP_ESP_040). “Yo necesitaba una persona puertas adentro y chilenas casi no hay puertas adentro. La gente que llegaba, las nanas peruanas casi todas trabajaban puertas adentro porque ellas tenían sus familiares lejos” (DEP_CHI_057 y 058).
La especificidad de las necesidades de cuidado de mayores con dependencia moderada o alta.	“Siempre hemos tenido servicio en casa, pero esto ya sí fue distinto. Necesitábamos una persona que la ayudara porque en la parte última de su vida hubo necesidad de ponerle una silla de ruedas. Era más sencillo el contratar a una extranjera, una hispanoamericana” (DEP_ESP_044). “Necesitaba una persona que esté día y noche conmigo” (DEP_ESP_033).

<p>Las menores exigencias (iniciales) en relación con las condiciones laborales (horarios, sueldos, jornadas, contratos, etc.).</p>	<p>“Es positivo para ti porque no te piden unos sueldos desorbitados, que en mi caso hubiera sido imposible de pagar, porque ya hubiera renunciado yo a mi trabajo” (EMP_ESP_047).</p> <p>“Las que tienen chilenas son esas que entraron hace no sé cuántos años, que se casaron ellas súper jóvenes y las han acompañado toda la vida. Hoy es súper difícil, porque además te cobran mucho más que las peruanas” (EMP_CHI_080).</p>
---	--

Fuente: Elaboración propia.

IV. EL TIEMPO DESDE LA VISIÓN DE LAS CUIDADORAS INMIGRANTES: LA DISPONIBILIDAD TOTAL COMO EXIGENCIA Y LA FLEXIBILIDAD HORARIA COMO CONCESIÓN

La valoración de las condiciones en que se produce el trabajo de cuidados se relaciona no solo con el modo de contratación, el régimen/capítulo específico que norma el empleo de hogar o el nivel de formalización de la relación laboral, sino también con el tipo y las condiciones en que se establece la jornada laboral. En este caso, igual se fijan criterios específicos que marcan una discriminación negativa para quienes se desempeñan en este tipo de trabajos.

La *dualización horaria*, como también apuntan Pérez y López (2011), es uno de los rasgos distintivos de la jornada laboral en el empleo de hogar y se expresa en las dos modalidades más frecuentes encontradas tanto en España como en Chile: la de quienes trabajan y viven en el domicilio de la familia empleadora y la de quienes trabajan en modalidad de externas o por horas. Tal dualización se ve reflejada en la alta proporción de empleadas inmigrantes que trabajan pocas horas en el día, pero cuya suma total a la semana suele ser altamente inestable, por un lado, mientras que por otro, existe un alto porcentaje de empleadas de origen inmigrante que están sobreocupadas, llegando a trabajar más de 51 horas semanales.

El marco normativo en ambos países analizados establece jornadas laborales más extensas para quienes trabajan como internas/“puertas adentro”, situación que afecta par-

ticularmente a las mujeres inmigrantes que son las que más ocupan estos puestos de trabajo en la primera etapa de su proyecto migratorio. En el caso de Chile, la protección legal en estos casos es todavía más precaria, puesto que no se fija en la normativa limitación horaria en forma expresa. En el siguiente relato de una empleadora chilena sobre la organización de la jornada laboral de su empleada doméstica puede apreciarse cómo la jornada puede extenderse hasta las 16 horas diarias, o más, dependiendo de las demandas cambiantes de los miembros de la unidad doméstica.

Nosotros desayunamos como a las 07:15. Ella prepara desayuno [lo que supone que la empleada habrá comenzado su jornada a más tardar a las 06:30]⁷. Los niños comen como a las 6:30-7:00 de la noche. Luego de las 7:00, ella me deja un bandejita. Yo me caliento la comida. Ella se acuesta como a las 8:30-9:00 de la noche. Tiene su horario, no la hacemos trasnochar. Durante el día, Camilo llega como a las 16:30, y el otro como a las 17:30. Ella tiene sus espacios, ella los maneja dentro del día (EMP_CHI_071).

