

# Trabajadoras de hogar, la urgencia del debate sobre la organización social de los cuidados

*Hablar de empleo doméstico aquí y ahora es hablar de mujeres, migración, cuidados, invisibilidad, infravaloración, hipocresía, explotación, desigualdad, esclavitud... Es urgente abrir un debate profundo sobre cómo resolver las necesidades de cuidados actuales si apostamos firmemente por una sociedad sustentada en una igualdad real basada en la corresponsabilidad.*

“**C**hachas”, sirvientas, criadas, asistentes, “chicas”, domésticas, “fregonas”... Hace unos años, las compañeras de la Asociación de Emplegadas de Fogar Xiara de Galicia, utilizaban en una de sus campañas el eslogan “Hay trabajos que solo se ven cuando no se hacen” y creo que el mismo define perfectamente la consideración histórica del trabajo doméstico y los cuidados.

Si lanzamos una breve mirada al tratamiento legal que ha tenido el empleo doméstico en el Estado español, vemos que no es hasta 1985, cuando se aprueba el Real Decreto 1424/1985, que se reconoce, por primera vez a este colectivo, la condición de trabajadoras; al menos, en el papel. Y digo esto porque, a pesar de ese nuevo estatus, el reconocimiento de derechos laborales y sociales distaba mucho del que se otorgaba al resto de sectores de actividad. La ausencia de obligación de contrato escrito, las horas de presencia casi ilimitadas que alargaban las jornadas hasta el infinito sin obligación de abonarlas, los descuentos salariales abusivos de hasta un 45% por alojamiento y manutención, la falta de reconocimiento del accidente de trabajo, la obligación de cotizar que recaía íntegramente en las propias trabajadoras en muchos supuestos... daban idea de la consideración que se tenía realmente hacia este colectivo, al que sí, por primera vez, se les calificaba como traba-

Isabel Quintana es procuradora y activista en diferentes colectivos por el reconocimiento y defensa de derechos de las trabajadoras de hogar

jadoras pero se les seguía tratando como criadas, sirvientas, “chachas”, “chicas”, domésticas, “fregonas”...

Hicieron falta 26 años para que, tras una actividad incansable de muchas asociaciones, colectivos y algunos sindicatos, el legislador retomara el asunto y aprobara un nuevo Real Decreto, el 1620/2011, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y una nueva Ley 27/2011, sobre actualización y modernización del sistema de Seguridad Social, que entraron en vigor en el año 2012.

Si bien es cierto que esta nueva normativa vino a mejorar algunos aspectos, sobre todo relacionados con la Seguridad Social (obligación de dar de alta desde la primera hora de trabajo y siempre a cargo de la parte empleadora, desaparición de la cuota fija y cotización por tramos salariales, reconocimiento del accidente de trabajo...), también lo es que permite jornadas de 60 horas semanales; no regula la jornada nocturna ni define claramente los descansos; legaliza descuentos sobre el salario por alojamiento y/o manutención de hasta un 30% del mismo; no define claramente cuáles han de ser las tareas; no delimita los requisitos mínimos que debe cumplir el alojamiento de la trabajadora, su régimen de comidas, el respeto a su intimidad; no hay normas de seguridad e higiene en el trabajo; no reconoce el derecho a desempleo...

El trabajo doméstico y los cuidados, lo que definimos como trabajo reproductivo, han sido y son “cosa de mujeres”.

Así, cuando estos trabajos trascienden el ámbito privado y se remuneran, lo que sería el empleo doméstico o trabajo doméstico remunerado, se sigue realizando mayoritariamente, en un 90-95%, por mujeres.

Además, una parte muy importante de este sector (puede oscilar entre el 40-60%, o incluso más, dependiendo de la zona geográfica), lo conforman mujeres migradas. Si hablamos de empleo doméstico en régimen interno (quienes pernoctan en la misma casa en la que trabajan) que, prácticamente siempre requiere tareas de cuidado, las cifras se disparan y la presencia de mujeres migradas asciende hasta el 90-95%. En este sentido, es importante resaltar y tener en cuenta que el empleo doméstico en régimen interno es el más propicio a todo tipo de abusos.

A pesar de la dificultad, por la falta de estudios e investigaciones fiables, para determinar cuántas personas puedan estar empleadas en el sector, es evidente y a nadie se le escapa que, una parte muy importante de las necesidades actuales de cuidados de criaturas, personas mayores o con diverso nivel de dependencia, se resuelve contratando empleo doméstico.

