

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Licenciatura en Sociología**

**Conciliación de la vida laboral y familiar de las  
mujeres emigrantes uruguayas en Barcelona.**  
Estrategias y condicionantes

**Claudia Marcela Ascué García**  
Tutor: Alberto Riella

**2010**

**Conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres emigrantes  
uruguayas en Barcelona. Estrategias y condicionantes**

**Claudia Marcela Ascué García**

**Agosto de 2010**



# Contenido

<b>RESUMEN</b>	<b>7</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
2.1. LA SOCIOLOGÍA DEL GÉNERO	9
2.2. LA INCORPORACIÓN MASIVA DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO REMUNERADO.	11
2.3. LA CONCILIACIÓN /COMPATIBILIZACIÓN FAMILIAR LABORAL:	11
2.4. GÉNERO Y MIGRACIÓN: INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LOS FLUJOS MIGRATORIOS	12
2.5. URUGUAY: DE PAÍS DE INMIGRACIÓN A PAÍS DE EMIGRACIÓN.	14
2.6. LA SOCIEDAD DE ACOGIDA: EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA	15
2.6.1. NIVEL DE ACTIVIDAD FEMENINA	16
2.6.2. PERSISTENCIA DE ANTIGUAS Y NUEVAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS	17
2.7. POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVA JURÍDICA VIGENTE EN TORNO A LA CONCILIACIÓN.	17
<b>3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>18</b>
3.1. JUSTIFICACIÓN	18
3.2. OBJETIVOS GENERALES	18
3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3.4. HIPÓTESIS	19
3.5. UNIVERSO DE ESTUDIO	19
3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS	19
3.7. DISEÑO MUESTRAL	20
3.8. TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS	20
3.9. TRABAJO DE CAMPO	20
<b>4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b>	<b>22</b>
4.1. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN	22
4.1.1. IR AL PARO Y PERMANECER EN ÉL LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO POSIBLE	22
4.1.2. DEJAR DE TRABAJAR AUNQUE NO SE PERCIBA PRESTACIÓN ALGUNA	23
4.1.3. MEDIDAS CONCILIATORIAS	24
4.1.4. CENTROS ESCOLARES, GUARDERÍAS Y CASALES	25
4.1.5. COMPRA DE SERVICIOS DOMÉSTICOS Y DE CUIDADO: LA CANGURO Y LA “SEÑORA” DE LA LIMPIEZA	26
4.1.6. LA RED FAMILIAR Y LAS ESTRATEGIAS TRANSNACIONALES DE CUIDADO	26
4.1.7. ADAPTAR EL RÉGIMEN DE TRABAJO A LAS NECESIDADES FAMILIARES: LAS MUJERES AUTÓNOMAS O QUE TRABAJAN POR SU CUENTA	27

<b>5. PRINCIPALES PROBLEMAS PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>29</b>
<b>5.1. HORARIOS LABORALES EXTENSOS</b>	<b>29</b>
<b>5.2. HORARIOS LABORALES RÍGIDOS</b>	<b>30</b>
<b>5.3. ASINCRONÍA ENTRE LOS TIEMPOS ESCOLARES Y LOS TIEMPOS LABORALES</b>	<b>30</b>
<b>5.4. EL PRECIO DE LOS SERVICIOS DE CUIDADOS</b>	<b>31</b>
<b>5.5. NO DISPONIBILIDAD DE LA RED FAMILIAR</b>	<b>31</b>
<b>5.6. GESTIÓN DE LAS EVENTUALIDADES</b>	<b>33</b>
5.6.1. CANSANCIO Y ESTRÉS	33
5.6.3. NO DISPONER DE PERMISO DE TRABAJO	35
<b>5.7. NIVEL EDUCATIVO Y ESTRATEGIAS</b>	<b>36</b>
<b>5.8. SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y CONFLICTO TRABAJO REMUNERADO/ FAMILIA</b>	<b>37</b>
<b>5.9. REPARTO CON SU PAREJA DE LAS TAREAS DE CUIDADO DE LOS NIÑOS Y LIMPIEZA DEL HOGAR</b>	<b>38</b>
<b>6. REFLEXIONES FINALES</b>	<b>39</b>

## RESUMEN

El siguiente trabajo pretende aproximarse a través de un estudio de caso a la inserción laboral de las mujeres emigrantes uruguayas con hijos a cargo en Barcelona en el 2010 .Permite analizar las distintas estrategias de conciliación familiar que adoptan las mujeres, desde una perspectiva de género. Para ello se incorporan aquellos factores que tiene que ver con su condición de emigrantes, su nivel de estudios, nivel socioeconómico familiar y la edad de los hijos.

**Palabras Claves:** mujeres emigrantes, conciliación /compatibilización, inserción laboral.

## 1. Introducción

A principios del siglo XX, Uruguay se caracterizaba por ser un país receptor de inmigrantes.<sup>1</sup> La mayor parte de estos provenían del sur de Europa, primordialmente de España e Italia. Sin embargo desde la segunda mitad del siglo XX y fundamentalmente en las tres últimas décadas, este proceso se ha revertido y cambiado su signo, convirtiéndose de un país receptor a un país expulsor de población. La emigración de la población Uruguaya ha sido creciente.<sup>2</sup> Según datos aportados por A. Pellegrino y A. Vigorito en la encuesta de Caracterización Social, entre marzo y diciembre del 2002, el 3.96 % de hogares manifestaba que al menos un miembro del hogar había emigrado en ese período.

Estudios socio-demográficos<sup>3</sup>, permiten sostener que Uruguay no solo presenta niveles de emigración altos con respecto a otros países latinoamericanos, sino que la emigración constituye un problema estructural de la sociedad uruguaya, y se reactiva ante las crisis.<sup>4</sup>

Son numerosos los investigadores que hablan de la progresiva feminización del proceso migratorio, como una característica excepcional, de las últimas corrientes migratorias. Realidad a la que tampoco escapa nuestro país, hecho que se traduce en una movilidad femenina con cifras comparables a la del varón. (...) *el equilibrio entre los sexos se acerca a la igualdad entre los niños y jóvenes menores de 29 años, donde las mujeres son el 47.1 %. En cambio, predominan de manera significativa los hombres adultos en las edades mayores, ya que las mujeres son sólo el 37% entre 30 a 44 años y el 41.7 % entre 45 y 59 años (...)*<sup>5</sup>

Sin embargo, hasta casi mediados de la década del '70, tanto en el plano político, como en el académico el papel de la mujer en estos procesos migratorios aparece subordinado y poco desarrollado, la mujer cuando emigra lo hace como sujeto individual, racional y sin género, tanto en los planteamientos teóricos como en los estudios empíricos no se analizan las causas específicas que diferencian la emigración femenina de la masculina.

---

<sup>1</sup> Censos del Uruguay 1860 y 1908: Porcentaje de población extranjera residiendo en Uruguay.

<sup>2</sup> En un trabajo publicado por Wanda Cabella y A. Pellegrino (año 2005) se estima que si al Vol. de inmigrantes sobreviviente del período 1963-1996 de 335.500 le agregáramos el Vol. estimado para el período 1997-2004 tendríamos la cifra de 440.000 emigrados, una población. equivalente al 13% de la población residente en el país.

<sup>3</sup> Pellegrino Adela (1995-2004). Caracterización Demográfica del Uruguay. Documento de Trabajo N° 35. Montevideo.

<sup>4</sup> Pellegrino, A. *La propensión migratoria de los jóvenes uruguayos*. Montevideo: INJU, CEPAL, OIM, 1994. y PELLEGRINO, A. y VIGORITO, A. *Recent international migration in Uruguay*. Documento de Trabajo 02/04. Instituto de Economía. Facultad de Ciencias Económicas y Administración. Universidad de la República, 2004. y Pellegrino, A. y Vigorito A.

<sup>5</sup> Obs. Cit.

En los últimos años, España se ha convertido en uno de los principales destinos elegido por los y las emigrantes uruguayos,<sup>6</sup> Las variaciones del contexto internacional, la cercanía cultural, el idioma y las redes familiares y de amigos, hacen de esta uno de los principales países receptores de la emigración uruguaya. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística de España, la comunidad autónoma de Cataluña es la región de España donde se concentra casi la tercera parte de la totalidad de residentes uruguayos (32%), y en la ciudad de Barcelona y sus cercanías residen el 65% de los uruguayos.

Pero ¿cómo se insertan las mujeres emigrantes uruguayas con hijos en el mercado de trabajo barcelonés? ¿Cuáles son las estrategias utilizadas para conciliar su vida laboral y familiar? ¿Cuáles son sus condicionantes?

Buscamos que este estudio sirva como instrumento para la comprensión de las claves que facilitan o dificultan la inserción laboral de las mujeres emigrantes además de explorar un aspecto de la vida de los uruguayos que viven fuera de fronteras.

## **2. Marco teórico**

El abordaje de nuestro objeto de estudio es imperioso, hacerlo desde las intersecciones entre dimensiones provenientes de diferentes áreas sociológicas: La Sociología de las Relaciones de Género, y La sociología de las Migraciones.

### **2.1. La Sociología del género**

El género es una construcción social, implica la definición social de capacidades y comportamientos diferenciados según el sexo, entendiéndose este como las características biológicas, diferenciales y transhistóricas entre varones y mujeres. Cada Sociedad, establece un conjunto de normas diferenciadas que se imponen a los individuos en función de su pertenencia a uno u otro sexo". Realizamos construcciones socio-culturales sobre la diferencia biológica entre los sexos, y estas se tornan en "desigualdades sociales" dando lugar a relaciones de poder entre hombres y mujeres.

La división sexual del trabajo es una de las bases del orden de género. Esta no sólo se expresa en la división del trabajo concreto entre hombres y mujeres – productivas y reproductivas - sino también en las normas que regulan sus trabajos, las representaciones de lo femenino y lo masculino, el reconocimiento social y el poder para expresar sus opiniones y desarrollar sus proyectos personales y colectivos. Incide también en la identidad de los géneros; es decir en las pautas socialmente esperadas de las conductas, valores y expectativas de las personas según su sexo y que son asumidas como naturales

---

<sup>6</sup> A. Vigorito y A. Pellegrino estudio efectuado para el Banco Interamericano de Desarrollo. Según este estudio, EEUU y España se han convertido en los países que atraen mayor volumen de emigración uruguaya.

Los estudios de género analizan la construcción social de la diferencia sexual en todos sus ámbitos: históricos, políticos, sociales, económicos, subjetivos y simbólicos. Los enfoques de género, han comprendido que el género no es una categoría unitaria y esta imbricada con otras estructuras sociales de desigualdad. Por su condición sistémica las inequidades de género se encuentran integradas a la estructura social y sus cambios requieren transformaciones en otros mecanismos de reproducción de la desigualdad social. De ahí la importancia de una mirada centrada en la superposición de este eje y otros ejes de inequidad, como la clase y la etnia.

Karina Batthyany en su trabajo sobre Relaciones Sociales de Género <sup>7</sup> cita los aportes que supone la categoría género como instrumento analítico, ampliando el concepto sobre el trabajo, al no reducirlo a la esfera productiva y al incorporar al mismo a la producción y consumo de cuidado y la vida humana. Dicha categoría de análisis desplaza el foco de análisis puesto en las mujeres hacia las relaciones entre hombres y mujeres, permite situar a las mujeres como “grupo subordinado en la asignación de recursos y responsabilidades, atributos y capacidades de poder y privilegio” y por último “contribuye a entender de modo más fecundo los cambios que se están procesando en las sociedades actuales”<sup>8</sup>

Desde este marco teórico, a lo largo de este análisis entenderemos el trabajo no solo como todas las actividades tendientes a la producción de bienes y servicios en el mercado, independientemente de la forma contractual que adopten, sino a todas aquellas actividades orientadas a la reproducción biológica y social de los seres humanos. De esta manera distinguiremos el trabajo productivo remunerado del trabajo reproductivo o doméstico familiar-no remunerado.