La normativa española, por su parte, contempla un tiempo de presencia indeterminado para las trabajadoras “internas”, que en la práctica significa, al igual que en Chile, la posibilidad de extender la jornada laboral hasta 16 horas. En este caso, especialmente en quienes cuidan a personas mayores, se pueden encontrar situaciones extremas en las que la jornada laboral no tiene límites. Dicha situación tiene una doble repercusión. Por un lado, el agotamiento resultante del alargamiento de la jornada laboral y, por otro, el confinamiento de la trabajadora al espacio físico del propio domicilio, al disponer de muy poco tiempo propio, tal y como se refleja en el siguiente relato: “Hablé con un sacerdote, dígame a la señora que yo aquí me voy a morir si no me deja salir. Porque si ella sale yo también tengo derecho a salir” (MIC_ESP_ECU_048).

La extensión de la jornada laboral no solo afecta a las cuidadoras que trabajan y viven en el mismo domicilio. En todas las modalidades, la jornada laborales para el trabajo doméstico es mayor a la jornada que rige para el resto de los trabajadores de otros sectores y el descanso menor. En este sentido, también se producen diferencias entre los países de destino estudiados. En España, la extensión máxima de la jornada es de 9 horas, pero las empleadas externas que trabajan en jornada completa muchas veces superan el límite permitido (40 horas semanales), puesto que suele ser muy frecuente que las empleadoras les pidan horas adicionales para cubrir imprevistos médicos o del tipo: “Hay días en que el hijo no llega a las 11 y me tocará quedarme hasta las 12 o la 1” (MIC_ESP_ECU_017). Pero también se solicitan para requerimientos planificados.

⁷ Comentario de la investigadora.

En cualquier caso, la excusa que está detrás de este tipo de solicitudes es la mayor disponibilidad que tienen las empleadas de origen inmigrante y el carácter insustituible de su labor. De tal modo, que hay empleadoras, tanto en Chile como en España, que agregan un conjunto de horas adicionales al mes a la jornada de la cuidadora para cubrir necesidades personales (compras, trámites, etc.), cuya realización es más cómoda si se cuenta con dicho apoyo, tal y como puede verse en el siguiente relato:

Le tengo con una bolsa de horas al mes. Así yo me puedo ir al Carrefour a esta hora que yo he venido de trabajar y he comido y ella se pueda quedar un poquito más, para yo ir a comprar porque aquí comemos todos y limpiamos, y entonces si no vamos a comprar no vienen las cosas a casa, ir con él es un rollo (EMP_ESP_011). Si yo necesito que se quede más tiempo, siempre lo hablo con ella y yo le pago esas horas extras (EMP_ESP_037).

En Chile, el máximo de la jornada está fijado en tres horas adicionales a las establecidas en España, ascendiendo a un total de 12 horas. Para el descanso diario está normado un absoluto de 12 horas para las trabajadoras que vivan en la casa donde laboran y un descanso mínimo ininterrumpido de nueve horas para las trabajadoras que no vivan en la casa del empleador, entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente. En esta materia, la regulación española establece una hora más de descanso que en Chile entre jornada y jornada si la trabajadora no pernocta en el domicilio (10 horas en total), pero cuatro horas menos para quienes pernoctan (ocho horas). Su aplicación y respeto varía en dependencia de la familia empleadora y nuevamente de la capacidad de negociación de la empleada. Así, encontramos familias que consideran y valoran el descanso como un derecho de la trabajadora:

La jornada laboral, que tiene sus horas de descanso. Al mediodía tienen dos horas y media de descanso porque lo necesitan como todo el mundo. No somos esclavos. Luego a las ocho de la tarde tiene una hora de paseo, si es interna, luego vuelve a casa otra vez y nada más (EMP_ESP_050).

Por su parte, hay otras que aunque lo tengan en consideración como una necesidad personal, en la práctica no lo hacen cumplir en calidad de un derecho. Son frecuentes las situaciones de trabajadoras que en sus horarios de descanso (comidas u otros) tienen que atender necesidades de cuidado de sus dependientes; por ejemplo, cuando cuidan a menores que despiertan durante esos períodos de tiempo, o cuando son personas mayores que durante la noche pueden requerir de medicación o acompañarles al baño. En la siguiente cita se aprecia esta tensión entre la valoración del descanso como un derecho y la dificultad para conseguir su respeto y aplicación.

