

GULLANE, AFRICA FILMES Y GLOBO FILMES PRESENTAN

★★★★★  
"UNA **COMEDIA** DESTINADA A CONVERTIRSE EN UN ÉXITO INTERNACIONAL"  
VARIETY

★★★★★  
"UN GUION QUE DESTACA POR SU BELLEZA E INTELIGENCIA"  
THE HOLLYWOOD REPORTER

★★★★★  
"ASTUTA Y BRILLANTE. REGINA CASÉ CONTAGIA ENERGÍA"  
PÚBLICO  
REGIÓN P.A.R.A.

PREMIO DEL PÚBLICO  
FESTIVAL DE BERLIN 2015

REGINA CASÉ

PREMIO DEL JURADO  
FESTIVAL DE SUNDANCE

# Una Segunda Madre

UNA PELÍCULA DE  
ANNA MUYYLAERT

CAMILA  
MÁRDILA

KARINE  
TELES

LOURENÇO  
MUTARELLI

MICHEL  
JOELSAS

HELENA  
ALBERGARIA

## GUÍA DIDÁCTICA

# Una Segunda Madre



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

REGIDORIA DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT  
I MIGRACIÓ



Asociación Intercultural  
**Candombe**



Pulsa en cada epígrafe del índice para ir a la página correspondiente.  
Desde la página de destino puedes volver aquí pulsado en **volver al índice**.

# GUÍA DIDÁCTICA

# Una Segunda Madre

AUTORAS

MARIÁNGELES MOLPECERES

MARIAM BENEDITO

LAURA CARRASCAL

## Índice

<b>1. LA PELÍCULA</b>	<b>3</b>
A. Ficha técnica	3
B. Sinopsis	4
<b>2. JUSTIFICACIÓN, CONTEXTO Y OBJETIVOS</b>	<b>5</b>
<b>3. PROPUESTA DE ACTIVIDADES</b>	<b>7</b>
Actividad 1. Un trabajo de calidad	7
Actividad 2. ¿Cuántas horas trabaja tu madre?	10
Actividad 3. Ser como de la familia	12
Actividad 4. Vendamos un mal trabajo: el chollo del empleo doméstico	15
Actividad 5. Un trabajo bien hecho	20
Actividad 6. Trabajos (y problemas) invisibles	23
Actividad 7. Límites y acuerdos mínimos	26
Actividad 8. El convenio 189 de la OIT	29
<b>4. OTROS MATERIALES DE PROFUNDIZACIÓN</b>	<b>32</b>
A. Filmografía	32
B. Información y documentación adicional	35

# 1. La película

## A. Ficha técnica

Título original: Que horas ela volta?

Nacionalidad: Brasil

Género: Comedia dramática

Duración: 108 minutos

Productora: Africa Filmes / Globo Filmes / Gullane Pictures

Dirección: Anna Muylaert

Reparto

Regina Casé, Camila Márdila, Karine Teles,  
Lourenço Mutarelli, Michel Joelsas, Helena Albergaria

Guion

Anna Muylaert

Fotografía

Barbara Alvarez

Producción

Fabiano Gullane, Débora Ivanov,  
Gabriel Lacerda, Anna Muylaert

Año de producción: 2015

Año de estreno en España: 2015

Distribuidora

Caramel Films

Premios

Festival de Berlín, 2015

Premio del público

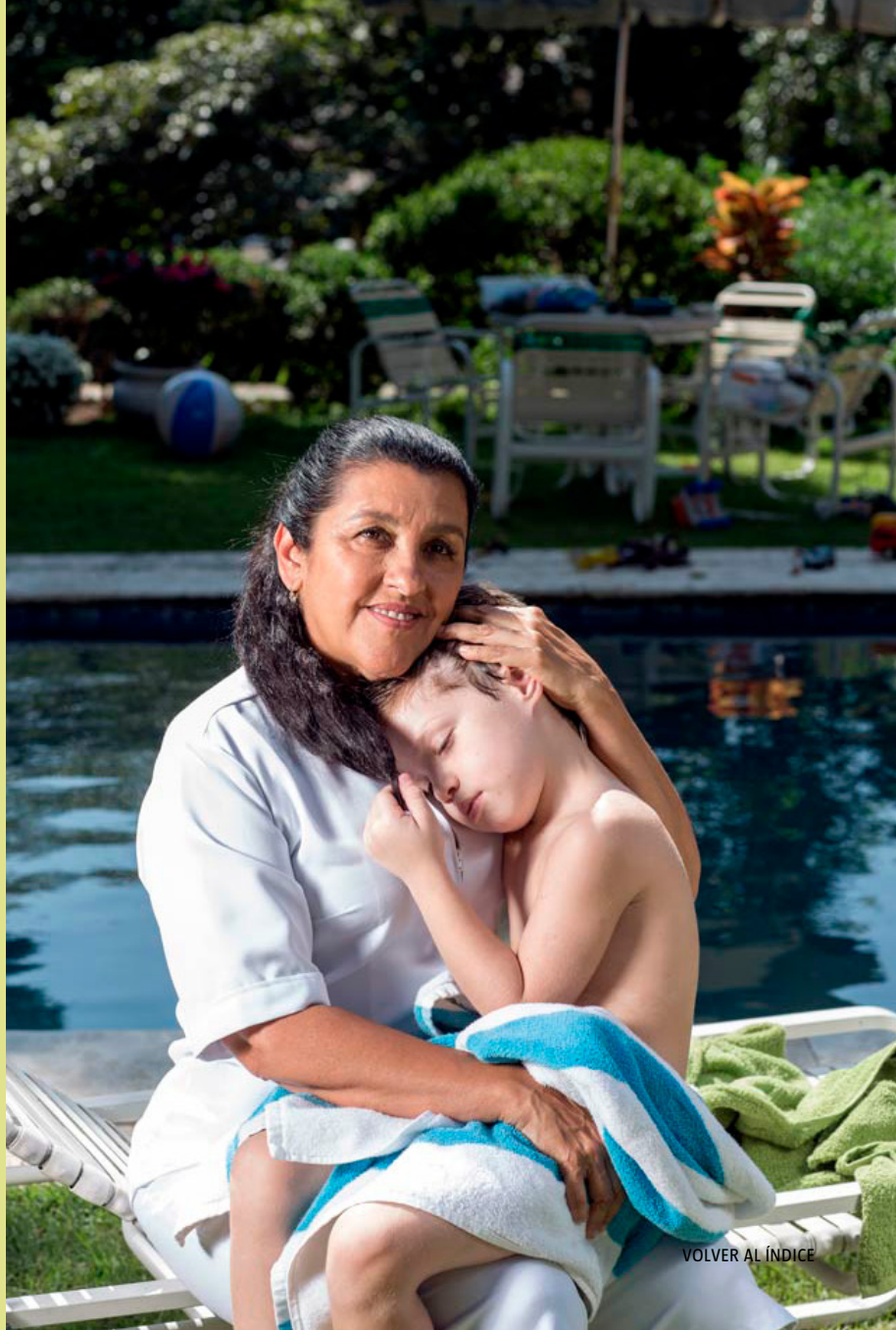
Premios Ariel, 2016

Mejor película iberoamericana



## B. Sinopsis

Val es una trabajadora del hogar interna que se toma su trabajo muy en serio. Sirve a un adinerado matrimonio de São Paulo día y noche, y cuida al hijo adolescente de ambos, al que ha criado desde su infancia y con el que tiene una relación muy especial. El orden de este hogar parece inquebrantable, hasta que un día llega desde su ciudad de origen la inteligente y ambiciosa hija de Val, Jessica, a la que dejó al cuidado de unos familiares en el norte de Brasil trece años atrás. La presencia de la joven pone en peligro el equilibrio de poder en la casa. Esta nueva situación pondrá en tela de juicio las lealtades de Val y le obligará a valorar lo que está dispuesta a perder.