El trabajo doméstico no remunerado comprende en primer lugar el trabajo doméstico (transformación de mercancía y mantención de espacios), y en segundo lugar el trabajo de cuidado (atención a niños, ancianos y enfermos entre otros). Prestadores de estos servicios son el estado, el mercado, y la sociedad civil. Sin embargo este trabajo recae mayoritariamente en las mujeres. *“la participación femenina ha ocurrido y ocurre tradicionalmente en el ambiente privado de la reproducción y de la vida familiar. Consecuentemente las áreas de ocupación de las mujeres se desenvuelven alrededor de hogar: educación de los hijos, temas de salud y bienestar social, y la higiene. (... El hecho es que las actividades del ámbito público son tanto histórica como estructuralmente masculinas. La estructura societal fomenta la participación masculina en la vida pública y desanima a las mujeres a dejar el hogar o a perseguir carreras fuera de las áreas tradicionales de empleo femenino....”*<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Las bases invisibles del bienestar Social”. El trabajo no remunerado en Uruguay. R. Aguirre, 1 Edición, marzo 2009, Parte II. Cuidado de Personas dependientes y género. ” Batthyany, K. pag 91. UNIFEM

<sup>8</sup>(Obs. Cit.)

<sup>9</sup> Karina Batthyany de “Las bases invisibles del bienestar Social”. El trabajo no remunerado en Uruguay. R. Aguirre, 1 Edición, marzo 2009, Parte II. Cuidado de Personas dependientes y género. UNIFEM

## 2.2. La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo remunerado.

Uno de los cambios más importantes del siglo XX, ha sido la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. El ritmo de entrada de la mujer en el mercado laboral varía en función de los países, pero podríamos situar la segunda mitad del siglo XX, como su punto de inicio. El pensamiento feminista ha permitido revisar de forma crítica el concepto de trabajo y ha mostrado como las diferencias y desigualdades de género son un factor ineludible si se quieren explicar las peculiaridades que asume el trabajo remunerado para las mujeres e identificar sus rasgos más estructurales: **Segregación ocupacional horizontal** (las mujeres se concentrarían en las ocupaciones consideradas “femeninas” como las tareas de cuidado, educación, sanidad, limpieza, y confección producto de su socialización diferencial de género .en estas aéreas los salarios son menores y así como su reconocimiento y prestigio). **Segregación ocupacional vertical** (a medida que avanzamos en la jerarquía organizacional de una empresa, la presencia femenina disminuye siendo nula o escasa su presencia en puestos de responsabilidad o dirección) **Precarización y temporalidad en las formas de contratación** existen un mayor número de mujeres bajo estas modalidades contractuales. **trayectorias laborales discontinuas** (frecuentes entradas y salidas de la fuerza de trabajo debido al nacimiento y cuidado de los hijos)

Si bien la mujer ha logrado una participación masiva en la fuerza de trabajo con las ventajas que el trabajo remunerado le ha reportado en cuanto a ingresos, autonomía, beneficios de la seguridad social, la asunción de nuevos roles laborales no las ha eximido de los viejos roles domésticos. Frecuentemente las mujeres deben compatibilizar el trabajo doméstico y los cuidados familiares con el empleo, lo cual las obliga frecuentemente a una “doble presencia”, en tanto que la irrupción del varón en el mundo doméstico ha sido bastante menor.

*“¿Quién asume los costos de las personas dependientes en particular de los niños? ¿Cómo deben repartirse los roles y la responsabilidad entre el Estado, la familia, el mercado y la comunidad? Las diferentes respuestas que puedan darse a estas preguntas, la intervención y articulación de los diferentes actores en el cuidado de las personas dependientes, particularmente de los niños, son un elemento estructurante de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, así como determinante de la efectiva capacidad de ejercer los derechos vinculados a su ciudadanía social.(...) Hemos observado en el caso de Uruguay que las trabajadoras que son madres han desarrollado complejas estrategias de cuidado familiar para incorporarse al mercado de trabajo formal y no formal debido a las dificultades de acceso al cuidado de carácter institucional o familiar....”<sup>10</sup>*

## 2.3. La conciliación /compatibilización familiar laboral:

Podríamos definir la noción de conciliación como “poner en armonía”, hacer compatible. Esto refiere a lo que no es excluyente, a lo que se conjuga. De esta forma el concepto de conciliación entendido como la necesidad de armonizar la vida laboral, y familiar, supone armonizar dos ámbitos que no se sitúan al mismo nivel, ni tienen igual reconocimiento social. El ámbito laboral corresponde a la esfera productiva, en tanto el ámbito familiar, estaría centrado en la reproducción y cuidado de los individuos, aunque este último sea condición de existencia del primero y garante principal del bienestar de las personas.

---

<sup>10</sup> Obs.Cit.

Los actuales sistemas de organización del trabajo, están pensados para adaptarse únicamente a las necesidades empresariales y obtener el mayor beneficio económico, sin tener en cuenta las necesidades de trabajadores y trabajadoras de poder hacer realmente compatible su trabajo remunerado con su desarrollo personal. Cuando las trabajadoras y trabajadores tienen responsabilidades familiares la situación se complica aun mas, ya que el cuidado de los niños y otros familiares dependientes es asumido mayoritariamente por mujeres, generando así problemas de inserción laboral, doble jornada, y usos del tiempo en desmedro de la mujer.

La **compatibilización** exige una planificación rigurosa de tiempos, tareas, ayudas externas y la simplificación y el aumento de la productividad en término de tiempo y de tareas, para esto se recurre a una serie de estrategias formales e informales, directas o indirectas. Estas **estrategias** podemos definir las como la selección de recursos disponibles, para poder adaptarse a las constricciones del medio social, en términos de escoger el rol familiar, el rol laboral y de hacerlos compatibles.

#### **2.4. Género y migración: invisibilidad de las mujeres en los flujos migratorios**

La migración femenina, como objeto de reflexión y análisis es relativamente reciente. Hasta mediados de los 70, los estudios sobre migración se caracterizaban por la ausencia casi completa de la participación femenina tanto en la formulación teórico-metodológica, como también en las investigaciones empíricas. A finales de la década del 70, emergen las primeras propuestas teóricas relativas al género ya las migraciones. Estos modelos posibilitaron la incorporación del sexo como variable de análisis, la introducción de la división sexual del trabajo para documentar la situación de subordinación de las mujeres en la esfera económica, así como el progresivo reconocimiento de la participación autónoma femenina en los flujos de población. Motivada por determinaciones de carácter estrictamente económico. Durante la década del 90, surgieron nuevas propuestas de análisis sobre los movimientos de población. Las cuales colocan la variable genero como concepto teórico central. Lo cual ha implicado considerar, que las relaciones de género influyen de forma diferenciada en las probabilidades de migración de hombres y mujeres, así como en sus resultados migratorios. Esta nueva perspectiva permite valorar la importancia de la relación entre los géneros en las migraciones, su causalidad, consecuencias variedad y duración de los desplazamientos, además promueve el análisis, de dimensiones tales como composición y estructura de los hogares, la edad y el ciclo de vida, el estado civil y la diversidad de formas de emparejamiento así como la existencia de hijos/as, cruzadas por ejes de inequidad, como al etnia y la clase.<sup>11</sup>

Actualmente estamos asistiendo a un proceso de feminización de los flujos migratorios. A pesar de las restricciones de las políticas migratorias, la migración de mujeres hacia los países europeos para trabajar en los servicios domésticos aumenta exponencialmente, como consecuencia del envejecimiento de la población, la entrada

---

<sup>11</sup> Gemma Aubarell: "Una propuesta de Recorrido bibliográfico por las migraciones femeninas en España "año 2000 <http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n60p391.pdf>

masiva de mujer europea al mercado de trabajo, en un contexto de retroceso de los Estados de Bienestar. Es lo que algunos autores llaman “la crisis de cuidados”.

Los cuidados infantiles, a enfermos y ancianos, tradicionalmente prodigados por mujeres y al interior de la familia es ahora realizado por mujeres inmigrantes, así muchas mujeres de los países latinoamericanos emigran a los países del Norte y se emplean como nannies, canguros, empleadas domesticas, y cuidadoras de ancianos.

*“...la feminización actual de los flujos migratorios, se debe fundamentalmente a una transferencia de cargas reproductivas desde las mujeres autóctonas con cualificación que se incorporan masivamente al mercado de trabajo y no pueden a seguir realizando y gestionando en exclusiva el volumen total de trabajo doméstico, hacia las mujeres de origen inmigrante...”*<sup>12</sup>

Esto ha conllevado una creciente preocupación por las relaciones entre inmigración y dinámica intrafamiliar, situación de las mujeres e impacto de los desplazamientos en los roles de género, tanto en los países de origen como de destino.

Desde una perspectiva feminista, existen análisis centrados en problematizar la relación existente entre género y selección de mano de obra extranjera. Trabajos como el de Sonia Parella (“La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad”. Sonia Parella Rubio 2003) revelan un triple proceso de discriminación como resultado de la interrelación de las coordenadas de género, etnia y clase social. En sus análisis Parella muestra como la progresiva concentración de las mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad como resultado de, por un lado la masiva incorporación de las mujeres de clase media al trabajo remunerado, y por otro el envejecimiento de la población genera una fuerte demanda de servicios de cuidado que es satisfecha mayoritariamente por mujeres inmigrantes. El trabajo reproductivo, tanto el cuidado de los demás como las tareas de infraestructura del hogar, es considerado algo inherente a la mujer y, por ello invisible y desprestigiado. En consecuencia, estas tareas están fuertemente feminizadas. Las principales candidatas a ocuparlas son mujeres con escaso nivel educativo y, cada vez más, mujeres inmigrantes que no encuentran otra salida laboral. Por su parte autores como Russel Hochschild, constata la existencia de **“cadenas mundiales de afecto”**, definidas como *“serie de vínculos personales entre gente de todo el mundo basada en una labor remunerada o no remunerada de asistencia”, mediante la cual el primer mundo se apropia de la “plusvalía del afecto” de las mujeres inmigrantes del que se beneficiaría directamente los hijos, madres y padres profesionales del primer mundo.*<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Carlota Solé y Sonia Parella “Discursos sobre la maternidad Transnacional de las mujeres de origen latinoamericano residentes en Barcelona”. Departamento de sociología. Universidad autónoma de Barcelona. Noviembre del 2005

<sup>13</sup> citado por C. Gregorio Gil en “Políticas de conciliación, externalización del trabajo domestico y de cuidados y migraciones transnacionales” Departamento de Antropología Universidad de Granada [http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Carmen\\_Gregorio\\_gil.pdf](http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Carmen_Gregorio_gil.pdf)

Análisis como el de Laia Castelló Santamaría, permite mostrar como la externalización del trabajo doméstico y de cuidado, mayoritariamente ejercido por las clases medias, ha conllevado una expansión y una reestructuración de la mano de obra del servicios doméstico que no solo incorpora la mano de obra femenina autóctona, sino que integra un nuevo contingente de mano de obra femenina inmigrante.

*"...la búsqueda por parte de los hogares mediterráneos de soluciones unilaterales a la "crisis del cuidado" permite enmascarar la necesidad de repensar y reorganizar socialmente las formas de canalización del bienestar cotidiano, ya que la crisis se resuelve de forma silenciada (...)"<sup>14</sup>*

## **2.5. Uruguay: de país de inmigración a país de emigración.**

Desde su fundación como estado-nación Uruguay fue uno de los países que recibió mayor volumen de inmigración y con un impacto no solo cuantitativo sino también cualitativo, dada la enorme influencia que tuvieron los inmigrantes en los distintos ámbitos de nuestra sociedad

A partir de los años 60, la migración uruguaya cambio de signo, convirtiéndose de un país receptor a un país expulsor de población, con periodos en los cuales esta se intensifica y aumenta el volumen de población que decide emigrar

En la década del 70 comienza la primera oleada de emigrantes, la dictadura militar obliga a muchos intelectuales, sindicalistas y militantes políticos a buscar asilo en otro país, mientras que el modelo económico implementado durante el periodo dictatorial y su impacto en los salarios y nivel de vida determina que muchos trabajadores también emigran.