Pero, ¿cómo se contrata, con qué coste para las trabajadoras? En este punto, acercarnos a la realidad cotidiana y ver cuáles son las condiciones en las que se está cuidando, resulta ineludible si queremos entender por qué hablamos, desde los colectivos y asociaciones, de explotación y esclavitud. Si no hacemos este ejercicio de “baño de realidad”, difícilmente lograremos comprenderlo.

Podemos comenzar hablando del *acceso al empleo doméstico* y aquí no podemos evitar hacer referencia a las agencias privadas de colocación, una de las vías más utilizadas por las trabajadoras de hogar, especialmente por las mujeres migradas, por la escasa o nula red social de la que disponen para recurrir a otra de las más usuales: las redes informales para la búsqueda de empleo.

Las agencias privadas de colocación sustituyen a los servicios públicos de empleo, que no asumen su función de intermediación en el empleo doméstico.

---

### Las trabajadoras migradas deben enfrentar una discriminación añadida y es la que se deriva de su situación administrativa

---

Este tipo de agencias explotan, engañan, se lucran del trabajo de las empleadas de hogar. Sin embargo, no hay control sobre su actividad (la inmensa mayoría son ilegales y se anuncian con total libertad) ni su funcionamiento (entre otras cosas, ofertan empleos de siete días a la semana, no respetan los descansos, discriminan por el origen de las mujeres, cobran parte del salario de las trabajadoras mensualmente, a veces hasta un 50%, no dan de alta en la Seguridad Social...). Ni se les inspecciona ni se les sanciona, son un elemento útil más para sostener este sistema.

Por otro lado, las trabajadoras migradas deben enfrentar una discriminación añadida a la que ya comparten con las empleadas autóctonas y es la que se deriva de su situación administrativa. Una mujer migrada en situación irregular que pretenda obtener sus “papeles” a través de la figura del arraigo social, la más utilizada, va a permanecer al menos durante tres años, de acuerdo con la Ley de Extranjería, cuando no muchos más en la práctica, sin contrato de trabajo ni Seguridad Social, lo cual supone “robarle” parte de su vida laboral y, en consecuencia, derechos laborales y sociales presentes y futuros. Nos manejamos en la hipocresía, sabemos que esas mujeres están trabajando empleadas en este sector, nos interesa que estén porque con su presencia ayudan a resolver una parte muy importante de la demanda creciente de cuidados, pero las invisibilizamos. Incluso cuando se les regulariza, nadie se responsabiliza de las cotizaciones a la Seguridad Social de todos esos años previos trabajando sin derechos por imposición legal.

Hacíamos referencia anteriormente al empleo doméstico en régimen interno y se apuntaban varios datos interesantes. Primero, que casi siempre lleva aparejado la realización de tareas de cuidado. Segundo, que la presencia de mujeres migradas en este tipo de contratos es abrumadoramente mayoritaria, precisamente por su mayor disponibilidad al carecer de responsabilidades familiares cercanas y la necesidad, en muchos casos, de alojamiento, empadronamiento o simplemente ganar un poco más para poder saldar las deudas contraídas para emigrar o atender las cargas familiares que dejan en sus países de origen. Y tercero, que es el más propenso a todo tipo de abusos y vulneraciones de derechos.

### **¿Cómo se está haciendo este trabajo, qué denuncian las trabajadoras?**

*Soledad y aislamiento.* Normalmente, es un trabajo que realizan solas, no suelen tener otras compañeras. Pasan 24 horas al día con la única compañía de la persona o personas que cuidan, salvo la visita aislada de algún familiar. Pero además, cada vez más, se da el caso de familias que contratan y “desaparecen” dejando a la trabajadora como única responsable de la persona que necesita cuidados, incluso cuando a esta se le debe ingresar en un hospital durante días, y llegando a casos en los que esa persona fallece con la única presencia y compañía de la trabajadora de hogar.

*Indefinición y sobrecarga de tareas y exigencias.* El empleo doméstico es un “cajón de sastre” en el que todo cabe, no se sabe dónde empiezan y acaban los quehaceres y obligaciones de las trabajadoras, parece que se les puede ordenar todo aquello que se nos ocurra: desde fregar los suelos de rodillas hasta sacar a pasear a las mascotas de la familia que las contrata. Todo vale, sin límites.