# 2. JUSTIFICACIÓN, CONTEXTO Y OBJETIVOS

El trabajo de empleada de hogar ha sido (y sigue siendo hoy en día) una pieza clave en el proceso de incorporación de la mujer al mundo laboral. No solo porque es la principal fuente de ingresos de muchas mujeres, sino también porque a lo largo de todo el siglo XX ha posibilitado a infinidad de mujeres de clase media liberarse de muchas de sus tradicionales obligaciones domésticas, facilitando su incorporación al trabajo asalariado. En consecuencia, ha sido (y es) piedra angular de la independencia económica y de la emancipación de la mujer en décadas recientes.

Sin embargo, también es **un trabajo que tradicionalmente no ha gozado de las protecciones y los derechos de cualquier otro empleo**. Por ejemplo, en España, hasta 2011 las personas empleadoras no tenían la obligación de dar de alta en la Seguridad Social a las empleadas de hogar, con lo cual esas mujeres no podían cobrar ninguna pensión o prestación tras su retiro o en caso de invalidez. Pero solo ha sido este mismo año (el día 9 de junio de 2022) cuando el Congreso de los Diputados español ha ratificado el Convenio 189 de la OIT, que equipara a las empleadas de hogar con cualquier otro trabajador/a en muchos otros derechos fundamentales, tales como la percepción de subsidio de desempleo, la imposibilidad de despido sin causa y sin indemnización, y la obligación de especificar por escrito las condiciones del empleo.

La discriminación laboral que han sufrido durante mucho tiempo las empleadas de hogar ha recibido muy poca atención pública y mediática y, en consecuencia, es muy desconocida para una mayoría de la ciudadanía. Por esta razón, el primer objetivo de esta guía será **crear conciencia pública y social sobre las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar** en este punto de inflexión histórico en que la ratificación del Convenio 189 tiene que empezar a traducirse en leyes y reglamentos que lo hagan efectivo. Como por ejemplo, Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Por otro lado –o, quizá más bien, en relación con lo anterior–, el de empleada de hogar es un trabajo con algunas características muy particulares. Se desarrolla en el domicilio privado de la persona empleadora (a donde no puede acceder la inspección de trabajo) y, en el caso de empleadas ‘internas’, ese domicilio es también el de la trabajadora (con lo cual parte del salario se paga ‘en especie’ por el alojamiento y manutención). Además, el trabajo con frecuencia incluye el cuidado personal de diversos miembros de la familia (niñas/os o personas mayores, sobre todo). Eso da lugar a **numerosas ambigüedades sobre la noción misma de trabajo y sobre sus límites**. El segundo objetivo de esta guía es **poner de relieve dichas ambigüedades y los dilemas que provocan**.

Finalmente, el trabajo doméstico suele ser desarrollado por mujeres (casi un 90% de las personas dadas de alta como empleadas de hogar en España), por personas inmigrantes (más de un 50% del sector) y por personas en situación irregular (se calcula que cerca de un tercio del trabajo doméstico se desarrolla en régimen de economía sumergida). Eso lo hace **un trabajo especialmente invisible y desvalorizado**. De este modo, el tercer objetivo de esta guía es **poner en valor el trabajo que desempeñan las empleadas de hogar**.



# 3. Propuesta de actividades

## ACTIVIDAD 1

### Un trabajo de calidad

#### Sentido y planteamiento

Por el simple hecho de desarrollarse en el entorno que constituye su espacio de ocio y descanso, el empleo doméstico puede parecer a veces un trabajo cómodo y/o poco esforzado a ojos de la persona empleadora si no le dedica mucha reflexión (que en general no se la dedica). El objetivo de esta primera actividad es (i) alentar esa reflexión, sobre todo en la adolescencia, forzando a los participantes a ubicarse en la posición de un evaluador objetivo, y (ii) analizar colectivamente las mejoras que podrían introducirse en el trabajo de las empleadas de hogar.

#### Requisitos

La actividad está pensada fundamentalmente para estudiantes entre 12 y 18 años. Su duración prevista es de una hora para la primera parte y otra hora u hora y media para la segunda, que pueden llevarse a cabo en sesiones separadas. El tamaño idóneo del grupo es de 20-30 estudiantes, subdivididos en grupos más pequeños durante el desarrollo de la actividad.

Si la actividad se desarrolla con adultos mayores, se puede sustituir la confección del vídeo en la primera parte por un debate entre los subgrupos.

## ● Primera parte: el trabajo ideal

Se les dice a quienes participan que imaginen que les dan la oportunidad de diseñar su trabajo perfecto y les dan una hora para diseñarlo. Primero, por parejas tienen que confeccionar una lista de al menos siete características que tendría que tener su trabajo perfecto (por ejemplo, un buen horario, ser creativa, un buen sueldo, posibilidades de promoción, estar cerca de casa, ser físicamente liviano, no tener jefatura...). Luego, en grupos de seis personas (tres parejas) tienen que ser capaces entre todas/os de confeccionar una única lista, no solo coincidiendo en las características, sino también coincidiendo en el orden de las mismas en la lista. Finalmente, tienen que confeccionar un video de *TikTok* exponiendo el orden y la justificación de las características de su trabajo ideal. Luego se votará el mejor vídeo, pero no solo por su estética y originalidad, sino también por lo convincente que sea el contenido.

## ● Segunda parte: trabajo y calidad de vida

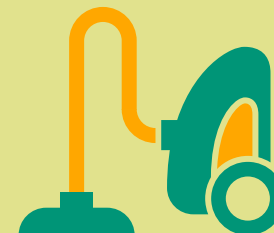
Se proporciona a quienes participan la siguiente lista de indicadores de calidad de vida (o, si se considera más oportuno, una versión abreviada de la misma). La lista está inspirada en el índice multidimensional de calidad de vida que utiliza el Instituto Nacional de Estadística [INE]:

### ● Condiciones materiales de vida

- Buen salario y facilidad para llegar a fin de mes
- Calidad de la vivienda: calidad constructiva (p.ej., iluminación natural, ausencia de goteras, buena ventilación...), servicios (p.ej., agua corriente, calefacción...) y espacio disponible en la vivienda (o la parte de la misma que uno habita)
- Pago puntual del sueldo, sin retrasos

### ● Condiciones de trabajo

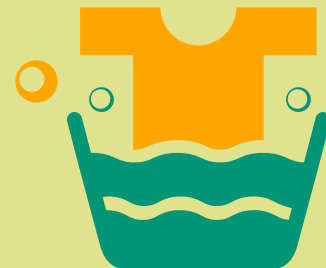
- Longitud de la jornada
- Posibilidades de conciliarlo con la vida familiar
- Seguridad del trabajo (protección frente al despido)



© Macrovector, Freepik



- Condiciones de salud
  - Acceso a cuidados sanitarios
  - Desgaste físico de la actividad diaria adecuado a la edad y condición
- Condiciones de formación
  - Nivel de estudios
  - Posibilidades de estudiar si la persona quiere
  - Formación continua en la actividad laboral
- Condiciones de ocio y relaciones sociales
  - Disponibilidad de tiempo libre
  - Asistencia a eventos y actividades culturales
  - Frecuencia de reuniones con amigas/os
  - Disponibilidad de personas con las que hablar temas personales
  - Cantidad y calidad de lazos afectivos
- Condiciones de seguridad física y personal
  - Bajo riesgo de violencia o abuso
  - Acceso a la protección policial
- Derechos básicos
  - Derecho a voto y/o participación política
  - Derecho a protecciones sociales (p.ej., subsidio de desempleo, pensión de jubilación, pensión de invalidez, indemnización por despido...)
  - Libertad de elección y autonomía para gestionar la propia vida



© Macrovector, Freepik

Luego, en grupos de cinco personas deben ordenarlos según su importancia, y responder a las siguientes preguntas: (i) ¿cuáles de esos indicadores son compatibles con el trabajo de la protagonista de la película?; (ii) ¿creéis que el trabajo de la protagonista le permite tener una buena calidad de vida?; (iii) ¿cuáles son los indicadores que tendría Val con menor puntuación?; (iv) ¿qué cambios deberían hacerse en su puesto de trabajo para que su calidad de vida fuera mejor? Tras haberlo comentado en grupos pequeños, se pone en común la respuesta a las preguntas en el grupo grande.