Adela Pellegrino sostiene que si bien a finales de la dictadura se produce un retorno imparable de los exiliados políticos, la emigración se instala ya como *"un fenómeno estructural de la sociedad uruguaya"*<sup>15</sup>. Lo cual significaría que existe en nuestro país una extendida propensión a emigrar, como forma familiar e individual de solucionar problemas relativos al desempleo y salarios, a la caída de los niveles de consumo, o la insatisfacción con respecto a los estilos de vida. La emigración se ve facilitada también por la creación de "redes" de familias y amigos que facilitan la adaptación del inmigrante a la sociedad receptora.

Si bien durante el decenio de 1990 existió una fase de crecimiento económico, las tendencias recesivas de la economía se profundizaron e hicieron eclosión en la crisis del 2002 (colapso del sistema financiero, proceso inflacionario y fuerte devaluación de

---

<sup>14</sup> "Mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español. Laia Castelló Santamaría ediciones ECOCRIL 2008.

<sup>15</sup> Obs. Cit.

la moneda nacional) Las cifras de desempleo alcanzaron cifras del 19%, el salario real había descendido en 20 puntos porcentuales entre el 2001 y el 2002, y el porcentaje de hogares por debajo de la línea de pobreza se encontraba por encima del 20%, y se consolidaron bolsones de pobreza dura y marginal con escasa respuesta a las políticas sociales. En respuesta a esta crisis, se adoptaron diferentes estrategias para hacer frente a esta crisis, y nuevamente en nuestro país una de estas consistió en la emigración.<sup>16</sup>

Según plantea Adela Pellegrino, en Uruguay, la migración, sería una estrategia para enfrentar situaciones de crisis. A esto habría que sumarle, las redes sociales internacionales que vinculan a los uruguayos con familiares y amigos en el exterior, conformando una "cultura migratoria". Esta "cultura emigratoria", se incorporaría a nuestro imaginario colectivo, tal como lo muestran estudios recientes entre los más jóvenes quienes manifiestan una alta propensión a emigrar, independientemente que este proyecto se concrete o no.<sup>17</sup>

*"Me importa destacar que este tema de la emigración es muy importante para la sociedad uruguaya, no sólo desde el punto de vista demográfico sino desde el económico y social. Somos una población pequeña, no nos podemos seguir empequeñeciendo. Tenemos un tema muy serio y es que nuestra población sufre un proceso de envejecimiento y la emigración lo acentuó. Tal cual se está dando la emigración se asemeja a una sangría que quita energías imprescindibles al país. Como dijimos: los que se van son fundamentalmente los jóvenes, los que se quedan tienden a pensar que el proyecto de futuro mejor está fuera y no aquí en el país, quitándole fuerzas y energías para el desarrollo de nuestra sociedad" entrevista a Adela Pellegrino"*<sup>18</sup>

## **2.6. La sociedad de acogida: El mercado de trabajo español y la inmigración en España**

Desde la transición democrática en España, se asiste a una progresiva descomposición del principio de estabilidad en el empleo, introduciéndose nuevas modalidades de contratación que atienden a necesidades productivas temporales de las empresas.<sup>19</sup>

Desde la década del 80, España ha experimentado un cambio sociodemográfico fundamental: ha pasado de ser un país de emigración a ser un país de inmigración. Como causa de este fenómeno podríamos citar el crecimiento económico de España a partir de las últimas dos décadas el cual generó un aumento en la demanda de mano de obra en aquellos empleos que menos quieren desempeñar los españoles.

---

<sup>16</sup> Obs. Cit.

<sup>17</sup> Obs. cit

<sup>18</sup> "Revista Electrónica de reflexión y análisis La Onda digital" [www.laondadigital.com/laonda/LaOnda/Entrevistas/Dra%20Adela%20Pelegriño.htm](http://www.laondadigital.com/laonda/LaOnda/Entrevistas/Dra%20Adela%20Pelegriño.htm)

<sup>19</sup> La precariedad tiene que ver por tanto con las formas contractuales en que se da un trabajo y no con las características de su contenido. . Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO) Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Estos sectores, donde se incorporan los inmigrantes, han sido abandonados por los trabajadores autóctonos, entre otras razones por la precariedad que caracterizan dichas actividades.

La mayor incorporación de la mujer española al mercado de trabajo, y su mayor nivel educativo en las últimas décadas ha determinado un aumento de la mano de obra femenina para la realización de las tareas reproductivas<sup>20</sup>. Las mujeres pertenecientes a las clases medias, contratan mujeres inmigrantes mujeres autóctonas de clases bajas o con niveles educativos bajos para así, poder conciliar la vida laboral y familiar.

*“a la segmentación étnica producido dentro del mercado de trabajo español, se añade la segmentación sexual, como consecuencia de la reproducción de la desigualdad de género en la sociedad”<sup>21</sup>*

En una sociedad donde el trabajo y el empleo constituyen un mecanismo básico de distribución de la renta, de acceder a prestaciones sociales, de posibilidad de autonomía económica y de posición social, el empleo precario sitúa a quienes lo protagonizan en una posición de dependencia, de dificultad de acceso a los recursos básicos de la sociedad, y de inclusión/exclusión social<sup>22</sup>

### **2.6.1. Nivel de actividad femenina**

La tasa de actividad de las españolas se ha incrementado de manera notable en las últimas décadas, al tiempo que ha aumentado su presencia continuada en el mercado laboral. Sólo entre 1997 y 2007, la tasa de actividad femenina en España ha pasado del 38,1% al 48,4%, recortando distancias con respecto a la tasa de actividad de la UE-15 (45,6% y 50,6%, respectivamente). Sin duda, el crecimiento es significativo pero no iguala las tasas de actividad masculinas, ni en España ni en Europa. En España buena parte de ese incremento corresponde a la presencia de las mujeres casadas en el mercado laboral formal. En dos décadas, la tasa de actividad de las casadas se ha incrementado en más de 20 puntos, en particular en las edades centralmente reproductivas, de forma que tiende a desaparecer el viejo modelo tradicional típico del empleo femenino; entrada al mercado laboral, abandono del mismo con el matrimonio o la crianza y vuelta al mercado cuando los hijos e hijas son mayores.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> La internacionalización de la reproducción. La inserción laboral de las mujeres inmigrante en los servicios de proximidad. Tesis Doctoral Sonia Parella Rubio. Universidad de Bellaterra, mayo 2002.

<sup>21</sup> “Migración Femenina. Su impacto en las relaciones de género”. Carmen Gregorio Gil. Editorial Narcea 1998

<sup>22</sup> Se configura así un modo de “relación salarial” *en femenino* identificado por esa mayor exposición a formas atípicas de empleo, como la contratación temporal o la jornada a tiempo parcial (por la segregación vertical y horizontal y salarios más bajos); en suma, por la mayor participación femenina en cualquiera de las formas más flexibles de empleo o en la ausencia del mismo, véase paro o inactividad Maruani-Rogerat-Torns, 2000; Alonso, 2000) “Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo”, 2000, Icaria, Barcelona.

<sup>23</sup> Unos porcentajes que contrastan con los de veinte años atrás, cuando la tasa de actividad de las casadas encontraba su punto más alto en un escueto 45% entre los 25 y los 29 años, justo antes de la edad media de

## 2.6.2. Persistencia de antiguas y nuevas prácticas discriminatorias

Sin embargo, pese a los avances obtenidos, estudios recientes destacan la continuidad de antiguas prácticas discriminatorias, como la *discriminación salarial* a las que se le agregan otras como el *acoso sexual* mientras se refuerzan viejas desigualdades producto de cambios en las pautas de incorporación femenina *segregación ocupacional*<sup>24</sup> reforzada por la fuerte presencia femenina en los sectores del cuidado personal como consecuencia del traslado de los sectores medios hacia servicios de pago del trabajo domestico-familiar, frente a la imposibilidad de las familias conciliar la vida laboral y familiar. En cuanto al impulso dado el *empleo parcial* a nivel europeo, en España son escasas las ofertas de este, los salarios, salvo raras excepciones suelen ser bajos, los puestos de responsabilidad ejercidos desde una jornada parcial, son nulos, la opción a este tipo de empleo para conciliar la vida laboral y familiar, dificulta la independencia económica y su posibilidad de carrera.

## 2.7. Políticas públicas y normativa jurídica vigente en torno a la conciliación.

Por otra parte se constata la insuficiencia de las políticas públicas especialmente en lo que tiene que ver con el cuidado de los niños y las personas mayores. El coste económico de derivar estos cuidados, hace que algunas mujeres con bajos salarios, suelen inclinar la balanza a favor de dejar la actividad laboral, aunque sea temporalmente, ya que sus ingresos son insuficientes a la hora de costear esos servicios.

La ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras ha supuesto un cambio importante en el tratamiento legal sobre conciliación ya que además de integrar y ordenar las normas dispersas existentes hasta el momento en permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornadas para cuidados de hijos e hijas así como permisos puntuales por razones familiares incorpora aspectos nuevos como la ampliación de los permisos de cuidado por hijos en todos los casos o la exención de los permisos de cuidado para otros familiares diferente a los hijos y en un segundo grado de consanguinidad que no pueden valerse por sí mismos. La nueva ley aumenta los casos en que los permisos pueden disfrutarse tanto por el padre

---

nacimiento del primer hijo o hija. "El empleo femenino en España: Cambios y continuidades" .Foro de empleo // COFI Pilar Carrasquer (CER Quit- Dpto. Sociología UAB)- Septiembre, 2008

<sup>24</sup> El 60% del empleo femenino se concentra en sólo 6 sectores de actividad (sanidad y servicios sociales, comercio, educación, administración pública, servicios a las empresas y hoteles y restauración, por ese orden); mientras que, en los hombres, los 6 principales sectores donde se localiza el empleo son otros (construcción, administración pública, servicios a las empresas, comercio, agricultura y transporte por carretera) y sólo concentran el 40% del empleo masculino. De modo que segregación, pero también concentración, definen, hoy como ayer, el empleo femenino. "El empleo femenino en España: Cambios y continuidades" .Foro de empleo // COFI Pilar Carrasquer (CER Quit- Dpto. Sociología UAB)- Septiembre, 2008

como por la madre como forma de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este ley establece con independencia de las 16 semanas de baja por maternidad, hasta 3 años de excedencia para el cuidado de hijos menores de 8 años, teniendo el trabajador el derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo si la excedencia no ha sido mayor de un año y a otro de igual categoría si ha tenido una duración mayor.

Pero esta ley no recoge los derechos universales, ya que los permisos y las excedencias no suponen ningún tipo de retribución, por lo que son pocos los /las trabajadores que pueden acogerse a ellos. Además esta ley limita su amparo a aquellos trabajadores que tienen un contrato laboral estable /fijo.

### **3. Problema de investigación**

La adaptación de las mujeres emigrantes uruguayas con niños al mercado de trabajo barcelonés. Estrategias de compatibilización/conciliación entre las responsabilidades familiares (trabajo domestico y reproductivo) y el trabajo remunerado.

#### **3.1. Justificación**

Este trabajo pretende contribuir a la reflexión sobre lo que significa la conciliación entre la vida laboral y familiar, dado que se trata de una cuestión de gran relevancia y que creemos debería ser tomado en cuenta a la hora de diseñar políticas transnacionales.

Este trabajo busca profundizar en el conocimiento de la inserción laboral de las mujeres emigrantes con hijos, las dificultades y estrategias al respecto.

#### **3.2. Objetivos Generales**

Identificar las principales estrategias que utilizan las mujeres uruguayas con hijos en BCN para poder compatibilizar las tareas domesticas y el cuidado de los niños, con el empleo.

#### **3.3. Objetivos específicos**

Identificar las condiciones que facilitan o restringen la inserción laboral de las mujeres emigrantes.

Identificar los factores que especifican la inserción laboral de las mujeres emigrantes con hijos como ser el nivel socioeconómico del hogar, su nivel educativo, su condición de indocumentada /documentada, entre otras.

Analizar el significado que se le otorga a la vida familiar.