Cuando se contrata, existe un discurso muy extendido por el cual, lo más importante, son los cuidados y la atención a las personas, quedando las tareas domésticas como algo secundario o residual. Sin embargo, en la práctica, esto no suele funcionar así y se exige a las trabajadoras que cumplan con todo, incluso cuando quienes cuidan han podido estar enfermas o han requerido atenciones especiales o cuando tener un día algo complicado no sirve de “excusa” para no haber realizado todas las tareas domésticas.

Es frecuente, además, contratar para el cuidado de una persona y terminar, al cabo de un tiempo, cuidando a dos o tres. Evidentemente, eso supone una sobrecarga de tareas que no conlleva, prácticamente en ningún caso, un incremento del salario o una mejora de las condiciones. Incluso hay supuestos de empleadoras o empleadores que llegan a “prestar” a la trabajadora de hogar que tienen contratada para que realice servicios en otro domicilio,

de algún amigo, amiga o familiar. Esto se percibe como algo “normal” en este sector, a pesar de estar expresamente prohibido por la legislación laboral.

*Falta de descanso, de poder desconectar.* Cuando se contrata para cuidar, las jornadas se tornan interminables y conseguir que se respeten los descansos no es tarea fácil. Para muchas de las personas que emplean es tiempo de descanso todo aquel en que la trabajadora no realiza tareas domésticas, a pesar de seguir prestando cuidados. Así, por ejemplo, es habitual escuchar que se “descansa”, entre otros supuestos, cuando la trabajadora sale a pasear o a un parque o permanece viendo la televisión, acompañando o vigilando a quien tiene la obligación de cuidar.

*Infravaloración, desprecio, agresiones verbales...*, muchas veces, por el origen de las trabajadoras y las diferencias culturales. Un ejemplo claro de esto lo vemos en la comida, cuando se desprecia a las trabajadoras migradas por no tener conocimientos sobre las materias primas, los gustos, las formas de cocinar de aquí..., aun pudiendo ser muy buenas cocineras.

*No hay posibilidad de quejarse, reclamar o denunciar* porque la respuesta viene siempre en forma de amenaza: el despido, la deportación, la expulsión... Se están utilizando de forma reiterada las denuncias falsas por robo contra las trabajadoras cuando estas denuncian despidos o cualquier irregularidad en los empleos, como forma de presionarlas para que no sigan adelante con la tramitación de sus reclamaciones y a sabiendas de las graves consecuencias que esto puede acarrear, sobre todo en la situación administrativa de las mujeres migradas.

*Chantaje emocional*, recurriendo al cumplimiento de obligaciones legales (por ejemplo, dar de alta en la Seguridad Social o tramitar los “papeles”, en el caso de trabajadoras migradas) como si se tratase de “favores” que la empleada debe “agradecer” renunciando a otros derechos (por ejemplo, los descansos o las reclamaciones en el caso de un despido).

En numerosos casos, la parte empleadora accede a regularizar la situación administrativa de la trabajadora migrada, siempre y cuando esta adquiera el compromiso de asumir en solitario toda la carga que supone la cuota de Seguridad Social, aproximadamente una cuarta o quinta parte del salario que percibe. Es decir, conseguir tener la documentación en regla y los permisos correspondientes de residencia y trabajo conlleva un costo económico importante para las trabajadoras de hogar migradas. Una práctica ilegal pero a la que tienen que acceder obligatoriamente si no quieren permanecer eternamente como “irregulares”.

*Agresiones físicas* tanto involuntarias, cuando la persona a quien atienden tiene mermaid sus facultades mentales, como voluntarias e infligidas tanto por la persona que se cuida

como por sus familiares. Consisten en empujones, “empeñones”, tirones de pelo, bofetadas... o el mero hecho de amenazar con hacerlo, por ejemplo, levantando la mano.

*Agresiones sexuales*, de nuevo tanto involuntarias como voluntarias por parte de quien se cuida o de su entorno familiar, y consistentes en propuestas reiteradas, tocamientos, pellizcos, roces... y, en algunos casos más graves, intentos de violación.

Un capítulo importante, dentro de este apartado, lo componen las proposiciones para mantener algún tipo de contacto sexual. En este sentido, están empezando a repetirse ofertas de trabajo en las que los propios familiares proponen a la trabajadora mantener algún tipo de contacto sexual con quien cuidan de forma más o menos regular, a cambio de unas mejores condiciones salariales o como una parte más de las tareas a realizar e incluida en el precio concertado, aprovechándose en muchos casos de la mayor vulnerabilidad y necesidades económicas de las trabajadoras migradas.