# ¿Cuántas horas trabaja tu madre?

## Sentido y planteamiento

La finalidad de esta actividad es tomar en consideración aquellas actividades que son trabajo (porque requieren conocimiento y esfuerzo, y además producen bienes o servicios), pero que quizá quienes participan no consideran tal o menosprecian porque se prestan a menudo sin retribución económica, como sucede con muchas de las tareas domésticas.

## Requisitos

La actividad está pensada fundamentalmente para estudiantes entre 12 y 18 años. Su duración prevista es de una hora. El tamaño idóneo del grupo es de unos 30 estudiantes, subdivididos en grupos más pequeños durante el desarrollo de la actividad.

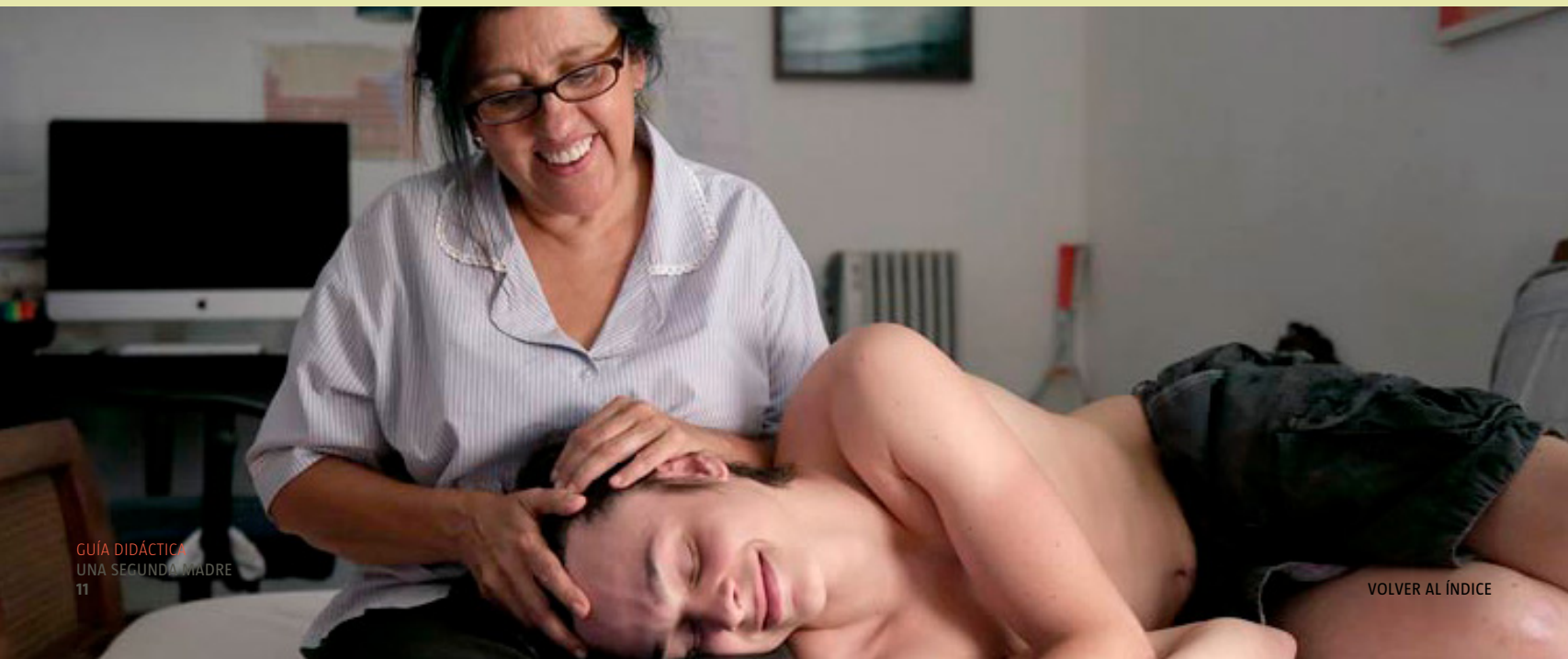
Si la actividad se desarrolla con adultos emancipados, se puede sustituir el horario de los progenitores por el propio horario y el de la pareja si se tiene.



## Desarrollo

Cada participante debe confeccionar individualmente los horarios de su padre y su madre (o adultos con quienes convive y a cuyo cargo está), tanto en días de diario como en fin de semana. Luego deberá completar ese horario de rutinas con 'qué servicios (más ocasionales) presta mi padre o mi madre a la familia': por ejemplo, reparar cosas que se estropean, comprar ropa al resto, confeccionar cortinas... Posteriormente, en grupos de cuatro o cinco participantes se debatirá cuáles de esas actividades son trabajos remunerables y cuáles no, y las conclusiones de cada grupo se pondrán en común.

Algunas cuestiones que el docente puede indicar durante el debate son: (i) ir a recoger a los niñas/os al cole *también* es un trabajo: a los conductoras/es de autobús escolar se les paga sueldo; (ii) ir a hacer la compra *también* es un trabajo: Mercadona cobra 7,21€ cada vez que te recogen y traen ellas/os los productos, y eso que no tienen que planificar la lista de la compra; (iii) ir a comprar ropa o accesorios al resto de la familia *también* es un trabajo: hay gente que se gana la vida de *personal shopper*; (iv) sacar a pasear al perro *también* es un trabajo: hay gente que trabaja de ello.



# Ser como de la familia

## Sentido y planteamiento

El trabajo de empleada de hogar se desarrolla en el domicilio familiar de las personas empleadoras, donde la trabajadora o bien reside a tiempo completo (trabajadoras internas) o bien pasa gran parte de su tiempo (trabajadoras externas). Esto genera una serie de **ambivalencias fundamentales entre lo laboral y lo personal** que no suelen tener lugar e otros trabajos y que se resumen en la frase frecuente *‘es que eres como de la familia’*. La frase suele pronunciarse como algo positivo, pero lo cierto es que, en muchos sentidos, **es una trampa y encubre la posibilidad de muchos abusos potenciales**. Por ejemplo, *‘eres como de la familia’* puede significar

(i) que **los límites tanto de horas de trabajo como de las funciones que éste comprende son borrosos y difusos**, haciendo las jornadas de trabajo interminables y presentando como aceptables demandas que exceden la obligación laboral: *‘No vamos a andar contando horas de trabajo o tareas que te competen y tareas que no, porque dentro de la familia no se lleva cuenta de esas cosas. Dentro de la familia es ‘Hoy por ti, mañana por mí’*”. De este modo, a la empleada de hogar (a) se le pueden pedir cosas extraordinarias o fuera de horario, como se las pedirías a tu madre, a tu esposa, o a una amiga (*‘Ay... ¿me puedes planchar esta camisa ahora? Es que tengo que ir a una reunión...’* *‘¿Puedes quedarte hoy con los niños hasta que venga mi madre?’*), y (b) se le pueden pedir cosas de una naturaleza tal que no se le pedirían a ningún otro tipo de trabajador/a (*‘Ay... ¿puedo dormir contigo? Es que tengo miedo de la oscuridad...’* *‘¿Puedes disfrazarte de bruja buena para el cumpleaños del niña/o? Es que vienen sus amigo/as y en la fiesta pensaba hacer...’*).