### 3.4. Hipótesis

Las hipótesis de partida que se plantean son las siguientes:

1. La necesidad de conciliar TR y TNR por parte de las parejas en hogares con hijos, recae en las mujeres. Situación que a su vez restringe opciones y posibilidades de estas en el mercado de empleo.
2. El nivel socioeconómico del hogar incide en el tipo de estrategia de las mujeres con hijos al momento de conciliar TR con TNR.
3. La condición de documentada /indocumentada de las mujeres emigrantes con hijos restringe o mejora las posibilidades de inserción laboral y las posibilidades contractuales de las mismas.
4. El nivel educativo y el “portafolios de activos” de las mujeres emigrantes con hijos, explica en parte las oportunidades laborales y las condiciones contractuales que experimentan.

### 3.5. Universo de Estudio

Nuestro universo de estudio está formado por todas las mujeres que han emigrado a Barcelona, a partir del año 2000, que tienen niños a su cargo, que han trabajado de forma remunerada, que buscan un empleo o que actualmente tienen un empleo.

### 3.6. Unidad de Análisis

Mujeres uruguayas con hijos residentes en Barcelona

Se ha privilegiado la perspectiva cualitativa dado que nos permite abordar el conocimiento desde la propia visión de los actores. Este método ha dado muestras de ser el más apropiado para esas áreas temáticas, pues permite reflejar lo que el actor siente, cree, dice y hace como producto del modo en que interpreta su mundo. De esta manera captaremos la realidad con la mayor riqueza posible en un movimiento hacia el estudio de caso, más microscópico, holístico y profundo. Nuestra perspectiva privilegia la siguiente herramienta metodológica: entrevistas en profundidad a fin de *“aprovechar los conocimientos singulares de los consultados”*<sup>25</sup>. Los objetivos de investigación del presente trabajo, su objeto y las dimensiones que se desean estudiar determinan la adopción de metodologías cualitativas. Así mismo, los fundamentos teóricos y técnicos de esta metodología no sólo la hacen pertinente para el desarrollo de los

---

<sup>25</sup>Manheim, J y Rich, R. “Análisis Político Empírico. Métodos de investigación en Ciencia Política” Editorial Alianza – 1988. Pág. 458

objetivos, sino que la convierten en una herramienta privilegiada para comprender y dar cuenta de las estrategias de compatibilización entre vida laboral y vida familiar.

### **3.7. Diseño Muestral**

Dadas las características de las metodologías que se utilizarán en esta investigación, las decisiones muestrales van a estar asociadas únicamente a las entrevistas que se le realizarán a mujeres emigrantes con hijos a cargo

Estos entrevistadas cumplirán las condiciones del muestreo teórico ya definido y serán elegidos a través de la técnica “bola de nieve” Es decir que los entrevistados nos conducirán a otros para de esta forma poder contactar con ellos y coordinar la entrevista. A la hora de realizar el trabajo de campo mediante las entrevistas, se buscará llegar al punto de saturación, definido como el punto en el cual el desarrollar nuevas entrevistas deja de aportar nuevos elementos para la investigación

### **3.8. Técnica de recogida de datos**

De la amplia variedad de técnicas que ofrece la metodología cualitativa hemos optado por aplicar entrevistas individuales en profundidad. Dado que dicho instrumento permite la obtención de información mediante una conversación profesional con una persona con la finalidad de alcanzar los objetivos de una investigación. La entrevista individual ha pretendido acceder a través de la conversación a lo que es relevante y significativo para las entrevistadas los significados, puntos de vista, interpretaciones y vivencias que ellas experimentan sobre lo que les rodea.

Hemos pretendido que la entrevista se pareciera lo máximo posible a una conversación natural, procurando que con el mínimo posible de preguntas la entrevistada nos diera la máxima información.

Hemos comenzado haciendo una presentación y explicación del objetivo del proyecto. Luego hicimos preguntas generales y las preguntas mas concretas las efectuamos para ayudarnos en el caso que de que la información que necesitamos no surgiera de forma “natural”.

### **3.9. Trabajo de campo**

En este punto explicaremos la forma en que hemos aplicado, en el contexto particular de nuestra investigación, la técnica de recogida de datos que hemos descrito mas arriba En el desarrollo de la presente investigación se ha realizado un total de 20 entrevistas individuales en profundidad semiestructuradas La entrevista ha comenzado con una presentación y

explicación del objetivo del proyecto y de la entrevista y una recogida de información en una ficha personalizada para cada entrevistada.

Las entrevistas fueron realizadas a mujeres con hijos a cargo y se ha intentado incluir las distintas experiencias para producir un amplio rango de visiones sobre el tema. Se ha tomado distintas categorías: nivel educativo (profesional /no profesional), nivel socioeconómico del hogar (ingresos del hogar), edad de los hijos (menores de tres/mayores de tres años) y su condición de emigrante (documentada/indocumentada)

Las conversaciones producidas en las entrevistas individuales se han registrado mediante una grabadora para su posterior transcripción. Las transcripciones se han realizado respetando completamente lo enunciado en la conversación.

## 4. Análisis de la Información

### 4.1. Estrategias de conciliación

Las principales estrategias que hemos detectado en nuestro estudio son:

1. Ir al paro y permanecer en él la mayor parte del tiempo posible
2. Dejar de trabajar aunque no se perciba prestación
3. Medidas conciliatorias (bajas maternales, excedencias, reducción de jornada)
4. Centros escolares , guarderías y casales
5. Compra de servicios domésticos: canguro
6. Redes familiares
7. Adaptar el régimen de trabajo a las necesidades familiares : las mujeres autónomas o que trabajan por su cuenta

Tal como mostraremos a continuación, lo más habitual es combinar las diferentes estrategias. Nuestras entrevistadas recurren a la combinación de varias estrategias para poder conciliar su vida laboral y familiar.

#### 4.1.1. Ir al paro y permanecer en él la mayor parte del tiempo posible<sup>26</sup>

Las mujeres entrevistadas que al momento de tener su primer hijo, contaban con un empleo con baja retribución salarial y/o contrato eventuales, debido a la escasez de plazas públicas de guarderías, al corto tiempo que dura la baja maternal, y al alto precio de los servicios de cuidado, optaron por solicitarle a su empleador que las enviara al paro, asegurándose un ingreso , evitando tener que pagar por servicios de cuidado , y una vez que se consumió el tiempo del paro algunas solicitaron la ayuda estatal hasta que sus niños cumplieron los tres años, que en Barcelona es la edad donde la escolarización comienza a ser obligatoria, gratuita y a tiempo completo. En esta situación han estado o están el una gran parte de las entrevistadas.

*“Los ingresos de mi trabajo no me permitían pedir excedencia o reducción por lo que preferí irme al paro, durante 1 año y medio, luego que se me terminó y como conseguí plaza en una guardería pública empecé a trabajar” E1, una niña de 3 años*

*Primero me fui al paro, para poder cuidar de mi bebe y poder cubrir los gastos, luego cuando cumplió el año lo puse en la guardería, hago una jornada parcial (trabajo 5 horas como teleoperadora) E4, una beba de 18 meses*

*“Cuando quedé embarazada, yo estaba con un contrato a término, entonces arreglé con mi jefe que trabajaría hasta que naciera y luego me tomaría el paro, así que nació el bebé, me fui los 4 meses de baja y me tomé esos 3 de paro y luego me puse a buscar trabajo” E10, Tania un niño de 4 años*

---

<sup>26</sup> En el territorio Español la prestación por desempleo se cobra durante un tiempo proporcional al tiempo que se ha cotizado a la seguridad social. Así un trabajador/a que haya cotizado a la seguridad social durante un año, una vez que ha finalizado su relación laboral, sea por despido o por finalización de su contrato laboral, tiene derecho a percibir el 70% de su retribución durante 4 meses, esto se puede acumular hasta dos años consecutivos, y una vez agotado estos dos años, si tiene un niño menor de 3 años podrá percibir una ayuda de 420 eur hasta que el menor cumpla los tres años de edad.

Cuando se le ha preguntado porque han sido ellas quienes han tomado esta decisión de renunciar aluden a dos motivos: en primer lugar el querer permanecer con sus hijos mientras son pequeños, disponer de más tiempo para lo que consideran es lo más importante en sus vidas que son sus hijos.

*"Los ingresos de mi trabajo no me permitían pedir excedencia o reducción de jornada por lo que preferí irme al paro (...), la baja por maternidad es muy corta y puede ser muy duro dejar 8 horas a un bebe E1.*

Generalmente es una estrategia frecuente cuando los niños son menores de tres años. Cuando los hijos son mayores, las mujeres no permanecen "voluntariamente" en el paro, sino el tiempo necesario para encontrar un empleo.

Para las entrevistadas que han optado por estas estrategias, el hecho de haber emigrado y no contar con ayuda familiar, ha condicionado esta opción. Para aquellas cuya retribución salarial era muy baja, mantener un puesto de trabajo era económicamente inviable, el gasto producido por el pago de la guardería o canguro, hacen que el empleo pierda su finalidad económica. |No suele ser una opción utilizada en mujeres cuyos ingresos familiares son altos.

Esta opción esta totalmente restringida para aquellas mujeres emigrantes que están indocumentadas.

#### **4.1.2. Dejar de trabajar aunque no se perciba prestación alguna**

Generalmente se trata de mujeres que no poseen permiso de residencia, ni de trabajo y cuyos ingresos son bajos. Generalmente optan por abandonar el empleo cuando se empieza a notar el embarazo hasta que el niño cumpla la edad para la escolarización obligatoria. Es una opción que se reitera, cuando no se poseen papeles, a excepción de encontrar un trabajo informal <sup>27</sup> con ingresos que permitan pagar una guardería privada, y esperar a que el bebe cumpla 4 meses para que lo admitan en una privada.

Según afirman las entrevistadas, han tenido que dejar de trabajar al no disponer de red familiar y no poder costear los precios de los servicios privados de cuidado, y como carecen de documentación tampoco ha podido acceder a paro o a las otras prestaciones /ayudas para mujeres sin empleo con niños menores de 3 años

*"Ahora no estoy trabajando, estoy cuidando a mi bebe de dos años, esperaré a que cumpla los 3 para trabajar, como la escuela a partir de esa edad no tenés que pagar, es gratuita. Como todavía no tengo papeles, no puedo pedir plaza en la guardería pública porque sin papeles no puedes pedir. la, tampoco tengo familiares acá para que me los cuide" e7, bebe de casi 3 años*

*"Tampoco puedo pedir plaza en la pública que es más barata que la privada porque no tengo papeles y no me puedo permitir pagar una canguro porque se me iría todo el sueldo" E7*

---

<sup>27</sup> Trabajo sin contrato laboral

### 4.1.3. Medidas conciliatorias

Son todas aquellas medidas implementadas en las organizaciones con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores. Cabe recordar que en la mayoría de los casos, para hacer uso de estas medidas hay que tener un contrato de trabajo fijo, por lo que quedan excluidas aquellas trabajadoras que no tienen contrato, y aquellas con contrato de trabajo precario. Un grupo de medidas son aquellas relacionadas con la flexibilidad de horarios, tanto con lo que respecta al tiempo (horarios flexibles de entrada y de salida, posibilidades de concentrar horas semanales en tres o cuatro días, y la posibilidad de trabajar desde casa algún día de la semana), estas medidas son muy valoradas para las entrevistadas que disfrutaban de las mismas, al punto que constituyen una motivación para continuar en la empresa.

Otra medida es la reducción de jornada, esta es una estrategia muy utilizada por nuestras informantes, destacan que la reducción horaria permite hacer más “soportable”, conciliar la esfera laboral y familiar, aunque mencionan el hecho de que va acompañada de una reducción proporcional de sueldo aunque no de la carga de trabajo.

*“yo estoy con reducción de jornada, y dos días hago teletrabajo en casa 3 horas de cada vez... Aunque es bueno para poder estar con el bebe, te reducen horas, sueldo pero no trabajo, tengo que hacer las mismas cosas que antes en menos horas” E3*

Otra medida es la excedencia, que permite alargar la baja por maternidad, hasta casi un año después de haber finalizado la misma, aunque en nuestro caso solo una de las entrevistadas se acogerá a esta medida. Es frecuentemente mencionada en como una de las medidas más valoradas por las mujeres, por lo que supone un tiempo adicional para el cuidado del bebé cuando es muy pequeño, pero también mencionan el hecho de que no podrían prescindir de cobrar su salario durante tanto tiempo y se trata de un permiso no retribuido.