Yo trato más o menos que todos hayan comido a las 8:30, para que ya a las nueve ella se pueda acostar. En la mañana tiene un rato que se sienta a tomar desayuno, como cuando tiene como la mitad del aseo hecho. Después a la hora de almuerzo, almuerza tranquila. Pero ella desde un principio es súper cuidadosa, de repente si está almorzando y se despierta la Josefa (una de las menores que cuida), igual va a verla (EMP_CHI_055).

Las organizaciones –religiosas en este caso– que operan como intermediarias, entre familias empleadoras que demandan servicios de cuidado en el domicilio y trabajadoras inmigrantes, son conscientes de los abusos que en términos de la jornada laboral muchos empleadores cometen. Situación que en muchos casos se puede anticipar en las demandas que formulan a la organización cuando plantean su oferta laboral. Sin embargo, como puede verse a continuación, la negociación de estas condiciones se deja en manos de las familias empleadoras y futuras empleadas, perjudicando con ello a aquellas que tengan necesidades más urgentes de empleo, especialmente a las recién llegadas. Al permitir la tramitación de ofertas laborales que no se ajustan a las condiciones de jornada de la regulación vigente, se amparan de algún modo las prácticas abusivas, perpetuándose las desigualdades históricas del sector.

Los fines de semana, claro que es un derecho para un trabajador después de una semana de trabajo, un día de descanso. Muchos de ellos quieren que también la nana trabaje los fines de semana. Me dicen, hermana, yo trabajo toda la semana, el único día que descanso es el sábado y ese día la nana también quiere irse. El día que yo quiera relajarme, alguien que me sirva una comida, yo tengo que estar trabajando porque la nana se va también. Toda la semana está sola, no hay nadie en la casa, pero el fin de semana que quiero que alguien me sirva no hay. Muchos plantean esto, pero ellas también tienen su derecho de descansar después de toda la semana. No es que esté toda la semana sola sin hacer nada, igual trabaja. Pero ahí nosotros no podemos intervenir. Dejamos libre. Por eso hay entrevista, en esa entrevista el empleador tiene que plantear y la chica tiene que ver si realmente puede trabajar en esas condiciones o no (EMP_CHI_052).

Tanto quienes contratan o demandan cuidado como quienes realizan el trabajo coinciden en que las largas jornadas laborales y el escaso tiempo de descanso son una de las principales fuentes de tensión de las relaciones laborales en el trabajo de cuidados realizado en el ámbito doméstico familiar, y que suele afectar fundamentalmente a las trabajadoras que se encuentran en modalidad de “internas/puertas adentro”. Sin embargo, existen algunos matices en la argumentación de las valoraciones discursivas.

En la percepción de las empleadoras, se argumenta que, aunque el trabajo de cuidados en el ámbito doméstico se trata de una actividad que requiere una extensa dedicación horaria, al mismo tiempo ofrece ciertos márgenes de flexibilidad y de menor control, impensables para otros sectores. Las empleadoras chilenas y las españolas también reconocen que en la supervisión cotidiana del trabajo realizado en el domicilio existen dificultades para controlar los horarios, lo que consideran redundante en un beneficio para las empleadas y un perjuicio para ellas.

A veces el horario no lo puedes controlar, tú les dices, pero a veces eres consciente de que no se cumple del todo (EMP_ESP_035). Por ejemplo el tema del horario me cuesta. En la mañana es buena para dormir. Yo las “paradas de carros”⁸ se las trato como más a nivel humorístico, pero yo creo que me falta una conversación más (EMP_CHI_059).

Desde el otro ángulo, en la percepción de las empleadas existe un reconocimiento de la existencia de flexibilidad horaria, especialmente con los horarios de salida y la distribución temporal de las tareas a lo largo del día, lo que facilita a las cuidadoras la realización de trámites personales y visitas médicas.

En el tema de los horarios, en los ocho años aproximadamente que llevo aquí, no he tenido a una persona, a un jefe que me haya controlado la hora que salgo. La hora que entro sí, la hora que salgo no. Si trabajo más, mejor. Este es el único sitio en el que estoy trabajando que me exigen que tengo que salir a la hora, que no les regale ni un minuto más (MIC_ESP_ECU_012).