© Macrovector, Freepik

(ii) que se ‘informaliza’ la relación contractual entre la persona y empleada, abriendo la puerta a una **relajación de las obligaciones de la persona empleadora**: *‘Si este mes no te podemos pagar todo, o no te podemos pagar a tiempo, no pasa nada, porque somos como de la familia, nuestra relación se tiene que basar en la confianza, ya te pagaremos cuando podamos.’*

(iii) que **el mundo laboral y el mundo personal/afectivo de la empleada se solapan**, limitando su autonomía para desarrollar una vida propia fuera del entorno la persona empleadora: *‘No necesitas un mundo social y de relaciones fuera de esta casa, porque nosotros somos como tu familia, nosotros cubrimos esa faceta afectiva... así que, si no tienes suficiente tiempo de ocio o no puedes salir apenas de la casa, no es grave, no pasa nada.’*

El objetivo de esta actividad es **poner de relieve las ambivalencias y trampas** que encubre ese solapamiento de lo laboral y lo personal, lo contractual y lo informal, en el trabajo de las empleadas de hogar.

## Requisitos

Esta actividad se desarrolla en un aula con unas 35 personas, y dura 50 minutos como máximo. Tiene que ser monitorizada/animada/conducida por una persona externa o ‘tallerista’.

## Desarrollo

Previamente al inicio de la actividad, se monta una cuerda por el aula a modo de **‘tendedero’**, donde se colgarán con pinzas una serie de tarjetas que contendrán escenas y frases citadas de la película *‘Una segunda madre’*, que servirán para refrescar algunas escenas clave de la película y para articular la primera parte de la sesión.

Haciendo referencia a dichas escenas de la película, la persona que conduce el taller hace una **introducción** sobre las situaciones que vive su protagonista, y que ejemplifican la realidad laboral que viven muchas de las trabajadoras del hogar.



La exposición de estas realidades se agrupa en cinco categorías: (i) la **realidad migratoria**: son con frecuencia mujeres que abandonan su país/comunidad de origen, y a los suyos, para ir a trabajar para las familias de otros, con la soledad y/o desconexión de su propia familia que esto supone; (ii) la **precariedad laboral**: es un trabajo que se desarrolla muchas veces en condiciones de informalidad o economía sumergida, y que aun cuando está mediado por un contrato formal tiene menos protecciones, derechos y garantías que los demás empleos; (iii) la **implicación emocional**: es un trabajo en el que se reclama la movilización de los afectos de la trabajadora, generando esa ambivalencia mencionada entre lo laboral y lo personal; (iv) los **roles establecidos**: los límites y las demandas son con frecuencia arbitrarios y confusos, aunque se desarrollan en el seno de una relación muy jerárquica (los ‘dueños’ y la ‘sirvienta’); y (v) las **relaciones de poder**: esta relación jerárquica, que además tiene lugar en un espacio privado al que la policía o la inspección no puede acceder, pone a la trabajadora en grave riesgo de abuso laboral, sexual o de otro tipo.

Una vez explicado cada uno de esos aspectos, se hacen cinco grupos con la misma cantidad aproximada de personas cada uno, y a cada grupo se le da un ‘símbolo’ que representa cada una de las realidades abordadas anteriormente (p.ej., una bola del mundo para la realidad migratoria, una máscara de teatro para los roles establecidos o una balanza para las relaciones de poder). Cada grupo tiene luego que revisar todas las citas y escenas del tendadero, recogiendo y colocando las tres que consideren más relevantes para el símbolo que se les ha dado anteriormente. Si dos grupos quieren llevarse la misma cita/escena (pues no hay realidad cien por cien cerrada y una misma situación puede ser relevante para dos categorías diferentes), se toma nota de ello para comentarlo luego.



A continuación, cada grupo tiene que exponer al resto del aula por qué ha escogido esas tres escenas de entre todas las que había, por qué las considera relevantes para la categoría que le ha correspondido y qué le ha llamado la atención en especial de esa cita o escena.

A modo de cierre, la tallerista expondrá su experiencia en relación a lo trabajado a lo largo de la actividad, poniendo de relieve la situación de las trabajadoras de hogar y cuidados en nuestro entorno, así como las reivindicaciones y demandas del colectivo.

# Vendamos un mal trabajo: el chollo del empleo doméstico

## Sentido y planteamiento

Casi nunca las cosas son blancas o negras, y lo mismo sucede con el empleo doméstico. Aspectos que algunas personas pueden considerar una ventaja (como p.ej. vivir en el mismo lugar en el que trabajas, por el tiempo de desplazamiento que eso ahorra), pueden ser vistas como una desventaja por muchas otras (por la mayor dificultad de desconectar del trabajo o la dificultad de preservar la propia intimidad ante la persona empleadora). Cosas que algunas personas ven como positivas (como p.ej. trabajar inserta en un núcleo familiar, porque se puede generar una relación personal, incluso afecto) tienen también serios inconvenientes (porque, en última instancia, no es su familia, y tanta presencia constante en su vida limita la posibilidad de establecer otras relaciones de amistad y afecto fuera del lugar que es su entorno de trabajo). De hecho, el empleo doméstico, con sus múltiples ambivalencias y ambigüedades, es terreno especialmente abonado para que esto suceda.

El objetivo principal de esta actividad es que quienes participan tomen **conciencia de la ambivalencia intrínseca a muchas de las condiciones del empleo doméstico** y aprendan a respetar puntos de vista diferentes a los suyos sobre lo que es una ventaja o una desventaja laboral. Secundariamente, la actividad constituye también un buen entrenamiento general para detectar sofismas y argumentos falaces.



© Macrovector, Freepik



Puede ser útil introducirla con la experiencia del teletrabajo durante la pandemia, ya que ésta hizo tomar conciencia a mucha gente de las ventajas e inconvenientes de trabajar en casa y, por tanto, de lo ambivalente de la experiencia. Sin embargo, es importante no confundir la experiencia del teletrabajo con la del empleo doméstico, aunque solo sea porque en la primera uno trabaja desde un espacio donde manda y tiene el control, mientras que en la segunda uno trabaja en casa ajena.

El debate subyacente a esta actividad conecta directamente con la actividad 1 ('Un trabajo de calidad'), que es complementaria de ésta; de modo que esta actividad puede ser más enriquecedora si se ha realizado previamente la otra.

## Requisitos

La actividad que se propone puede ir dirigida tanto a población adolescente como adulta, porque tanto unos como otros tienen a veces dificultades para valorar las cosas desde un punto de vista diferente al propio. Su duración óptima es de un par de horas, pero se puede dividir en una hora de argumentación y otra hora de réplica.





# Desarrollo

## ● Primera parte: preparación y exposición de argumentos

Entre todos los miembros del grupo grande se hace un listado en la pizarra de todas las desventajas y cosas malas que tiene el trabajo de Val, la protagonista de la película. A continuación, las/los participantes se dividen en grupos de entre tres y cinco personas, y cada grupo selecciona una de las características listadas en la pizarra para vender como positiva dicha desventaja. Se ha de procurar que, entre todos los grupos, queden cubiertas el mayor número posible de condiciones que aparecen en la pizarra.

Cada grupo pequeño recibe aproximadamente la siguiente instrucción: *‘Sois el reclutador laboral más perverso de la empresa. Vuestra tarea es vender como ventaja o beneficio del empleo doméstico exactamente la condición que habéis seleccionado del listado de inconvenientes que había en la pizarra. Tenéis que convencer al resto de compañeras/os de clase de que lo que hasta hace cinco minutos os parecía a todas/os una desventaja es en realidad un chollo’.*

Además de la referencia al teletrabajo, también puede ser útil hacerles ponerse en situación de comparar el empleo doméstico con otros trabajos que pueden ser igualmente duros pero se desarrollan fuera de un entorno doméstico: ¿qué preferiríais ser, empleadas de hogar u obreras en una fábrica de conservas? ¿qué preferiríais ser, empleadas de hogar o transportistas que conducen un camión de España a Alemania dos veces por semana? Cuanto más opuesto sea el trabajo que opera como referente de comparación, más fácil les será a quienes participan articular argumentos en favor de las ventajas del empleo doméstico.

Cada grupo tiene que elaborar los **argumentos para presentar como ventaja la característica** del trabajo que ha elegido, y posteriormente exponerlos al grupo grande.