Además, hay que destacar el acoso constante al que se ven sometidas las trabajadoras que utilizan, como forma para encontrar un empleo, la colocación de anuncios por muros o vallas facilitando su teléfono, como forma de contacto.

*Control exhaustivo de la comida*. Qué come la trabajadora, cuánto, cuándo, no dejar que ella compre y prepare su propia comida y obligarle a comer lo mismo que come la persona que cuidan. Se llega a extremos en los que la familia no provee de alimentos suficientes o de medios económicos para adquirirlos y las propias trabajadoras tienen que pagarlo descontándolo de su salario, incluso para la alimentación de la persona que atienden.

*Control de la higiene de la trabajadora*. Si se ducha o se baña, limitar cuántas veces por semana, obligarle a asearse con agua fría para restringir el gasto...

*Control de las comunicaciones y las relaciones* con amistades, familia, pareja... Se llega a impedir que la trabajadora hable por su móvil o se conecte con su ordenador, incluso cuando está supuestamente en su periodo de descanso pero no se le permite abandonar, durante ese tiempo, el domicilio.

*Imposición de las creencias religiosas de empleadores y empleadoras*. Por ejemplo, obligar a la trabajadora a asistir a actos religiosos cuando acompañan a quien cuidan o rezar junto a ellas y ellos, o no permitir que esperen fuera. A veces ocurre también con las opciones políticas y se interroga a las empleadas sobre sus opiniones y/o menosprecia por estas.

*En el caso del alojamiento de las trabajadoras internas*, no siempre disponen de habitación propia y deben dormir en un sofá cama en el salón o en algún rincón de la casa que se

habilita para ello. En los casos más graves, la trabajadora debe compartir la habitación con la persona que cuida durmiendo en una cama al lado de ella u otras veces, en un colchón en el suelo e incluso en una silla o butaca a fin de estar pendientes toda la noche también de las necesidades de quien atienden.

Cuando existe habitación independiente, no se respeta la intimidad de la trabajadora: no se le permite poner pasador en la puerta, la familia entra y sale de la misma sin permiso, revisan sus objetos personales...

---

### Cuidar bajo estas condiciones supone repercusiones muy graves para su salud física y mental

---

Desafortunadamente, la lista podría continuar y no se trata de casos aislados sino de quejas y denuncias continuas que plantean las trabajadoras en este sector y que dan clara idea del lugar que ocupa la atención a las necesidades de cuidados en nuestra sociedad y, como reflejo de ello, la consideración de las mujeres empleadas en el mismo. En definitiva, se les valora como mera mercancía, mano de obra barata, un “objeto” sin derechos ni necesidades propias. Cuidar bajo estas condiciones supone privar a las trabajadoras por muchos años de su vida personal, afectiva, familiar, sexual o de ocio con repercusiones muy graves para su salud física y mental, en consecuencia, presentan de forma muy habitual cuadros depresivos, ansiedad, problemas de autoestima y psicológicos.

Ante este panorama, muchas trabajadoras “renuncian” a derechos laborales a cambio de un “buen trato”, que debiera darse por hecho. Es habitual que “justifiquen” condiciones que no alcanzan los mínimos legales en base a que, por otro lado, sus empleadores son buena gente o les tratan con respeto.

A todo esto debemos unir, además, cómo viven las trabajadoras migradas sus procesos migratorios: una gran parte tienen interiorizado que ellas vienen exclusivamente a trabajar y se autoimponen unas “normas” rígidas que les impiden disfrutar de su ocio, del descanso... Es fácil oírles decir que ellas “no están aquí para divertirse”, que “cómo podrían disfrutar cuando no están con sus hijas e hijos, cuando seres queridos en su país lo están pasando mal”. Dedican su vida a cuidar, pero tienen una falta absoluta de autocuidado. Esto es algo que podemos evidenciar con dos ejemplos:

- El hecho de enviar prácticamente todo el dinero que ganan a su país, incluso cuando ya han saldado las deudas adquiridas para poder migrar y la situación económica de sus

familias en los países de origen es más o menos holgada, les deja a ellas con lo justo e imprescindible para subsistir.