**El discurso maternal:** Cuando se les ha preguntado porque han sido ellas quienes han tomado la decisión de reducir jornada, pedir excedencia, y haberse ido al paro y no sus parejas, generalmente aluden que es mejor que sea la madre que se encargue del cuidado de los hijos y segundo porque sus parejas tienen un sueldo más alto y por tanto es más racional económicamente hablando que sean ellas quienes reduzcan.

*“porque claro los niños siempre necesitan estar más tiempo con su madre”. E2*

*“considero que cuando son tan pequeños necesitan más estar con su madre que con su padre” e12*

*“pero para mi poder disfrutar de más tiempo con mis hijos no tiene precio, para mi familia es lo más importante” E16*

Estos estereotipos de género, en relación a la maternidad /paternidad se encuentran muy presentes en los discursos de las mujeres. Mujeres que no tienen restricciones de tipo económico para utilizar determinadas estrategias, suelen ver afectada su disponibilidad laboral al entender que es “más necesario” el tiempo que la mujer dedica a los hijos que el que podría dedicar el varón. Si bien el nivel socioeconómico de nuestras entrevistadas parecería

incidir en la elección de una estrategia y no de otra, se mantiene constante el estereotipo de género relacionado a la mujer como proveedora de cuidados al interior de la familia.

#### 4.1.4. Centros escolares, guarderías y casales<sup>28</sup>

Los centros escolares, aparte de cumplir con su función educadora, también es utilizado por las madres como una estrategia de conciliación, ya que les permite tener a sus hijos cuidados mientras están trabajando, aunque uno de los principales problemas es la asincronía entre los horarios laborales y los horarios escolares. Además de los horarios lectivos, y del horario del comedor, hay muchas madres que alargan la estadía de sus hijos en la escuela, con actividades extracurriculares, realizadas en el mismo centro, para así hacerlo coincidir con el horario de entrada o salida al trabajo, sin embargo a veces esto tampoco basta para cubrir los horarios laborales debiendo contratar un/a canguro para poder hacer coincidir los mismos.

La guardería ha sido la estrategia que han utilizado la mayor parte de nuestras entrevistadas para cuidar a sus hijos cuando eran bebés, dado que al no disponer de red familiar, han enviado a sus hijos a guarderías desde la finalización de la baja por maternidad. Aun las mujeres que optaron por irse al paro los meses que podían cobrar prestación, a la finalización de este debieron utilizar estas hasta que los niños cumplieran la edad mínima de la escolarización obligatoria como estrategia para poder trabajar.

En el caso de poseer redes familiares, algunas mujeres, envían unas horas a los niños a la guardería y el resto del tiempo permanece con los familiares. Las madres las valoran muy positivamente, aunque destacan el precio alto de las cuotas, y que aunque que las guarderías públicas son más económicas que las privadas, suelen disponer de pocas plazas. Por otra parte, las mujeres inmigrantes que no tienen papeles, no pueden solicitar plaza, ya que es requisito, disponer de tarjeta de residencia y/o trabajo, y las guarderías no aceptan menores de 4 meses, que en España es el tiempo de baja maternal estipulado por la seguridad social. Si las mujeres, dado que no cobrarían prestación por maternidad, quisieran trabajar de forma remunerada poco tiempo después del parto, no dispondrían de lugares donde dejar a su bebe durante ese tiempo.

El alto precio de las guarderías privadas podrían restringir esta opción a aquellas mujeres cuyos ingresos familiares son bajos.

Los casales son especialmente utilizados durante las vacaciones escolares con los campamentos, granjas, aunque suelen ser caros, son un recurso utilizado para tener donde dejar a los niños durante las vacaciones.

---

<sup>28</sup> Nombre que se le otorga en Cataluña a los centros que se dedican a actividades lúdicas infantiles durante las vacaciones de verano.



#### 4.1.5. Compra de servicios domésticos y de cuidado: La canguro y la “señora” de la limpieza

Recurrir a una canguro (niñera) es una estrategia muy utilizada cuando no se dispone de red familiar, cuando los niños son muy bebés y también para cubrir algún desajuste de horarios (horario de entrada y salida de guardería y centros escolares). Suelen ser un recurso más caro que las guarderías, por tanto limitado a las mujeres con ingresos medios o altos.

Aquellas entrevistadas, especialmente mujeres profesionales, con contratos de trabajo indefinidos, o autónomas con ingresos medios y altos, contratan mujeres por horas, algunos días a la semana para que las ayuden con las tareas domésticas. La mayoría de las entrevistadas afirma que de esta manera también se han evitado un conflicto con sus parejas por el tema de quien realiza o se hace cargo del trabajo doméstico.

*“este tema de la casa, y la comida era un motivo de continua discusión, entiendo que limpiar la casa lleva un tiempo que yo prefiero dedicarlo a mis hijos a estar con ellos, entonces hasta que decidí traer a una persona para que me ayudara (...) yo le dije “no puedo más, vos no me ayudas y es esto o es esto”, y él me da la mitad del sueldo de la mujer, igualmente ella viene a limpiar profundo no hace el día a día, el día a día lo hago yo. El juega mucho con los niños, lava los platos de la cena y hace la compra semanal. Pero bueno gracias a esta señora es que me evité un conflicto de pareja, imagínate, trabajar, y con niños tan pequeños, hacer todo lo de casa, era un infierno, andaba siempre malhumorada y muy cansada. No digo que ahora sea más justo, porque él se desentiende de todo, sino que es menos duro para mí que él se desentienda” E16*

Cabe agregar que la externalización de estas tareas está claramente feminizada ya que recae en otras mujeres. En todos los casos las canguros y las mujeres que ayudan con la limpieza, son mujeres y uruguayas. En el caso de aquellas que reciben ayuda de la red familiar, se trata de madres y/o suegras.

#### 4.1.6. La red familiar y las estrategias transnacionales de cuidado

En los casos de los inmigrantes que si tienen familia, el recurso de los abuelos es una estrategia buscada expresamente, para que los niños no permanezcan muchas horas en guarderías o cuidados por “extraños” y como forma de que reciban mejores cuidados.

La ayuda de la red familiar, especialmente de la generación precedente es para las madres trabajadoras uruguayas el recurso principal que echan en falta para poder compatibilizar el mundo laboral y el doméstico.

*“Me las arreglo con la guardería, el colegio y el comedor y a mi madre que por suerte vive aquí y me pueda dar una mano” E2*

*“Mi suegra cuando nació la niña trabajaba 5 horas como administrativa de 9 a 14 horas en un despacho, así que yo arreglo en mi trabajo para entrar más tarde, se quedaba unas horitas con una canguro y después venía mi suegra a mi casa hasta la hora que yo volvía de trabajar, luego más grande siempre me han ayudado yendo a llevarla o a recogerla al colegio. Cuando era pequeña, me preparaba la cena, y me*

*ayudaba a planchar, la verdad no se que hubiera hecho de no ser por ella. Además de estar tranquila porque me iba a trabajar con la confianza de saber que estaba bien atendida e17*

*“en las vacaciones vienen los abuelos y quedan con ellos” E11*

*“mis suegros siempre me han dado una mano con mi hijo y ahora quieren hacer lo mismo con este” E20*

Sin embargo, es frecuente que las visitas “anuales” de los abuelos, el viaje de los padres desde Uruguay para ver a sus nietos coincidan con las “vacaciones” escolares para cuidar de ellos mientras sus padres trabajan, como forma de hacer coincidir las visitas con las vacaciones escolares, lo cual conforma una verdadera estrategia transnacional de conciliación. Así también como las visitas puntuales en fechas especiales cuando nace un nieto/a para ayudar a la hija/nuera en momentos donde se requiere un apoyo familiar extra, en situaciones de enfermedad, etc.

*“también ha venido mi suegra a visitarnos 3 veces en vacaciones escolares, lo cual ha sido una suerte porque cuando ha venido mi suegra no tuve que enviarlo a ningún casal de verano” E2*

*“Mis padres viajan en vacaciones escolares lo cual para mi es una ayuda ya que cuento con ellos ese mes” E6*

Hemos observado que el hecho de que madres/suegras residan fuera del país es un recurso que las mujeres echan en falta, recurso que consideran fundamental para hacer posible la incorporación a la actividad remunerada sin sentir que “descuidan” a sus hijos, o que los dejan en lugares o con personas que no les dedicarían la misma atención o cariño, especialmente cuando son pequeños.

*“En Uruguay con los abuelos y mis hermanos hubiera sido muchísimo más fácil.” E11*

*El principal problema para mi es no tener familia, fijáte que en mi caso, cuando nació mi hijo mayor yo estaba en Uruguay y se lo dejaba a mi madre o a mi suegra y podía ir a hacer alguna limpieza E7*

*“En Uruguay tendrías mas familia para ayudarme, tengo a mi madre, suegra y a una tía-abuela, acá no.” E8*

#### **4.1.7. Adaptar el régimen de trabajo a las necesidades familiares: las mujeres autónomas o que trabajan por su cuenta**

Hemos visto que en las entrevistadas, la opción por este régimen de trabajo es una estrategia más de compatibilización de la vida familiar/laboral, ya que según afirman la opción por este tipo de régimen de trabajo constituye una forma de disponer de más tiempo para su familia, autogestionarse el volumen, tiempo y horarios de trabajos, y disponer de un ingreso. Además todas trabajaban por cuenta ajena antes del nacimiento de sus hijos.

Entre las entrevistadas, una gran parte de las mujeres que trabajan por su cuenta tienen un ingreso medio/alto y la otra mitad, trabaja en empleos informales, con ingresos bajos y estacionales.

*“yo me decidí ser autónoma porque tengo más libertad para poder compaginar las dos cosas. El tiempo me rinde mas ,yo muchas veces después que ellos se duermen me preparo un café, mientras trabajo pongo una lavadora, o pongo el caldo , además del tiempo que puedo disponer con ellos cuando vienen del Cole, los niños necesitan tiempo y dedicación y de esta forma puedo estar más con ellos. Yo necesito trabajar, he trabajado desde siempre, me gusta tener mi dinero, ser independiente, y así los puedo atender mientras trabajo” E5*

*“yo estuve sin trabajar durante casi 3 años y ahora soy autónoma, eso me permite tener horarios flexibles para poder atender a mis hijos, sino hubiera sido imposible o muy estresante volver a trabajar. Yo he decidido reducir jornada ya que considero que cuando son tan pequeños necesitan más estar con su madre que con su padre” E12*

Para las mujeres que trabajan en negro, esta opción laboral constituye una forma de conseguir ingresos que mejoran la economía familiar y cuidar de sus hijos personalmente, dada la imposibilidad de acceder a servicios de cuidado privados , a la ausencia de redes familiares y en algunos casos a la imposibilidad de acceder a un empleo formal cuando se carece de permiso de trabajo.

*“Como las guarderías son caras, yo no trabajé hasta que el peque cumplió 3 años y empezó el colegio, al principio empecé trabajando así en negro porque no tenía papeles, para limpiar en casas particulares no necesitas papeles, ahora, aunque ya tengo permiso de residencia y trabajo, me conviene trabajar así, puedo cuidar a los nenes yo sin pagar guardería y me rinde más el dinero” E18*

En este capítulo analizaremos cuales son y cuales s son los principales problemas que afirman tener para conciliar estos ámbitos y que estrategias de conciliación de la vida labor y familiar utilizan las mujeres entrevistadas.

## 5. Principales problemas para conciliar la vida laboral y familiar

En los puntos anteriores hemos vistos las principales estrategias de conciliación a las que recurren las mujeres. Lo más frecuente es que cada núcleo familiar combine varias de ellas, a pesar de esto, generalmente surgen problemas a la hora de conciliar la vida laboral y familiar.

Según nuestras entrevistadas los principales problemas son:

### 5.1. Horarios laborales extensos

La mayor parte de las entrevistadas, menciona este como uno de los principales problemas para poder conciliar su vida laboral y familiar. Las largas jornadas laborales que existen en la mayoría de las empresas /organizaciones lleva a disponer de menos tiempo para otros ámbitos de la vida. Si bien algunas de las entrevistadas disponen de un contrato laboral fijo, el cual les posibilitaría legalmente solicitar la reducción de jornada, en la práctica debido a la reducción de salario, y a que no está “bien visto” en todas las empresas, algunas mujeres no se “atreven” a solicitarla.