© Macrovector, Freepik



## ● Segunda parte: preparación y exposición de réplicas

Una vez terminado el turno de exposición de argumentos, a cada grupo pequeño se le asigna la tarea de **replicar** a otro de los grupos que ha expuesto su inconveniente del empleo doméstico como ventaja. Para ello, previamente han tenido que tomar nota de todos los argumentos expuestos por sus compañeras/os, porque no saben cuál les va a tocar.

Ahora cada subgrupo tiene que preparar la réplica a la exposición de un subgrupo de compañeras/os, (i) detectando las falacias en la argumentación escuchada y (ii) recuperando las razones por las cuales esa característica en principio les pareció una desventaja y por eso fue apuntada en la pizarra al inicio de la actividad.

Una vez formulada la réplica, se puede proponer que el resto de la clase vote, en relación con cada característica, qué exposición le ha parecido más convincente: si la que presentaba esa característica del empleo doméstico como ventaja o como inconveniente.

## Materiales de referencia

Si las/los participantes tienen poca experiencia en articular argumentos y debatir, y por tanto se beneficiarían de un debate más estructurado, se les puede proporcionar un cuadro como el que se presenta a continuación para que organicen sus argumentos y las evidencias que van a presentar en favor de los mismos (la primera columna organiza la primera exposición de argumentos, la segunda columna la réplica):



DEFENSA DE LA CARACTERÍSTICA COMO VENTAJA	DEFENSA DE LA CARACTERÍSTICA COMO DESVENTAJA
<p>● Tres argumentos de por qué ese rasgo del trabajo puede ser una ventaja (son ideas principales, sin desarrollar)</p>	<p>● Tres argumentos de por qué ese rasgo del trabajo puede ser una desventaja (son ideas principales, sin desarrollar)</p>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
<p>● ESCOGEMOS DOS DE ELLOS (LOS MÁS INTERESANTES)</p>	<p>● ESCOGEMOS DOS DE ELLOS (LOS MÁS RELEVANTES PARA DESMONTAR EL ARGUMENTO DEL Oponente)</p>
Inicio del debate (presento los dos argumentos en líneas generales, sin desarrollar, y busco un principio impactante)	Inicio de la réplica (presento los dos contra-argumentos en líneas generales, sin desarrollar todavía)
¿Tengo datos, documentos o imágenes que me sirvan para apoyar lo que digo al principio del debate? ¿De dónde los puedo sacar?	¿Tengo datos, documentos o imágenes que me sirvan para apoyar la réplica? ¿De dónde los puedo sacar?
<p>● PRIMER ARGUMENTO</p>	<p>● PRIMER CONTRAARGUMENTO</p>
Desarrollo nuestra primera idea-argumento	Desarrollo nuestra primera idea-contraargumento
¿Tengo datos, documentos o imágenes que me sirvan para apoyar esta primera idea? ¿De dónde los puedo sacar?	¿Tengo datos, documentos o imágenes que me sirvan para apoyar esta primera idea? ¿De dónde los puedo sacar?
Preguntas que me pueden hacer: ¿cómo las respondo?	Preguntas que me pueden hacer: ¿cómo las respondo?
<p>● SEGUNDO ARGUMENTO</p>	<p>● SEGUNDO CONTRA-ARGUMENTO</p>
Desarrollo nuestra segunda idea-argumento	Desarrollo nuestra segunda idea-contraargumento
¿Tengo datos, documentos o imágenes que me sirvan para apoyar esta segunda idea? ¿De dónde los puedo sacar?	¿Tengo datos, documentos o imágenes que me sirvan para apoyar esta segunda idea? ¿De dónde los puedo sacar?
Preguntas que me pueden hacer: ¿cómo las respondo?	Preguntas que me pueden hacer: ¿cómo las respondo?
<p>● FINAL DEL DEBATE</p>	<p>● FINAL DEL DEBATE</p>
RESUMEN FINAL IMPACTANTE:	RESUMEN FINAL IMPACTANTE:

# Un trabajo bien hecho

## Sentido y planteamiento

Antonio Negri y otros sociólogos post-marxistas acuñaron el término de **'trabajo emocional'** o **'trabajo afectivo'** para referirse a aquellas ocupaciones en las que la movilización de las emociones y los afectos del trabajador resulta crucial para su correcto desempeño. Los trabajos en los que se fijaron Negri y sus colegas en primer lugar eran empleos en el sector servicios, con frecuencia fuertemente feminizados. Por ejemplo, uno de sus primeros análisis se refería a las azafatas de avión, que no solo debían mantener el orden en cabina de pasajeros y servir competentemente las bebidas, sino que además debían hacerlo luciendo siempre una sonrisa, una simpatía y una serenidad a prueba de groserías y crisis nerviosas. Con ello, estos sociólogos pretendían argumentar que la aparente emancipación o alivio de la carga del proletariado que había traído el cambio de un mundo fabril de 'cuello azul' a un mundo de servicios de 'cuello blanco' era solo eso... aparente. El nuevo mundo terciarizado no solo no era menos alienante para el empleado que el viejo mundo industrial, sino que el mundo de los servicios suponía una esclavitud adicional para el trabajador: ahora ya no solo tenía que poner en juego sus competencias técnicas para el desempeño de su trabajo, sino también la gestión de sus afectos y sus habilidades de relación; ahora ya no solo era el empleador quien dictaba la forma de realizar su trabajo, sino también el usuario final o cliente.



Aunque el término de ‘trabajo afectivo’ se aplicó en principio a trabajos asalariados del sector servicios distintos del empleo doméstico, es fácil comprender su enorme relevancia para éste. En el empleo doméstico, a menudo la movilización de emociones y afectos se impone como una exigencia clave del desempeño: las personas empleadoras quieren una chica agradable y con la cual la convivencia sea sencilla más que una señora de la limpieza o camarera experta. Y esto sucede en mucha mayor medida todavía cuando el trabajo implica tareas de cuidado de personas: no solo es que la empleada tiene que ser competente y tratarlos con respeto, es que los tiene que tratar ‘con cariño’, como si fuera su madre (en cuidado de niñas/os) o su hija (en cuidado de ancianos); si no crea un vínculo afectivo, se considera que no está haciendo bien su trabajo. Y esto a pesar de que todos sabemos que el cariño no se compra ni se vende a cambio de un sueldo, y una no manda en quién le cae bien o a quién le coge cariño. Es una demanda paradójica, y puede resultar agotadora.

El objetivo de esta actividad es reflexionar sobre (i) los requisitos que se imponen a las empleadas del hogar para considerar que su trabajo está bien hecho y (ii) la paradoja que implica imponer como exigencia básica algo que la persona no puede controlar a voluntad.



## Desarrollo

Se muestra a las/los participantes un breve vídeo que contrapone dos formas diferentes de concebir y desempeñar un trabajo de cuidado de personas. El vídeo comprende algunas escenas de la miniserie ‘Hierro’, emitida por Movistar+, que tiene una circunstancia argumental que se ajusta a esta cuestión. El hijo de la jueza protagonista, con diversidad funcional, es cuidado a su llegada a Canarias por una chica joven sin una formación específica, pero que se muestra cariñosa con él y lo hace reír mucho. Cuando esa chica tiene que dejar de trabajar en la casa, pasa a cubrir sus tareas un enfermero de agencia que desempeña su trabajo con un enfoque más ‘técnico’ o ‘profesional’. La madre del niño tarda solo un par de días en despedir al enfermero precisamente por su talante más ‘profesional’, porque no se vuelca afectivamente en el niño y eso le parece más importante que la cualificación técnica.

Una vez visto el vídeo (un par de veces si es necesario), se propone un debate en torno al desempeño de ambos y el despido del enfermero: ¿cuál de los dos os parece que hace mejor su trabajo? ¿a cuál de los dos contrataríais vosotras/os? ¿por qué? ¿os parece justo el despido del segundo enfermero? ¿qué habría debido hacer para conservar su trabajo? ¿hasta qué punto se puede pedir a un trabajador que quiera a un usuario de sus servicios? ¿es controlable eso? ¿no es suficiente con que lo trate con respeto? ¿se le pediría lo mismo si el usuario de sus servicios fuese una persona adulta (o mayor)?