- Buscar más empleos de forma compulsiva, hasta llegar a trabajar todos los días de la semana, prácticamente todas las horas, renunciar a las vacaciones... Esto tiene una parte de explicación en los bajos salarios del sector, pero también en otras cuestiones que las propias trabajadoras manifiestan y que tienen que ver con esta idea de no tener derecho al ocio y también con la falta, muchas veces, de redes sociales, amigas... con quienes compartir su tiempo libre.

Profundizando en la cuestión, si conjugamos la Ley de Extranjería que, como explicábamos al principio, obliga a las trabajadoras a permanecer al menos durante tres años sin poder regularizar su situación administrativa junto con la legislación laboral y social aplicable a las trabajadoras de hogar, que sigue sin reconocer a este sector los mismos derechos que a otros, nos encontramos ante un círculo vicioso que impide que muchas trabajadoras que están sufriendo abusos tan graves como los descritos anteriormente puedan poner fin a los mismos.

Tal como está articulado el sistema actualmente, dejar por voluntad propia un empleo, incluso con causa más que justificada, implica que aparezca en los archivos de la Seguridad Social una baja voluntaria y esto acarrea problemas muy importantes para la trabajadora:

En primer lugar, la imposibilidad de poder solicitar cualquier tipo de prestación social a la que pudieran tener derecho o la extinción de estas prestaciones si la trabajadora ya las estaba percibiendo (concretamente, en el País Vasco, pueden ser la renta de garantía de ingresos o los complementos para incentivar el empleo). En un sector de actividad donde no está reconocido el derecho a desempleo y con la dificultad cada vez mayor de encontrar trabajo en una situación de crisis como la actual, esta consecuencia adquiere una importancia vital que incide poderosamente en la decisión de muchas trabajadoras de no cesar en sus puestos de trabajo y seguir soportando condiciones ilegales y tratos humillantes.

Por otro lado, la baja voluntaria por parte de una empleada migrada supone también la posibilidad de tener problemas para poder obtener sus permisos o renovarlos, si es el caso. El hecho de no tener “papeles” cierra muchas puertas y el acceso a derechos a las mujeres migradas. Uno de los más importantes, y que ellas sufren especialmente y así lo manifiestan, es la imposibilidad de poder viajar a sus países y ver y estar con sus hijos e hijas. Muchas soportan años sin poder hacerlo.

Además, nos encontramos con que muchos empleadores y empleadoras sin escrúpulos y conocedores de esta mecánica perversa, utilizan y manejan la “legalidad” para hacer aparecer como baja voluntaria lo que realmente es un despido, con objeto de “castigar” a la tra-

bajadora y ahorrarse, además, el abono de las indemnizaciones correspondientes. En estos momentos, es suficiente la mera “palabra” de la persona empleadora para considerar que la causa de extinción del contrato laboral se debió a la voluntad de la trabajadora, con las consecuencias inherentes a esta manifestación que ya hemos explicado: cierre al acceso a prestaciones y permisos.

Otra cuestión a destacar tiene que ver con la actuación o, más bien, inactividad de la *inspección* de trabajo en este sector. No existe un control, investigación y seguimiento de las condiciones reales en las que se está trabajando en el empleo doméstico, ni aún en el caso de que estos hechos se denuncien expresamente, “con nombre y apellidos”.

Las excusas más utilizadas por la inspección para justificar su pasividad son la falta de medios materiales, humanos... para poder hacerlo, por ejemplo, en el caso de la actuación fraudulenta de las agencias privadas de colocación, y también y de forma reiterada, la “inviolabilidad del domicilio” como obstáculo a la hora de poder investigar la veracidad de los hechos denunciados, intentando hacer ver que “dar una patada en la puerta y entrar en las casas” es la única manera de certificar si lo que denuncia la trabajadora es cierto o no. En muchos casos, bastaría hablar con el vecindario o el entorno del centro de trabajo para poder corroborarlo.

---

### No existe un control, investigación y seguimiento de las condiciones reales en las que se está trabajando en el empleo doméstico

---

Existe una falta de voluntad política e interés real en conocer y actuar sobre lo que está pasando en el empleo doméstico, al menos cuando son las trabajadoras quienes denuncian; ya que las mismas excusas esgrimidas no suponen traba alguna cuando es la propia administración quien sí está interesada en investigar, curiosamente, a las propias trabajadoras. Así lo vemos, al menos, en tres supuestos:

- Control de la certeza de los empadronamientos de las mujeres migradas, personándose en los domicilios que, en este caso, no parecen resultar tan inviolables; interrogando a vecinos y vecinas..., cursando bajas de oficio en el padrón cuando tienen dudas de si esa persona vive o no en ese domicilio y, esa decisión, causa daños irreparables que pueden perjudicarles en varios aspectos: permisos y situación administrativa, prestaciones, derechos fundamentales como la salud... Esta medida afecta especialmente a trabajadoras internas a quienes sus empleadores y empleadoras les impiden empadronarse en la casa donde trabajan y deben alquilar una habitación donde sí les permitan hacerlo, con el coste económico que esto supone, y donde prácticamente no van porque trabajan todos los días de la semana.