Esta ventaja –que se disfruta menos por quienes trabajan y viven en el mismo domicilio o se dedican al cuidado infantil– es considerada como un factor positivo que compensa los costos de las extensas jornadas laborales, pero, simultáneamente, es percibida, al igual que como suele suceder con la obtención del contrato laboral, como una concesión –leída como ayuda– resultante de la bondad de la familia empleadora antes que un derecho laboral que les pertenece en cuanto trabajadoras. En esta percepción no existen diferencias entre las cuidadoras inmigrantes que trabajan en España y las que lo hacen en Chile.

En eso –refiriéndose a la flexibilidad de la jornada laboral–, ella no me niega nada. Inclusive estoy pasando ahora por el hospital y ella me da para todo. En eso yo no me quejo, en eso es súper buena ella, nunca me ha negado nada, ella me apoya en todo (MIC_CHI_PER_074). Me han dado todo tipo de ayudas y ahora también. Ahora yo

⁸ En Chile, la frase se refiere a una llamada de atención, advertencia.

le digo a mis jefes tengo este tipo de problema, pues mira vete ahora mismo y tal (MIC_ESP_ECU_014).

Justamente por su carácter de concesión y no de derecho, la flexibilización de los tiempos de trabajo y la solicitud de tareas en horarios fuera de lo pactado, aunque sea pagando las horas extraordinarias, deviene un mecanismo –oculto y no siempre consciente– para sacar un mejor rendimiento a la jornada laboral y aumentar la productividad de las trabajadoras. Sin embargo, se presenta como una “compensación” o retribución al desempeño de la cuidadora y a su disponibilidad permanente para cubrir cambios y asumir extensiones horarias. La siguiente anécdota de una empleadora chilena ilustra esta situación.

Llegamos a un acuerdo hace un par de meses, porque ella se quería ir “puertas afuera”, era porque estaba pololeando⁹. Le hago un contraoferta, le aumento el sueldo y me trabaja no todos los días en la casa, sino que dos noches, martes y jueves. Calcula en las regalías que está, me pasé. Por lo tanto, lunes, miércoles y viernes ella se va, ella tiene su rutina. De repente hago un golpe de timón: Oye, sabes que me gusta que limpies las cosas mejor. Es que, señora [...]. Lo quiero más limpio; además, yo soy maniática de la limpieza, lamentablemente para ella (EMP_CHI_061).

Se trata de una flexibilidad instrumental, que está planteada desde el punto de vista de las necesidades de la familia empleadora, y no desde las que pueda eventualmente demandar la empleada. El argumento que justifica tal postura es el carácter insustituible de la cuidadora, cuya ausencia puntual puede generar un conjunto de dificultades y arreglos que la familia empleadora no está en condiciones o en disposición de asumir. En vistas de tal argumento, en algunos de los discursos de las empleadoras se habla de “flexibilidad cero”, cuando se trata de responder a una necesidad o demanda personal o familiar de la trabajadora que afecta la jornada y horario pactados.

Ninguna flexibilidad. Bueno, puede tener flexibilidad si un día tiene que hacer algo. Yo le digo que procure coger el médico a la tarde porque yo para las 3 y media o 4 estoy aquí. Si un día tiene que hacer algo, pues sí, pero a la mañana a las 7:30 aquí. Porque si no está a las 7 y media mi marido no puede salir a trabajar. Yo me voy a las 7” (EMP_ESP_011).

⁹ Pololear: En Chile, mantener relaciones amorosas de cierto nivel de formalidad. (http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=pololear)

Otra de las vías para obtener un mejor rendimiento de la jornada laboral y aumentar la productividad de las trabajadoras suele ser la intensificación del tiempo de trabajo:

Yo me acuerdo cuando esta persona que tengo ahora tenía una jornada muy completa, la ocupaba mucho todo el día (EMP_ESP_035) [o el desarrollo simultáneo de tareas:] Sí, chica para todo, hoy cuidas al niño, pero mañana me planchas porque voy a llevar yo al niño al cumpleaños (EMP_ESP_040).