*“No en todas las empresas está bien visto, cuando nació mi hija, por mi situación contractual yo no podía, y ahora en esta empresa, aunque tengo contrato fijo y podría pedirlo, sé que mi jefe no lo vería bien. Y ahora si bien yo trabajo desde casa dos días, hago toda la jornada, mi puesto de trabajo implica disponibilidad total, no se puede hacer en menos horas, y en mi empresa no estaría bien visto pedir reducción y/o excedencia” E6*

Las mujeres que carecen de contrato fijo, no pueden solicitar reducción laboral. Por otra parte, trabajar muchas horas, tener que llegar tarde por la noche y no poder disponer de tiempo deseado para estar con los hijos /as provoca que muchas madres incluso expresen que se han sentido culpables por no estar desempeñando bien su papel de madres. El tiempo que se le dedica a los hijos o no, es una preocupación muy presente en todo el discurso de las entrevistadas. Esta tensión entre la vida laboral y familiar es muy recurrente en el discurso de nuestras informantes, especialmente entre las mujeres con largas jornadas laborales, así como la sensación de culpabilidad y de insatisfacción por tener la impresión de no llegar a todo. El recurso de buscarse un trabajo a tiempo parcial, es recurrente en las entrevistadas, cuando los niños son pequeños, pero tienen como contrapartida la reducida remuneración y la escasa perspectiva de promoción profesional

*“Siento que paso demasiadas horas separada de mi hija y eso no me gusta nada, trabajo de lunes a jueves 8 horas y media, aunque salgo los viernes antes, a esto súmale los tiempos de traslado y como no tengo contrato fijo no me puedo plantear reducir horario. Siento el horario demasiado extenso... el principal obstáculo es que al reducir horario también se te reduce sueldo” E1*

*“también me da un poquito de culpa no poder estar más tiempo con ellos, especialmente con el chiquito que todavía es un bebe, porque claro los niños siempre necesitan estar más tiempo con su madre.”E2*

Para las mujeres que no tienen papeles de residencia, los bajos salarios y la vulnerabilidad jurídica y laboral, (trabajo sin contrato) se traduce en larguísimas jornadas laborales:

*“el sueldo de mi marido no alcanza para todo, así que trabajo en un restaurante en la cocina, hago 10 horas en el restaurante, mas el viaje y la media hora para comer, son casi 12 horas fuera de mi casa , trabajo en negro y no me puedo plantear pedir menos horas, con la crisis y además sin papeles me tengo que quedar con lo que hay, además acá me están tramitando los papeles. Tampoco puedo pedir plaza en la guardería pública que es más barata que la privada porque no tengo papeles y no me puedo permitir pagar una canguro porque se me iría todo el sueldo, como acá no tenemos familia, mando a mi bebe a una guardería privada, al final de la semana termino molida, los domingos de lo único que tengo ganas es de dormir y estar con mi bebe” E14*

## **5.2. Horarios laborales rígidos**

Relacionado con el punto anterior, la rigidez de los horarios , la exigencia de entrar o salir a una determinada hora, de tener que hacer una cantidad de horas por día, lo que obstaculizaría también la conciliación, Las mujeres que dispone de flexibilidad horaria lo destaca como una aspecto positivo en su trabajo.

Entre las entrevistadas el recurso de dejar de trabajar por cuenta propia para convertirse en autónomas, es reiterativo, ya que valoran de forma muy positiva, el poder gestionar más libremente su tiempo y disponer de más tiempo para sus hijos.

*“Entre otras cosas yo me decidí ser autónoma porque tengo más libertad para poder compaginar las dos cosas. El tiempo me rinde mas, yo muchas veces después que ellos se duermen me preparo un café, mientras trabajo pongo una lavadora, o pongo el caldo , además del tiempo que puedo disponer con ellos cuando vienen del Cole, los niños necesitan tiempo y dedicación y de esta forma puedo estar más con ellos. He trabajado desde siempre, me gusta tener mi dinero, ser independiente, pero de cualquier manera para mí lo más importante son mis hijos”E5*

*“Para mí el principal problemas son los horarios, yo soy medica y los horarios escolares nunca cubren las guardias, ni mi jornada (...)Es cansador y más que nada estresante por mis horarios las guardias no deberían durar 24 horas, y a veces coinciden con las de mi marido, mi trabajo me encanta, pero llevo mal lo de poderle dedicar poco tiempo a mis hijos, la jornada laboral debería ser de menos horas ”E11*

## **5.3. Asincronía entre los tiempos escolares y los tiempos laborales**

La gran mayoría de las entrevistadas destacan este hecho como uno de sus principales problemas, su lógica, horarios, y actividades complementarias parece estar más orientados a una mujer cuya única dedicación es el hogar y la familia, ya que estos establecimientos cubren unas jornadas que rara vez coinciden completamente con las jornadas laborales. Otro momento complicado es cuando llegan las vacaciones, gran parte de nuestras entrevistadas solo hacen coincidir con su pareja una o dos semanas al año de vacaciones, el resto se lo turnan para que el padre o la madre puedan estar el máximo tiempo vacacional, mientras los niños no van al colegio /guardería. Otras recurren a Casals y campamentos escolares, y algunas reciben la visita de su familia, pero estos recursos no suelen ser económicos y tampoco cubren las vacaciones.

*“soy medica y los horarios escolares nunca cubren las guardias” E11*

*“yo por mi trabajo tengo que viajar y evidentemente la escuela no cubre mis viajes, ni siempre la canguro puede quedarse también de noche”E6*

*“Para mí lo peor son los horarios escolares que no cubren horarios para quienes tienen trabajos como el mío, con horarios atípicos, entonces tengo que tener también una mujer que los vaya a recoger y este en casa hasta que yo vuelva” E19*

#### **5.4. El precio de los servicios de cuidados**

El recurso a la ayuda doméstica remunerada para poder resolver la asincronía de horarios escolares y laborales, la falta de flexibilidad y la ausencia de redes familiares, es un recurso limitado a aquellas mujeres cuyos ingresos familiares son medios o altos. Son menos las entrevistadas que cuentan con apoyo de la red familiar por lo que una parte de nuestras informantes ha optado en algún momento por irse el paro, y permanecer el máximo tiempo posible y, otras por no trabajar hasta que el niño no cumpla la edad de asistir a la educación obligatoria y algunas por trabajar en la economía sumergida sin aportes a la seguridad social (limpieza y costura) porque no les es económicamente viable costear los gastos de una guardería o canguro. Limpiando por horas y cosiendo en su casa pueden hacerlo en el horario que los niños están en el Cole, o llevarlos a su lugar de trabajo.

*“los voy a buscar al mediodía para que vengan a comer a casa y no pagar el comedor, luego los vuelvo a llevar, tengo 4 limpiezas fijas y una casa donde voy dos veces por semana a bañar, y sacar a pasear a un anciano, mas hacer casi todo lo de la casa que como mi marido hace horas extras, y trabaja mucho, no puede ayudarme. Si pagara como autónoma, me rendiría mucho menos (...) trabajar por mi cuenta me permite que los horarios los elijo yo, en algunas casas no les importa que yo lleve a los niños (...) eso me permite cuidar yo misma a mis hijos y ganar un dinero” E18.*

*“Yo he decidido trabajar por mi cuenta porque así los cuido, yo, tengo más libertad de horarios para mí, si se enferman estoy yo, los puedo llevar al médico yo, a la escuela, es cansador, y un poco estresante cuando tengo que hacer entregas a la tienda o he quedado en terminar una costura para tal día. Ahora un poco menos porque son más grandes y puedo aprovechar a coser y limpiar cuando están en la escuela, pero también tengo que hacer las cosas de la casa, entonces el horario no me da, los atiende a ellos cuando vienen de la escuela y sigo cosiendo después que se van a dormir.” E 15*

#### **5.5. No disponibilidad de la red familiar**

El recurso a la red familiar se desvanece en la sociedad receptora, ya que la mayor parte de los miembros de la familia (especialmente madre, suegra y/o hermanas) residen en el país de origen. El debilitamiento de las redes familiares es vivido como una pérdida por las mujeres a causa de haber emigrado. Para las mujeres con mejores recursos económicos, la disposición de la red familiar implicaría paliar los desajustes horarios en la organización cotidiana, sin embargo, para las mujeres que no tienen papeles o su situación laboral es precaria implicaría poder mantener un empleo después del nacimiento de sus hijos, dado la falta de recursos económicos para acceder a los servicios privados y la imposibilidad de acceso a los servicios públicos y gratuitos por su situación jurídica, por lo que el no contar con una red familiar, supone para algunas tener que renunciar a su vida laboral, -siempre que esta opción sea posible o bien teniendo que adaptar al máximo su participación laboral a las necesidades reproductivas, llegando en algunos casos a trabajar en la economía sumergida, como única opción de tener un ingreso y poder cuidar de los niños.

*"Hago trabajos de costura para una tienda, y dos limpiezas y clientas particulares de costura. Trabajo en negro, no pago como autónoma, sino no me rendiría, capaz que más adelante, así algún día me puedo jubilar. Trabajo para dos tiendas y tengo dos limpiezas. Una es de venta de ropa femenina y la otra es de ropa de hogar. (...) Para mi es la manera de cuidar a los nenes y poder trabajar, cobro por trabajo hecho y las limpiezas las hago en dos casas que están bastante cerca de la mía a la hora que los niños están en la escuela, pero si tengo que llevar alguna nena en vacaciones está todo bien y no me dicen nada. Lo malo es que en la tienda cuando no hay trabajo no me llaman. En febrero, julio y agosto casi no hay trabajo, y en setiembre con la vuelta al Cole y en diciembre el trabajo sube muchísimo. Pero bueno es lo que hay" E15*

*"tengo 4 limpiezas fija y una casa donde voy dos veces por semana a bañar, y sacar a pasear a un anciano, mas hacer casi todo lo de la casa que como mi marido hace horas extras, y trabaja mucho, no puede ayudarme. Si pagara como autónoma, me rendiría mucho menos, quizás lo haga más adelante para algún día poderme jubilar, trabajar por mi cuenta me permite que los horarios los elijo yo, en algunas casas no les importa que yo lleve a los niños por los que a esas casas voy a limpiar cuando salen del Cole y eso me permite cuidar yo misma a mis hijos y ganar un dinero" E18*

O tener que trabajar largas jornadas en empleos precarios para, que sea viable el poder pagar una guardería y contar con un ingreso, cuando el salario de la pareja no alcanza para vivir:

*"el sueldo de mi marido no alcanza para todo así que trabajo en un restaurante en la cocina, son casi 12 horas fuera de mi casa, trabajo en negro y no me puedo plantear pedir menos horas, con la crisis y además sin papeles me tengo que quedar con lo que hay, además acá me están tramitando los papeles. Tampoco puedo pedir plaza en la guardería pública que es más barata que la privada porque no tengo papeles y no me puedo permitir pagar una canguro porque se me iría todo el sueldo, como acá no tenemos familia, mando a mi bebe a una guardería privada" E14*

*"El principal problema para mi es no tener familia, fijáte que en mi caso, cuando nació mi hijo mayor yo estaba en Uruguay y se lo dejaba a mi madre o a mi suegra y podía ir a hacer alguna limpieza. También está todo el tema de los papeles, que todavía no he podido solucionar. Pero te repito que para mí el tener familia es crucial, porque si yo tuviera con quien dejarlo, podría trabajar ya que para cuidar niños, ancianos, o limpiar no te piden papeles..." E7*

Sin embargo en los casos en que se tienen familiares, las distancias, los ritmos de trabajo y la ausencia de tiempo libre dificulta mantener el mismo tipo de vínculo que tenían en la sociedad de origen.