El debate puede iniciarse y conducirse enteramente en gran grupo, o puede iniciarse en grupos pequeños para luego pasar a una puesta en común y un debate general, dependiendo del número de participantes y de la dinámica del aula.



## Materiales de referencia

El vídeo en torno al cual se organiza el debate se puede ver aquí: [Un trabajo bien hecho](#).

# Trabajos (y problemas) invisibles

## Sentido y planteamiento

Se trata aquí de (i) tomar conciencia de cuál es el perfil sociodemográfico de las personas que llevan a cabo este tipo de trabajos, y (ii) caer en la cuenta de que es un tipo de trabajo muy invisibilizado, y cuya problemática suele importar muy poco en el debate social, *precisamente por* el perfil sociodemográfico de las personas que mayoritariamente lo realizan (abrumadoramente mujeres de escasos recursos económicos y sin estudios, muchas de ellas inmigrantes y con frecuencia inmigrantes irregulares).

## Materiales de referencia

Los siguientes documentos proporcionan información actualizada del perfil de las personas que trabajan como empleadas de hogar en España, así como de las problemáticas que afrontan. El primero es un informe de Intermón-Oxfam, realizado con la colaboración del Seminario Permanente de Trabajo Doméstico de la Universidad Carlos III de Madrid. El segundo es un trabajo de fin de grado realizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Comillas.

**Marcos Barba, L. (2021).** *Esenciales y sin derechos*. Madrid: Oxfam Intermón.

**González Aparicio, S. (2019).** *El trabajo doméstico en España: radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.



# Desarrollo

## Primera parte. Trabajos de mujeres y trabajos de hombres: la cocinera y el chef

Una de las condiciones que hacen que el trabajo doméstico resulte socialmente muy invisible es, sin duda, que se trata de un trabajo muy feminizado. Hay una relación bidireccional y compleja entre el género y el prestigio socio-profesional de una ocupación: (i) tradicionalmente se ha considerado a las mujeres menos capaces, y por eso se las ha relegado a ocupaciones con menores exigencias de cualificación (formal al menos), pero también (ii) exactamente la misma ocupación se valora de forma diferente cuando quienes la desempeñan son mayoritariamente hombres o mayoritariamente mujeres, de forma que hay trabajos que han adquirido mayor prestigio a medida que se han ‘masculinizado’.

Se propone a las/los participantes que encuentren, vean y comparen películas sobre cocina: al menos una en que la protagonista (y, por tanto, quien cocina) sea una mujer, y otra en que el protagonista (y, por tanto, quien cocina) sea un varón. Opciones posibles para esto son *Como agua para chocolate*, *El festín de Babette*, *Ratatouille*, *Hierve*, *Deliciosa Martha*, *El repostero de Berlín*, *El fundador*, *Bon appétit*, *Una buena receta...*

Se les pide que, una vez vistas las películas, comparen ambas en cuestiones como enfoque de la película, espacio público-privado donde se desarrolla la actividad en cada caso, estatus social y profesional de unas y otros. Una vez efectuada la comparación, se los desafía a encontrar (en webs de películas tales como IMDB o Filmaffinity) películas de cocineros que sean criados domésticos o de cocineras que sean chefs profesionales de prestigio.

Más allá del ejemplo concreto de la cocina, se abre una discusión sobre (i) si encuentran casos comparables en otros sectores (¿modistillas vs. diseñadores de alta costura? ¿el predominio de mujeres en los niveles de menor edad de la enseñanza vs. el predominio de hombres en los niveles de mayor edad y/o cualificación? ¿el mayor prestigio del deporte masculino vs. el femenino?) y (ii) por qué se produce esta desigual valoración según el género (¿están las mujeres menos cualificadas para los niveles superiores de enseñanza o las edades inferiores se consideran trabajo menos cualificado porque lo hacen mujeres?).



## Segunda parte. Trabajos de inmigrantes en situación irregular

Otra de las condiciones que sin duda contribuyen a la invisibilización social del trabajo doméstico, y más aún en condición de interna, es la alta proporción de mujeres inmigrantes que lo desarrollan (de hecho, la proporción de mujeres inmigrantes en situación irregular que trabajan como internas es particularmente elevada, porque es un trabajo que con frecuencia se desarrolla en condiciones de economía sumergida, y además pasarse la vida encerrada en un domicilio particular minimiza el riesgo de ser detenida en situación irregular y deportada). De nuevo aquí el prestigio o consideración social de la ocupación interactúa con el perfil de quienes lo desempeñan.

Para tomar conciencia de ello, se les pide que comparen

- (i) **este reportaje**, aparecido en la sección de Moda de EL PAÍS y referido a una joven española que trabaja como empleada de hogar.
- (ii) **este reportaje**, aparecido en la sección de Economía de EL PAÍS y referido a una mujer inmigrante de mediana edad.

Algunas preguntas que pueden servir para articular la comparación y el debate son: ¿Por qué uno aparece en la sección de moda y tendencias y el otro en la sección de economía? ¿Cuál de ambos trabajos aparece como más glamuroso? ¿Qué enfoque tienen las fotografías de una y otra mujer? ¿Cuántas veces se refieren al trabajo doméstico como ‘profesión’ en uno y otro reportaje?



# Límites y acuerdos mínimos

## Sentido y planteamiento

‘Una segunda madre’ no solo muestra la contraposición entre la visión de una mujer educada desde muy joven en su rol subordinado de empleada de hogar (Val) y una mujer independiente y autónoma, que nunca ha ocupado un rol de servicio (Jessica). Muestra también el cambio de un Brasil tradicional, con enormes desigualdades económicas y de clase social, hacia un Brasil más moderno, en el cual empieza a emerger una cierta clase media y las personas de origen humilde se permiten tener aspiraciones profesionales. La película retrata un choque de mentalidades, pero también **un choque generacional correlativo a un cambio sociológico** (y de paso sugiere que hay cosas que quizá no cambian tanto, como la maternidad temprana de dos mujeres que van a criar a sus hijas/os solas).

Los objetivos de esta actividad son que las/los participantes (i) tomen conciencia de cuál es la mentalidad de la que ellos/as participan en mayor medida, (ii) se cuestionen si esa mentalidad es consonante con los tiempos que corren y (iii) negocien con sus compañeras/os unos mínimos comunes basados en el respeto.



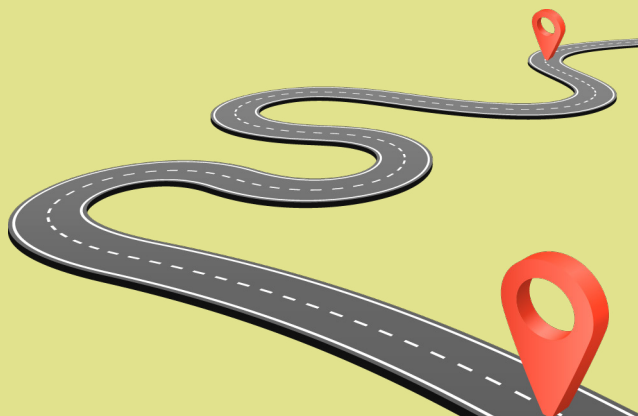
## Desarrollo

La actividad comienza haciendo un listado de todos los **puntos de fricción y conflicto que se generan desde la llegada de Jessica** a la casa y que provocan discusiones con su madre: el uso de la piscina, el colequeo de igual a igual con el hijo de los dueños, la discusión sobre el cuarto en que Jessica debería dormir, el desayuno sentada o de pie, el derecho o no a tomar cualquier helado de la nevera, etc.