En relación con el tiempo propio, aunque no existe un derecho socialmente garantizado al tiempo de calidad, siendo este un elemento determinante del bienestar (Pérez 2006). Es importante reconocer que la manera en que este se usa y distribuye es un indicador relevante, particularmente cuando se cruza con la experiencia migratoria, para comprender el uso diferencial del tiempo entre la población autóctona y migrante en destino y las repercusiones personales y sociales en unos y otros. Es compartida la percepción negativa, tanto por parte de empleadores como por las mujeres inmigrantes en ambos flujos migratorios, sobre la escasez de tiempo libre y ocio de que disponen las cuidadoras¹⁰, situación que repercute negativamente sobre su vida personal y social, particularmente para aquellas que trabajan en régimen de internas: “Al dar libertad a la gente con que trabaja tiene uno menos libertad” (MIC_ESP_ECU_012).

A pesar de la escasez de tiempo, en particular las empleadoras españolas reconocen y valoran positivamente la dedicación de tiempo para el autocuidado, por parte de las mujeres inmigrantes cuidadoras, ya sea para mejorar su aspecto personal, ampliar su formación o simplemente dedicarlo al ocio, todo lo cual impacta positivamente en la elevación de su autoestima.

Ha puesto más interés en la belleza, se ha puesto más guapa... yo he percibido en ella una avidez de aprender cosas y una valoración de sí misma como de ver que es capaz de hacer cosas que allí no lo tenía. Allí cuidaba a sus hijos, hacía las cosas a su marido y nada más (EMP_ESP_047).

¹⁰ En España, los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (2003) demuestran que la población extranjera dedica más tiempo al trabajo remunerado y menos a todas aquellas actividades que no se plantean como estrictamente necesarias (vida social, aficiones, etc.), invirtiendo en el hogar y la familia prácticamente el mismo tiempo que la población española. Por su parte, Fernández Cordón y Tobío (2007) también demuestran que la falta de tiempo para desarrollar vida social y ocio destaca entre los efectos más señalados del trabajo de cuidado.

V. REFLEXIONES FINALES: HACIA UNA REDISTRIBUCIÓN Y REVALORIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE CUIDADO

A lo largo de esta reflexión se ha podido apreciar cómo en los discursos de empleadoras y personas en situación de dependencia aparece el tiempo (o la falta de él) ocupando un lugar central en la conformación de las estrategias familiares de cuidado. Se puede constatar una vivencia compartida del tiempo individual y el modo en que las empleadoras españolas y chilenas perciben su tiempo diario como deficitario, como un recurso difícil de gestionar y controlar. La percepción generalizada es que frente a la multiplicidad y complejidad de las necesidades de cuidado familiar, la disponibilidad horaria es insuficiente debido a las largas jornadas laborales y a su descoordinación con los calendarios escolares. El déficit se torna mayor como resultado de la desigualdad, también compartida en ambos países bajo análisis, de la distribución de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.

El uso creciente por las familias de ambos países de la estrategia de derivación al mercado del trabajo de cuidado en la figura de la contratación de cuidadoras domésticas inmigrantes se explica –además de la insuficiencia y dificultades de los servicios públicos–, porque este grupo viene a resolver y simplificar las múltiples demandas de las familias, especialmente cuando la mujer trabaja fuera del hogar. Al usar esta estrategia como principal, las familias no requieren recurrir a estrategias complementarias ni someterse a las complejidades asociadas al uso y gestión de la lógica combinatoria. De esa forma, los problemas de permanencia y continuidad, comodidad, disponibilidad de tiempo libre o de ocio y costo quedan en buena medida resueltos.

En la negociación y gestión de las condiciones laborales de las *cuidadoras inmigrantes*, el tiempo adquiere un carácter de concesión y no de derecho, en buena medida avalado por las limitaciones de la normativa. La flexibilización de los tiempos de trabajo y la solicitud de tareas en horarios fuera de lo pactado, devienen un mecanismo –oculto y no siempre consciente– para sacar un mejor rendimiento a la jornada laboral y aumentar la productividad de las trabajadoras, aunque se presente y valore como una “compensación” o retribución a su desempeño y disponibilidad permanente para cubrir cambios y extensiones horarias.