*"Me las arreglo con la guardería, el colegio y el comedor y a mi madre que por suerte vive aquí, pero como trabaja, tampoco es que pueda estar siempre disponible, aunque igual siempre que puede me da una mano" E2*

*"Afortunadamente tengo a mi madre aquí, pero ella trabaja cuidando ancianos todos los días, a pesar a todo me ayuda sino no sé lo que haría, ya que aunque ella trabaja como vive cerca, viene a mi casa todos los días un par de horas, y me cuida a la bebe mientras yo hago las cosas de la casa y las de la bebe, sino no sé cómo haría" E3*

Ante la debilidad de las redes familiares, las otras redes de soporte integradas por mujeres inmigrantes adquieren importancia. La ausencia de redes familiares muchas veces se suple con redes informales de apoyo, integradas por amigos, pero rara vez estas redes suelen el apoyo diario y continuado que ofrecen las redes familiares: se trata de apoyo reservados para momentos de especial necesidad.

*“yo por mi trabajo tengo que viajar y evidentemente la escuela no cubre mis viajes, ni siempre la canguro puede quedarse también de noche, tengo unos amigos que me echan una mano en esos casos” E6*

*“Redes informales de mujeres, mamás que conocí en guarderías y en grupos de crianza” E12*

Las mujeres que están casadas con hombres que tienen su familia de origen en Barcelona, con independencia de que su suegra/o no estén absolutamente disponibles para cuidar de los nietos, valoran de forma muy positiva el poder contar con su apoyo, llegando a ser un elemento principal de la organización cotidiana de estos hogares:

*“Mis suegros siempre me han dado una mano (...)yo arregle en mi trabajo para entrar más tarde, se quedaba unas horitas con una canguro y después venía mi suegra a mi casa hasta la hora que yo volvía de trabajar, la verdad no se que hubiera hecho de no ser por ella. Además de estar tranquila porque me iba a trabajar con la confianza de saber que estaba bien atendida” E17*

## **5.6. Gestión de las Eventualidades**

Aunque muchas de nuestras entrevistadas, tienen resuelto el día a día, cuando surge un imprevisto como la enfermedad de un hijo, esto se torna muy problemático, ya que generalmente las empresas o organizaciones no tienen establecidas medidas en el caso de que los hijos/a se pongan enfermas, eventualidad que suele ser la más frecuente. También destacan que el hecho de faltar al trabajo por la enfermedad de un hijo/a o por tener que llevarlo al médico, no está bien visto por los/las superiores, y en el día a día cuando se enferman siempre son ellas quienes se hacen cargo de su cuidado.

*“El problema principal es cuando la bebe se ha enfermado, no tengo con quien dejarla, he tenido que faltar, y si bien mi jefe es bastante bien, y me ha permitido que esos días los pudiera descontar de mis vacaciones” E4*

*“Los problemas son muchos, el principal: cuando se enferman conseguir a alguien para que se quede con ellos, el tema de no tener familia aquí que te de una mano en esos casos” E9*

*“Es todo un tema cuando se enferma, porque no tenemos familia acá, así que cuando se enferma llamo a una canguro o yo ese día cambio mi turno con alguna compañera, pero la verdad es que es un poco cansador” E13*

### **5.6.1. Cansancio y Estrés**

Para la gran mayoría de nuestras entrevistadas, la familia y las obligaciones laborales terminan absorbiendo todo su tiempo generando en la mayoría de los casos situaciones de cansancio y estrés. La articulación de los diferentes tiempos, el laboral, el familiar y el doméstico se presenta como algo que no es satisfactorio y que provoca problemas de cansancio, agotamiento, estrés y ansiedad, estas palabras han sido utilizadas de forma recurrente por la gran mayoría de las entrevistadas, atraviesan todos los discursos a pesar de las diferencias significativas entre ellas, en cuanto a su nivel de estudios, tipo de ocupación, situación jurídica, número de hijos, etc.

*“Si es muy duro el día a día, yo en realidad siento que no puedo conciliar nada, estoy todo el día pendiente de la bebe, sin un minuto de relax lo que hace que siempre me sienta muy nerviosa (...) Es muy*

*estresante tanto por el hecho de hacer las cosas como por el cansancio mental que produce el pensar en los horarios, en que te llegue el dinero para poder cubrir los gastos y pagar la canguro” E3*

*“Es muy estresante muy cansador, además irme y que se quede llorando en la guardería hace que me sienta muy mal y me vaya nerviosa a trabajar, pero no tengo otra, no me puedo permitir pagar un canguro, no tengo familia acá. Tanto mi familia como la de él están en Uruguay, así que no me queda otra y el sueldo de él no alcanza como para que yo deje de trabajar “E4*

*“Genera mucho estrés.... Yo creo que es muy duro “E6*

*“Es cansador y más que nada estresante por mis horarios y las guardias en el hospital que no deberían durar 24 horas “E11*

*“andas a mil todo el día haciendo y ocupándote de 20 cosas a la vez, en menos horas, y cobrando menos, llegas a los viernes cansada y estresada” E16*

Para la gran mayoría de las entrevistadas, disponer de tiempo libre, significa disponer de tiempo para jugar con sus hijos o hacer algo en familia. Son menos las mujeres que identifican el tener tiempo libre con tiempo para sí mismas. Las que tienen niños mayores de 3 años, afirman que han podido ir recuperando pequeños espacios de tiempo para sí a medida que los hijos/as han ido haciendo mayores. Lo cierto es que cuando consiguen encontrar estos espacios y tiempos para ellas, la calidad de vida de estas mujeres aumenta, pero cuando son menores la gran mayoría de las mujeres consultadas prefiere renunciar a su tiempo de ocio para dedicarlo a sus hijos.

*“En mi tiempo libre trato de estar todo lo que puedo con mis hijos, si salgo es con ellos o en familia los cuatro e11*

*“Me encantaría tener tiempo para mí, aunque fuera para darme un masaje de cuando en cuando, dormir mas por las mañanas, poder leer tranquilamente, mi marido por Ej. El siempre se reúne con sus amigos una vez por semana para ir a tomar una cervecita y yo si lo hago siento que le quito tiempo a los niños” E19*

*“Hasta que la niña no tuvo 2 años, no la dejábamos con nadie para salir, ya bastante tenía yo que dejarla para ir a trabajar”*

### **5.6.2. Edad de los hijos**

Hemos visto que la edad de los hijos condiciona las estrategias de conciliación en casi todos los grupos de mujeres, aunque su impacto es diferente según el nivel adquisitivo de las mujeres, llegando a ser un problema para algunas de nuestras informantes, por el precio de los servicios de cuidados para menores de 3 años. Tal como hemos mencionado anteriormente Las guarderías aun las públicas tienen un coste medio (entre 100 y 250 euros) en tanto que las privadas pueden llegar a costar entre 300 y 450 euros .Las guarderías públicas tienen pocas plazas. Las mujeres que no tienen papeles no pueden acceder a las ellas. Después de los 3 años la escuela es gratuita y obligatoria y cubre un horario que va desde las 9 de la mañana hasta las 17 horas. Los /las canguros representan otra opción de cuidado pero son más caros por lo que serían una opción únicamente para las mujeres de mejores recursos.

Por otra parte, dejar un menor de 3 años 8 o más horas en las guarderías, supone para algunas madres un alto coste emocional, provocándoles situaciones de ansiedad, y angustia. El hecho de que los permisos de trabajo, reducción de jornadas y excedencias no sean retribuidos también supone un impacto negativo para el ingreso familiar (menor salario debido a la reducción o excedencia y un mayor gasto en servicio de cuidado).

*“cuando me tenía que reintegrar de la última baja de mi beba intenté hacer una jornada reducida pero mi jefa me dijo que así nunca agarraría la experiencia que necesito para la residencia, así que tuve que volver a la jornada de 8 horas, pero la verdad que fue horrible me encerraba a llorar en el baño porque extrañaba a mi beba, me costaba concentrarme y mi trabajo es de mucha responsabilidad y concentración” E11*

El alto precio de los servicios de cuidado de los menores de 3 años, y los bajos salarios provoca que las estrategias utilizadas por nuestras entrevistadas tales como renunciar al empleo, supeditar la actividad laboral a las necesidades laborales, buscar un empleo en la economía sumergida, generen un efecto negativo para el ingreso familiar especialmente en un momento del ciclo vital en que los gastos son muy elevados.

### **5.6.3. No disponer de permiso de trabajo**

Cuando no se posee permiso de residencia o de trabajo, las opciones se restringen a la adquisición de servicios de cuidado privados mientras los niños no ingresan a la escolarización obligatoria, los cuales son generalmente más caros, (que por su situación de indocumentada tal como hemos comentado anteriormente no puede acceder a plazas públicas de guardería o a ayudas estatales para madres con niños menores de 3 años) por lo que deberá adaptar lo máximo posible su situación laboral a su situación familiar para cuidar personalmente de los hijos.

Para aquellas mujeres que cuentan con un menor nivel educativo, las opciones más conciliadoras se traducen en empleos por horas en el servicio doméstico o la costura, que pueden desempeñar o bien cuando sus hijos están en la escuela si son mayores de 3 años o les permiten llevar a sus hijos al lugar de trabajo cuando son menores:

*“empecé trabajando así en negro porque no tenía papeles, para limpiar en casas particulares no necesitas papeles (...) en algunas casas no les importa que yo lleve a los niños por los que a esas casas voy a limpiar cuando salen del Cole y eso me permite cuidar yo misma a mis hijos y ganar un dinero...”*

Estos trabajos se ven caracterizados por la informalidad, la precariedad, y los bajos salarios

En otros casos optan por dejar de trabajar hasta que sus hijos cumplan la edad de la escolaridad obligatoria, quedando en absoluta disponibilidad para el trabajo doméstico y familiar en una situación de total dependencia hacia su marido”

*“El principal problema para mí es no tener familia, fijáte que en mi caso, cuando nació mi hijo mayor yo estaba en Uruguay y se lo dejaba a mi madre o a mi suegra y podía ir a hacer alguna limpieza. También está todo el tema de los papeles, que todavía no he podido solucionar, Cuando yo llegue me puse a hacer limpiezas mientras mi hijo mayor iba a la escuela, pero cuando nació mi hijo chico, tuvo que dejar de trabajar, porque no tengo con quien cuidarlo, por eso te repito que para mí el tener familia es crucial, porque si yo tuviera con quien dejarlo, podría trabajar, hacer alguna limpieza ya que para cuidar niños, ancianos, o limpiar no te piden papeles(..) Las cosas de la casa las hago yo, lo que pasa que el único sueldo de la casa es el de mi marido, encima que yo no trabajo no va a tener que hacer él las cosas de la casa. Si trabajáramos los dos está bien que el hombre también haga, pero en mi caso yo no trabajo...”*

## 5.7. Nivel educativo y estrategias

Hemos observado que cuando se trata de **mujeres profesionales**, aunque no renunciarían a una carrera profesional propia, y les agrada su trabajo /profesión, la “doble presencia” femenina es común a todas ellas desde la asunción y ejecución de buena parte del trabajo reproductivo. Frecuentemente, aunque externalizan parte del trabajo reproductivo no dejan ellas de supervisarlo y de asumirlo como algo de su responsabilidad, “algo propio” en la medida que son ellas las que interiorizan que tienen que hacerse cargo del conjunto de responsabilidades asociadas con el trabajo reproductivo con independencia de tener o no actividad remunerada.

Entre nuestras entrevistadas las mujeres profesionales son las que con más frecuencias tienen externalizados este tipo de trabajo.