En cada uno de estos aspectos, las/los participantes

- (i) deben identificar cuáles de estos conflictos sobre los límites les parecen exageraciones ‘de película’ (¿p.ej., vaciar la piscina adrede para que Jessica no pueda usarla?) y cuáles les parece que reflejan la realidad y/o los han visto a su alrededor en la vida real (¿p.ej., llevar uniforme o no poder comer libremente cualquier cosa de la nevera de los dueños?)
- (ii) deben posicionarse o bien del lado de la madre o bien del lado de la hija: ¿qué conductas de la dueña de la casa les parecen humillaciones inaceptables por su parte y cuáles les parecen límites normales e incluso aceptables? ¿qué conductas de Jessica les parecen reivindicaciones justas y ‘sanas’ y cuáles les parecen muestras de mala educación con unos anfitriones que la acogen en su casa?
- (iii) deben imaginar cómo se posicionarían sus padres y sus abuelos: ¿estarían de acuerdo con ellos/as, o hay cosas que las generaciones anteriores encontrarían inaceptables y ellos/as encuentran normales y perfectamente aceptables?

A continuación, se han de **posicionar en un eje** en el aula según lo que cada uno haya respondido: uno de los extremos de la habitación es ‘Val tiene razón en todo’, el polo opuesto es ‘Jessica tiene razón en todo’, y cada participante ha de ubicarse físicamente en el eje según haya dado la razón más veces a la madre o a la hija.



La **discusión y comentario sobre las posiciones** debe transcurrir de acuerdo con los siguientes aspectos:

- a. ¿hay mucha variabilidad de posiciones o hay un consenso considerable?
- b. ¿hacia qué polo se inclina más la mayoría de la gente?
- c. ¿es una cuestión generacional? ¿los padres y abuelos de los participantes se colocarían más cerca de Val y más lejos de Jessica que ellos/as?
- d. ¿es una cuestión cultural o sociológica? ¿es porque Brasil es diferente a España? ¿hay cosas que allí se consideran normales en el trato con el servicio doméstico y en España se considerarían inaceptables, o viceversa?

Finalmente, las/los participantes (que parten de distintas posturas sobre lo que es aceptable y lo que no) tienen que **ponerse de acuerdo** en unos límites mínimos comunes sobre (i) lo que se puede pedir o no a una empleada de hogar y (ii) lo que una empleada de hogar puede pedir o no: ¿dónde están los límites de lo que se puede pedir a un trabajador/a? ¿dónde acaban las funciones de la empleada de hogar? ¿dónde acaba el derecho de la persona empleadora a imponer o prohibir? ¿qué es y qué no es una falta de respeto? ¿qué es y qué no es una privación inaceptable de derechos?





# El convenio 189 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

## Sentido y planteamiento

El 9 de junio de 2022, el Congreso de los Diputados español votó a favor de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] sobre los derechos y las condiciones laborales de las empleadas de hogar. Lo hizo después de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea [TJUE] determinara que la legislación laboral española es discriminatoria por no permitir a las empleadas de hogar cobrar subsidio de desempleo. La ratificación del convenio implica que, en los próximos meses, el gobierno español habrá de ajustar su legislación en materia de trabajo doméstico a las especificaciones del mismo.

Esta actividad se plantea con el doble objetivo de

- promover en las/los participantes el **conocimiento del contenido del mencionado convenio**, que es lo mismo que decir el conocimiento de la discriminación histórica a que ha estado sometido el empleo doméstico;
- favorecer la **sensibilización de la sociedad española** sobre una problemática que ha sido tradicionalmente relegada a un segundo, tercer o cuarto plano por el hecho de afectar fundamentalmente a personas que tienen poca capacidad de hacer oír su voz en público.

## Requisitos

La actividad puede funcionar con participantes de un rango de edad muy amplio, si bien la parte de documentación y reflexión previa que requiere deberá adaptarse a las características del grupo. Se plantea como un proyecto de duración media: entre una y tres semanas, dependiendo de la frecuencia de trabajo, de la profundidad con que se trabaje cada una de las fases y de si se desarrolla plenamente la tercera fase. El tamaño idóneo del grupo de trabajo es de 5-6 integrantes, aunque pueden estar trabajando en paralelo tantos grupos como se desee.

El material que se necesita para el desarrollo completo de la actividad es

- Copias de los documentos de información y reflexión sobre la problemática del empleo doméstico y el convenio 189 (o acceso a red para leerlos en pantalla);
- Móvil o webcam para grabar los vídeos.

## Desarrollo

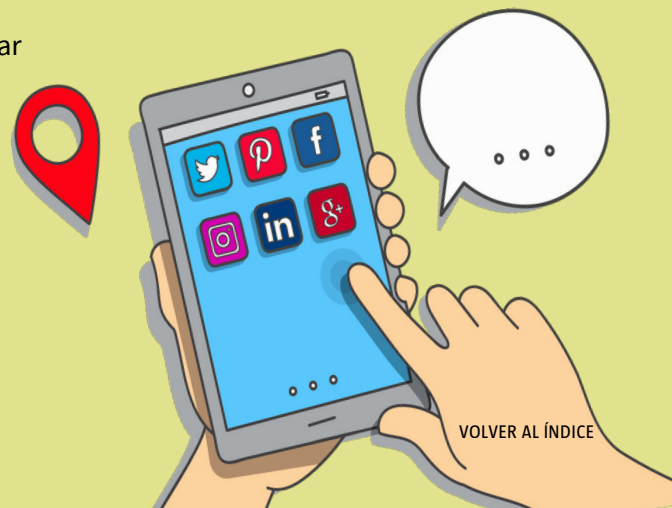
### ● Primera parte [primera semana]: información y documentación

En pequeños grupos de unos cuatro o cinco integrantes cada uno buscan en prensa y trabajan materiales de documentación sobre el Convenio 189 de la OIT: cuándo se firmó, a instancias de quién(es), qué países lo han suscrito desde entonces (y cuáles no), qué protecciones y derechos legales garantiza para el empleo doméstico. En el apartado final de ‘Materiales de profundización’ de esta guía se ofrecen links a la sección de empleo doméstico de la web de la OIT, donde se encuentra el convenio mismo y multitud de materiales que pueden ser también de utilidad para esta primera fase.

### ● Segunda parte [segunda semana]: diseño y filmación del vídeo

Tras haberse documentado, cada grupo diseña y filma un vídeo de sensibilización sobre el aspecto que consideren más relevante del convenio y del modo en que la ratificación de éste va a afectar en adelante a las empleadas de hogar. Para ello es necesario:

- Acordar entre los miembros del grupo cuál es el aspecto que se quiere subrayar
- Pensar en el mensaje clave que se quiere transmitir a través de la campaña
- Concebir un *hashtag* para el vídeo y la campaña
- Filmar un vídeo de un minuto de duración aproximadamente



## ● Tercera parte [tercera semana]: concienciación y sensibilización

Los vídeos filmados por cada uno de los grupos se subirán a las redes sociales del centro y de los integrantes del grupo, y durante una semana se registrarán (i) las reacciones de la gente al vídeo (likes, dislikes...) y (ii) los comentarios dejados por los usuarios al mismo. Es importante que cada grupo trate de difundir el vídeo por tantos canales como se le ocurran, con el fin de lograr el mayor impacto y el mayor número de comentarios posibles al mismo.

Una vez transcurrida la semana (o el plazo que se fije) de monitorización del impacto del vídeo, los integrantes de cada grupo tendrán que informar a la clase de las reacciones y comentarios recibidos. Esta puesta en común se utilizará para aclarar dudas o malos entendidos que puedan haberse producido en la difusión del mensaje, así como para reflexionar sobre las formas de respuesta más adecuadas a comentarios negativos o afirmaciones falsas en redes sociales.

## Materiales de referencia

Se puede encontrar mucha información sobre el convenio y sus implicaciones en la web de la OIT que se menciona en el apartado final de 'Otros materiales de profundización'.