Desde los *empleadores y personas en situación de dependencia* el discurso oscila entre la necesidad y el no reconocimiento. En el lado de la necesidad se valoran positivamente a las cuidadoras inmigrantes porque satisfacen una necesidad de tiempo de atención y cuidado, facilitan la autonomía y bienestar de los receptores, permiten la par-

ticipación laboral femenina y la conciliación laboral y familiar, y promueven relaciones personalizadas. En el lado del no reconocimiento, no se respetan las normas laborales relacionadas con la jornada laboral, intensificando y extendiendo el tiempo de trabajo y disminuyendo el descanso y ocio. En síntesis, el uso y valoración del tiempo reproduce la escasa valoración social del trabajo de cuidado, sustentada en la “esencialización” de un modelo de persona que se acopla con las características y necesidades del trabajo de cuidado (rostro de mujer, inmigrante, latinoamericana, altamente disponible por tener ineludibles necesidades de supervivencia y deseable por aportar “mucho cariño” y tener “bastante aguante”).

REFERENCIAS

1. Acosta, Elaine. 2011. “Valorar los cuidados al estudiar las migraciones: la crisis del trabajo de cuidado y la feminización de la inmigración en Chile.” Pp. 193-228 en *Mujeres inmigrantes en Chile. ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?*, editado por Carolina Stefoni. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
2. Aguirre, Rosario. 2009. “Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado.” Pp. 23-86 en *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*, editado por Rosario Aguirre. Montevideo: UNIFEM.
3. Arriagada, Irma. 2010. *La organización social de los cuidados y vulneración de derechos en Chile*. Santiago: ONU Mujeres-CEM. Consultado el 20 de julio de 2012 (<http://www.cem.cl/pdf/cuidadoschile.pdf>)
4. -----, 2009. *La crisis del cuidado en Chile*. Santiago: CEDEM. Consultado el 20 de enero de 2010. (www.cem.cl/proyectos/documentos/Arriagada_crisis.pdf)
5. Arriagada, Irma y Marcela Moreno. 2011. “La constitución de las cadenas globales de cuidado y las condiciones laborales de las trabajadoras peruanas en Chile.” Pp. 149-92 en *Mujeres inmigrantes en Chile. ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?*, editado por Carolina Stefoni. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
6. Cepal-Celade. 2009. *Observatorio Demográfico N° 7: Proyección de población*. Santiago: Cepal-Celade.
7. Díaz, Magdalena. 2008. “El mercado de trabajo de cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26 (2): 71-89.

-
8. Durán, María Ángeles. 2006. "Dependientes y cuidadores: el desafío de los próximos años." *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 60: 57-73.
 9. Fernández, Cordón, Juan Antonio y Constanza Tobío. 2007. *Andalucía. Dependencia y solidaridad en las redes familiares*. Sevilla: Instituto Estadístico de Andalucía.
 10. Pérez, Amaia. 2009. *Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis I: ¿qué está ocurriendo?* Serie Género, Migración y Desarrollo, Documento de Trabajo N° 5. Santo Domingo: INSTRAW.
 11. Martínez, Jorge. 2003. *El encanto de los datos. Sociodemografía de la inmigración en Chile según el censo de 2002*. Serie Población y Desarrollo N° 49. Santiago: Cepal/ Celade.
 12. Martínez, Raquel. 2011. "La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional." *Cuadernos de Relaciones Laborales* 29 (1): 93-123.
 13. Parella, Sonia. 2004. "Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona." *Reis* 108: 179-98.
 14. Pérez, Amaia. 2006. "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico." *Revista de Economía Crítica* 5: 7-37.
 15. Pérez, Amaia y Silvia López. 2011. *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*. Madrid: ONU Mujeres.
 16. Rodgers, Janine. 2009. "Cambios en el servicio doméstico en América Latina." Pp. 71-114 en *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente*, editado por María Elena Valenzuela y Claudia Mora. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 17. Rogero, Jesús. 2010. *Los tiempos del cuidado. El impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores*. Colección de Estudios. Serie Dependencia N° 12012. Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
 18. Stefoni, Carolina. 2009. "Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile." Pp. 191-232 en *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, editado por María Elena Valenzuela y Claudia Mora. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).