Hemos observado que la valoración que hacen las informantes del trabajo domestico difiere según su nivel educativo y la categoría profesional. Generalmente entre nuestras entrevistadas, las mujeres profesionales tienen una imagen negativa del trabajo domestico:

*“Las tareas domesticas los dos, pero él menos de la limpieza que de los niños lamentablemente, ya que a pesar de que me tengo que ocupar yo, no son santo de mi devoción, (viene una mujer todas las semanas 5 horas para ayudarme con lo mas goso) él se ocupa más de los niños” E11, Médica*

*“Mi marido se ha desentendido por completo del tema domestico. A mi la verdad nunca me ha gustado demasiado lo que tiene que ver con la limpieza de la casa , pero no queda más remedio que ocuparse, o te las haces vos o te buscas alguien que las haga. (...) era un motivo de continua discusión, entiendo que limpiar la casa es un tiempo a la basura, yo prefiero dedicarlo a mis hijos a estar con ellos, entonces decidí traer a una persona para que me ayudara (...) yo le dije “no puedo más, vos no me ayudas y es esto o es esto”, y él me da la mitad del sueldo de la mujer, igualmente ella viene a limpiar profundo no hace el día a día. Pero bueno gracias a esta señora es que me evité un conflicto de pareja, imagínate, trabajar, y con niños tan pequeños, hacer todo lo de casa, era un infierno, andaba siempre malhumorada y muy cansada. No digo que ahora sea más justo, porque él se desentiende de todo, sino que es menos duro para mí que él se desentienda” E16 responsable área educación colegio*

*“Mi marido no quiere saber nada con la casa, y eso ha antes nos traía muchas peleas hasta que decidí buscar ayuda y eso nos ha ahorrado problemas”. E19 Odontóloga*

Muchas parejas con recursos eliminan el conflicto del reparto de tareas a través de contratar a otras mujeres para que se hagan cargo de las tareas domesticas.

Entre las **mujeres no profesionales**, la externalización del trabajo domestico es menor, se reduce a los tiempos de cuidado de los niños que les permita ejercer la actividad remunerada, en estas mujeres la doble presencia supone un esfuerzo mayor , dado que deben no solo asumir, sino también ejecutar personalmente un volumen mayor de trabajo.

Entre las **entrevistadas no profesionales pero que poseen un contrato de trabajo indefinido** , y pueden hacer uso de las medidas conciliatorias legales (excedencias, reducción ), la situación parecería un poco más “soportable” en cuanto a la carga global del trabajo a ejecutar , sin embargo esto trae como contrapartida que el ingreso de dinero se reduce , las

perspectivas de promoción profesional también, en tanto aumenta la disponibilidad para el cuidado familiar en el ámbito doméstico, reforzando la tradicional distribución de roles.

### **5.8. Significado del Trabajo y conflicto trabajo remunerado/ familia**

A lo largo de las entrevistas hemos visto como las mujeres experimentan tensiones entre las demandas que provienen de las dos esferas (doméstica y laboral) . Frecuentemente mencionan la sensación de descuidar a su familia

Entre las mujeres con un nivel educativo alto, a pesar de que todas nuestras entrevistadas, sitúan a la familia y a sus hijos por encima de otros ámbitos, ninguna de las mujeres profesionales ha dicho que renunciaría a su faceta profesional para dedicarse íntegramente a la familia. Sin embargo subyace una crítica en muchas ocasiones al modelo familiar en la que los dos miembros de la pareja dedican muchas horas al trabajo remunerado y no le dedican lo que consideran el tiempo suficiente a sus hijos/as, y hacen especial énfasis en la necesidad que tienen los niños, especialmente cuando son pequeños de permanecer más tiempo con su madre.

Entre las mujeres no profesionales, el trabajo pareciera tener un valor meramente instrumental, es un medio para obtener un ingreso. Si bien algunas mencionan la “independencia”, el tener su “dinero propio”, aparece el tema de el no poder abandonar el trabajo remunerado porque el sueldo de pareja no alcanza y sentimientos de culpa por el tiempo que siente le “quitan” a sus hijos debido a su trabajo.

En todas las entrevistadas, aparece el tener “poco tiempo” como un perjuicio no solo para los hijos/as, sino también para las madres, que muchas veces aparecen como esclavas de las dinámicas laborales que exigen alta presencialidad y rendimiento con independencia de la situación familiar y laboral del trabajador.

## 5.9. Reparto con su pareja de las tareas de cuidado de los niños y limpieza del hogar

La mayor parte de las mujeres entrevistadas asumen en solitario el tiempo que supone la organización, y planificación que supone la conciliación. La corresponsabilización sigue siendo minoritaria, y rara vez aparece la coparticipación del varón en las tareas domésticas. En la gran mayoría de mis entrevistadas, la decisión, la planificación que supone la conciliación laboral es asumida por las mujeres.

Con respecto al cuidado de los niños parece existir un gran número de hombres que participan de forma muy activa en su cuidado. La función directiva en la organización doméstica y familiar es asumida por las mujeres y eso incluye decidir qué se debe hacer, cuando y quien debe hacerlo. Los hombres parecen escasamente capaces o dispuestos a tomar decisiones y a planificar el conjunto de las tareas, y cuando lo hacen, es de forma transitoria, (porque se encontraban en paro por Ej.)

En algunos casos, el hombre participa, cuando las demás estrategias de conciliación fallan o cuando surge un imprevisto:

*“También cuando han estado enfermos, a pesar de que yo soy autónoma, él se ha pedido algún día en la empresa y se ha quedado en casa a cuidarlos...” E5*

Por lo tanto el reparto equitativo de las tareas domésticas y las responsabilidades es muy poco frecuente entre las mujeres entrevistadas.

*“Las cosas de la casa las hago yo, lo que pasa que el único sueldo de la casa es el de mi marido, encima que yo no trabajo no va a tener que hacer él las cosas de la casa” E7*

*“Como hago jornada reducida y tengo más tiempo, soy la que hace casi todas las cosas en casa (...)pero me aguanto porque él quería que yo hablara con el dueño para que me mandara al paro y no tener que trabajar”*

## 6. Reflexiones finales

En relación a nuestra primer hipótesis los resultados de esta investigación, muestran como la conciliación /compatibilización de la vida familiar y laboral es asumida siempre por las mujeres adaptando el trabajo remunerado a los requerimientos familiares.

Tal como habíamos planteado en las hipótesis 2 y 4, con respecto al nivel socioeconómico del hogar y al nivel educativo de las mujeres, podemos afirmar que las mujeres que poseen una profesión y mayor poder adquisitivo, suelen contar con contratos de trabajo que posibilitan acogerse a medidas conciliatorias, o cotizan como autónomas y tienen posibilidad de auto gestionar sus horarios y el volumen de trabajo y además cuentan con posibilidad de externalizar el trabajo domestico y comprar servicios de cuidado. En ellas, el reto de la doble presencia es sin duda alguna más soportable y el abanico de estrategias más amplio. Sin embargo estas mujeres no escapan a la doble presencia, dado que nunca dejan de supervisar y asumir el trabajo domestico como algo "propio". Para las mujeres emigrantes que disponen de menores recursos económicos, se hace difícil el acceso a los servicios privados, debiendo adaptar al máximo su participación laboral a las necesidades reproductivas, llegando algunas a asumir la centralidad de la ocupación del marido y la suya como "complementaria", aunque imprescindible, dado que los ingresos masculinos no son suficientes para asegurar la solvencia del grupo familiar. En estas mujeres, sin posibilidad de externalizar el trabajo domestico, la no-participación masculina en las tareas del hogar y cuidado de los hijos, impacta de manera mayor. En estas mujeres las situaciones de cansancio, ansiedad y estrés son frecuentes y recurrentes.

En respuesta a la hipótesis tres que hacia referencia a la condición de documentada /indocumentada, hemos comprobado que las mujeres que no poseen permiso de residencia y/o trabajo son las que generalmente se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. La situación de precariedad de la mujer emigrante es máxima cuando su situación legal es irregular o cuando cuenta con autorización de residencia sin permiso de trabajo, ya que sus opciones se restringen en tener acceso a una actividad remunerada dentro de la economía sumergida o abandonar la actividad remunerada, lo cual la deja en situación de dependencia económica y psicológica hacia su pareja, aumentando la brecha de desigualdad de género.

Aunque no nos hemos referido a esta variable en nuestras hipótesis, hemos detectado como el número de hijos y edad de los mismos condiciona el volumen y la intensidad de las necesidades derivadas de la esfera familiar así como la dificultad de acceder a los servicios de cuidado dado que para estas edades los servicios de cuidado se encarecen de forma notable, lo cual evidentemente condiciona las estrategias adoptadas por las mujeres. Especialmente vulnerables son aquellas situaciones en las cuales se encuentran las mujeres sin papeles con niños menores de tres años, ya que para acceder a plazas de guarderías públicas es condición imprescindible el poseer permiso de residencia y que el bebe tenga más de 4 meses, por lo que las opciones se restringen notablemente, dado que condiciona la disponibilidad de tiempo y la flexibilidad a la hora de conciliar.

La ausencia de redes familiares, sobre todo para aquellas mujeres que no pueden costearse servicios privados determina que en algunos casos las mujeres no puedan mantener sus empleos, (especialmente cuando los niños son menores de 3 años) o que deban buscarlos en horarios en que sus hijos están atendidos en la escuela, optando por trabajos en el servicio doméstico, la costura, empleos, ocasionales, informales pero que pueden realizarse desde casa o que les permite llevar a sus hijos al lugar de trabajo.

El estado de Bienestar en España, se caracteriza por el escaso desarrollo del sistema universal de derechos sociales y por la insuficiencia de servicios próximos y gratuitos para el conjunto de sus habitantes, lo cual no solo dificulta la conciliación, sino que acentúa el conflicto entre vida laboral y familiar para las mujeres a diferencia de lo que ocurre en otros regímenes de bienestar. Para las mujeres emigrantes, el no tener acceso a servicios públicos y gratuitos significa:

- Renunciar a su vida laboral hasta que sus hijos puedan ingresar en la educación obligatoria
- Adaptar al máximo su participación laboral a las necesidades reproductivas.

Aspirar a empleos formalizados y de jornada completa, implicaría, contar con permiso de trabajo y residencia, el acceso a servicios públicos gratuitos (plazas de guarderías, servicios de acogida, comedores escolares, horarios escolares extensivos, espacios lúdicos para niños fuera del horario escolar, y en periodos vacacionales). De la accesibilidad a estos servicios dependerían las opciones laborales que tienen las mujeres emigrantes con niños a cargo y bajos recursos económicos.

En relación a los roles de género relacionados con la maternidad y los cuidados hemos visto como existe una ausencia de cuestionamiento hacia la no corresponsabilidad masculina: Las mujeres no cuestionan en ningún momento que sea a ellas a quienes corresponde responsabilizarse y/o ejecutar del trabajo doméstico /familiar. La influencia de esta concepción tradicional de los roles, se traduce en que en todas ellas, la conciliación pasa por adaptar el trabajo remunerado a los requerimientos familiares y rara vez reclaman estrategias que supongan un avance hacia la corresponsabilidad entre ellas y sus parejas. En todas ellas aparece una justificación de tipo pragmática: los hombres perciben salarios mayores y llegan más cansados y motivos "ideológicos" según el cual aunque la mujer trabaje, no debe abandonar su rol como madre.

Consideramos que las consecuencias que se derivan de este estudio son negativas en el sentido del reforzamiento de los roles tradicionales. Sus estrategias están condicionadas tanto por la socialización de género recibida como mujeres, así como también por su condición de emigrantes, y las estructuras de oportunidades de la sociedad receptora (mercado de trabajo, régimen de bienestar, políticas familiares, políticas migratorias ) las cuales definen las facilidades o dificultades de la conciliación y que opciones son más viables.

En síntesis, los datos empíricos aportados nos permiten concluir que efectivamente, los factores estructurales que tienen que ver con la sociedad receptora (mercado laboral, políticas migratorias, régimen de bienestar) juegan un papel clave a la hora de explicar las estrategias conciliatorias de su vida laboral y familiar y como viven las mujeres el conflicto trabajo-familia y las consecuencias que ello conlleva para las relaciones de género. Estos factores contribuyen a mantener las desigualdades sociales de género.

Su condición de emigrantes se pone de manifiesto ya que cuentan con menos recursos en la sociedad receptora a la hora de diseñar estrategias de conciliación (carencia de permiso de trabajo y/o residencia, ausencia de redes familiares, situación laboral precaria). Aunque hemos visto que las repercusiones son diferentes en función del poder adquisitivo de las familias

Dado el carácter exploratorio de este estudio, sus conclusiones son provisionales. Se hace necesaria una investigación más amplia que incluya además una indagación cuantitativa acerca del peso efectivo de las percepciones, discurso y estrategias detectadas.