- Seguimiento de lo que denominan “falsas altas” en la Seguridad Social. Cuando tienen alguna sospecha sobre si el alta de una trabajadora de hogar en la Seguridad Social pudiera no deberse a una efectiva relación de trabajo sino a un “favor” que un particular realiza, por ejemplo, para facilitar a una persona migrada la obtención de sus permisos, utilizan todos los medios a su alcance para averiguarlo inmiscuyéndose sin ningún rubor en la vida privada de quienes, según ellos y ellas, dicen ser las personas empleadoras.
- El caso de las personas que perciben alguna prestación social merecería todo un capítulo aparte (en el País Vasco tenemos el ejemplo más evidente en las políticas y criterios que aplica Lanbide, el servicio público vasco de empleo). Solo decir que la investigación y seguimiento exhaustivo que realizan sobre las personas, en este caso las empleadas de hogar que puedan solicitar o estén percibiendo efectivamente algún tipo de prestación, raya en muchos casos lo ilegal violando parcelas y manejando información que pertenecen a la esfera más íntima de la vida de las personas.

Por lo tanto, una legislación que no solo no reconoce derechos básicos sino que tampoco se dota de las herramientas necesarias para garantizarlos, unida a una ausencia de control e investigación de las cuestiones planteadas en las denuncias y, en consecuencia, la falta de las sanciones correspondientes, fomentan o amparan un clima de impunidad que permite el sostenimiento de este estado de cosas en el cual las instituciones deben asumir su grave responsabilidad, máxime cuando cabría sospechar que pudieran tener un interés directo en “mantener las cosas como están” en tanto eso les permita cubrir de la forma más sencilla y barata, lógicamente para quienes las emplean, la demanda creciente de cuidados.

Estamos ante un sector de actividad altamente feminizado, un trabajo “de mujeres” hecho por mujeres, añadiendo a esto el plus, en cuanto a discriminación y vulneración de derechos fundamentales, que supone la alta presencia de mujeres migradas.

No hemos abierto un debate sobre las necesidades de cuidado y cómo atenderlas y resolverlas. La incorporación de las mujeres al “mundo productivo” no ha supuesto una “revolución” en las formas de seguir atendiendo al reproductivo y la cuestión se sigue resolviendo entre mujeres: bien asumiendo una doble y triple jornada; bien contando con la solidaridad de otras mujeres (fundamentalmente abuelas, pero también hermanas, amigas, vecinas,...); bien contratando servicio doméstico, “casualmente”, mujeres de nuevo.

Y este panorama se reproduce y complica cuando entran en juego trabajadoras migradas que llegan a nuestra sociedad a atender las necesidades de cuidado que no se están cubriendo de ninguna otra forma, y esas cadenas de cuidado entre mujeres se globalizan. Mujeres que migran para cuidar aquí pero dejando a otras cuidando allá y, unas y otras, todas ellas, postergando su propio autocuidado. En definitiva, no hemos hecho sino cambiar unas mujeres por otras.

Es iluso pretender que, para avanzar como sociedad basta con incrementar la incorporación de mujeres y hombres al mundo productivo. Atender equitativamente las necesidades de cuidados deviene imprescindible no solo para que cualquier sistema pueda seguir funcionando, sino también para alcanzar sociedades más justas, igualitarias, humanas. La cuestión es que, para lograrlo, debemos caminar hacia una corresponsabilidad de todas las partes implicadas.

Continuar manteniendo esta forma de “resolver” las necesidades de cuidados genera una falsa idea de “tema resuelto”. Haría falta una huelga de cuidados para enfrentar, de una vez por todas, estos trabajos que solo se ven cuando no se hacen.

Concluyendo, se trata de cuestionarnos si el modelo actual es al que aspiramos y dejar de generar y apoyarnos en discursos sobre pretendidas cotas de igualdad y libertad que la realidad no sostiene.