Asimismo, puede ser interesante proporcionar a las/los participantes ejemplos de vídeos escuetos e impactantes sobre la cuestión que puedan servirles de inspiración. A tal efecto, son muy recomendables los vídeos rodados por el estudiantado de los ciclos de Sonido y Producción Audiovisual del centro Juan Comenius en colaboración con el Ayuntamiento de València, que se encuentran públicamente disponibles en youtube en la siguiente lista en el canal de [Comenius Centre Educatiu](#).



# 4. Otros materiales de profundización

## A. Filmografía

### Otras películas sobre empleo doméstico

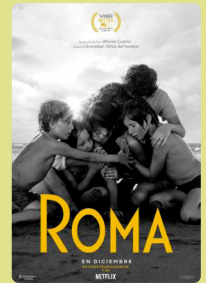
—**Amador.** España, 2010. Dir: Fernando León de Aranoa.

Esta película habla específicamente de empleadas de hogar inmigrantes en España: de hecho, el guion de la película está en sí construido sobre la cuestión de la vulnerabilidad laboral de las empleadas inmigrantes. Las condiciones de trabajo de la protagonista son perfectamente reconocibles para un persona de nacionalidad española de hoy en día, y apunta a las relaciones entre empleo doméstico y envejecimiento de la población española. Escrita en clave de comedia negra, no es la mejor película de Fernando León y seguramente es muy lenta de ritmo para adolescentes, pero es una película sensible y válida para la concienciación sobre las condiciones de estas trabajadoras invisibles. Disponible en Filmin.



—**Roma.** México, 2018. Dir: Alfonso Cuarón.

Es una película bellísima, y lo que suele calificarse como ‘un clásico instantáneo’. Basada en los recuerdos de la infancia burguesa de Cuarón en los años 70 en la Ciudad de México y protagonizada por la joven indígena que trabaja como empleada interna de la familia, esta película pone de relieve estupendamente la ambivalencia afecto-explotación en el trabajo de las empleadas de hogar. Seguramente muy lenta de ritmo también para adolescentes, sin embargo hay infinidad de cuestiones que pueden debatirse en torno a la ambigüedad de este trabajo. Disponible en Netflix.





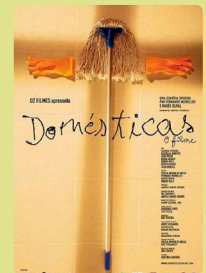
—**La nana.** Chile, 2009. Dir: Sebastián Silva.

Esta película chilena, ubicada en un barrio residencial rico de Santiago, está centrada en la vida cotidiana de una mujer de mediana edad que trabaja como interna para la familia. Plantea con agudeza los problemas emocionales de las empleadas de hogar internas, con la limitación de relaciones sociales (y, por consiguiente, de vida e identidad propia) que la condición de interna acarrea. Escrita en clave de comedia negra en gran medida, no es sin embargo una película muy adecuada para chavalas/es muy jóvenes. Disponible en Filmin.



—**Domésticas.** Brasil, 2001. Dir: Fernando Meirelles y Nando Olival.

Una animada comedia caleidoscópica sobre la vida de cinco empleadas de hogar en Sao Paulo, que hablan confesando a la cámara, y confesándose entre sí, sus aspiraciones, debilidades, decepciones y supersticiones, así como las diferencias raciales y de clase que gobiernan su mundo. Rara vez se nos muestra a las personas empleadoras de las criadas, aunque las mujeres nos cuentan las inclinaciones de la clase alta. Algunos de los problemas de los personajes pueden resultar un poco tópicos, pero al dejar que las sirvientas y sus parientes digan lo que piensan, los directores humanizan a esta comunidad solidaria de trabajadoras marginadas.



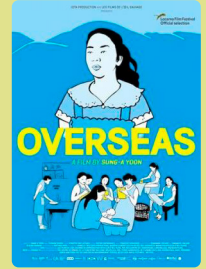
—**Las chicas de la sexta planta.** Francia, 2012. Dir: Philippe Le Guay.

Ambientada en el París de 1960, es una comedia taquillera que narra la historia de un grupo de españolas que en los años sesenta emigraron desde Burgos a Francia para trabajar como criadas en casas de familias francesas acomodadas. Llena de estereotipos tanto en el retrato de las muchachas españolas como de sus empleadoras francesas, la película tiende a presentar una visión tópica y romantizada del trabajo de empleada doméstica (incluso en su peor faceta de romance entre señor y criada), y apenas hace referencia a las condiciones de trabajo y de vida de las asistentes. Entretenida y fácil de ver, es sin embargo la más superficial y tópica de todas las películas de esta lista en el abordaje del trabajo de empleada de hogar. Disponible en Filmin.



—**Overseas.** Bélgica, 2019. Dir: Sung-a Yoon.

Este documental dibuja el retrato de un tipo de inmigración económica femenina poco visible, la de jóvenes filipinas que se exilian al servicio de ricos extranjeros para alimentar a sus familias. Filma el día a día de una escuela de formación filipina para lo que se conoce como OFW, o trabajadoras filipinas en el extranjero. Son empleadas domésticas internas que aceptan contratos de dos años, generalmente en el Medio Oriente, y son muy apreciadas por su actitud sumisa y trabajadora, así como su aparente renuencia a armar un escándalo si se abusa de ellas. Es también un verdadero estudio psicológico de la soledad y el miedo reprimido a lo desconocido. Disponible en Filmin.



## Otras películas sobre la lucha laboral de las empleadas de limpieza

—**Pan y rosas.** UK, 2000. Dir: Ken Loach.

Maya y Rosa son dos hermanas mexicanas que trabajan, en condiciones de explotación, como limpiadoras en un edificio de oficinas del centro de Los Ángeles. Gracias a su encuentro con Sam, un activista estadounidense, toman conciencia de su situación laboral y emprenden una campaña de lucha por sus derechos, pero corren el riesgo de perder su trabajo y de ser expulsadas del país. Aunque ubicada en USA (y por consiguiente referida al sistema y la legislación estadounidense en esa materia), esta película clásica de Loach está específicamente centrada en la lucha laboral de las mujeres de la limpieza, que en España ha tenido cierto eco reciente con la visibilización de las kellys. Disponible en Flix Olé.



—**Hotel explotación: las kellys.** España, 2018. Dir: Georgina Cisquella.

Este documental narra la lucha de las camareras de hoteles, apartamentos y pisos, dedicadas cada día a limpiar y ordenar habitaciones sin que se note su presencia, con pésimas condiciones económicas, laborales y sociales. Más de doscientas mil mujeres trabajan como camareras de piso en España, pero son tan fundamentales como invisibles en el sector de la hostelería. En octubre de 2016, las kellys (las que limpian los hoteles) decidieron organizarse para reclamar sus derechos. La ausencia de voces de las personas empleadoras hace de este documental más un homenaje (muy merecido) a estas mujeres que un análisis del conflicto en el sector. Disponible en Filmin y en Prime Video.



## B. Información y documentación adicional

La página web de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], en su sección de ‘Trabajadores domésticos’, es una fuente valiosísima de información sobre la cuestión, así como un repositorio de documentación e informes publicados sobre casi cualquier aspecto imaginable del mismo (acoso laboral y sexual, efectos de la pandemia en el sector, relación con los procesos migratorios, informes de situación en diversos países... entre otras muchas cuestiones). Las versiones en castellano y en inglés contienen informaciones y documentos diferentes, dependiendo de su lengua de difusión.

La versión en **castellano**.

La versión en **inglés**.



The screenshot shows the ILO website interface. At the top, there is a blue header with the ILO logo and the text 'Organización Internacional del Trabajo'. Below the header is a navigation menu with options like 'Países', 'Temas', and 'Sectores'. A search bar is located on the right side of the header. The main content area is titled 'Trabajadores domésticos' and features a video player with a red play button. To the right of the video player, there is a list of links to various documents and reports, including 'Convenio sobre los trabajadores domésticos' and 'Informes requeridos de los Estados Miembros sobre las convenciones ratificadas y no ratificadas'.



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

REGIDORIA DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT  
I MIGRACIÓ



Asociación Intercultural  
**Candombe**