

PATRONAZGO EN LA CIUDAD GLOBAL. EL CASO DE LA BOLSA DE TRABAJO DE LA HERMANA ENCARNACIÓN EN BARCELONA.¹

Gabriela Poblet Denti

UAB

Este trabajo forma parte de un estudio de caso etnográfico realizado en 2009 en la ciudad de Barcelona, sobre el funcionamiento de una bolsa de trabajo gestionada por una religiosa conocida como la Hermana Encarnación. Esta bolsa de trabajo se dedica específicamente a la inserción laboral fundamentalmente de mujeres en el sector doméstico y de cuidados, y en la actualidad acuden allí en busca de empleo mujeres de origen inmigrante, en mayor medida procedentes de países de América Latina. A pesar de que existen varias bolsas de trabajo informales que operan en Barcelona, dependientes de entidades religiosas y del tejido asociativo, y numerosas agencias de empleo privadas, la Hermana Encarnación gestiona un volumen de ofertas de trabajo considerable y es el servicio para buscar empleo donde acude más gente, llegando a superar en ocasiones la afluencia de 250 personas.

Además de analizar el papel de la Iglesia como nexo y como un tradicional intermediario laboral entre familias adineradas y mujeres pobres, en esta comunicación me propongo en concreto demostrar e interpretar de qué forma opera esta bolsa de trabajo gestionada por la Hermana Encarnación. Dados los mecanismos de funcionamiento y el entramado de complejas relaciones de poder, describo a este servicio como un sistema de patronazgo, donde la Hermana Encarnación ejerce como *patrono*, y las usuarias como *clientas*, con la intervención de otros actores intermedios (patrón-cliente) y de la religión como marco legitimador. Este sistema permite gestionar de alguna manera la flexibilidad de una mano de obra barata y dócil, pero también muy necesaria como lo es en el caso del sector doméstico y de cuidados, un sector laboral en expansión pero que sigue siendo barato, desprestigiado, precario y feminizado.

Este estudio de caso está basado en un arduo trabajo etnográfico, cuya técnica principal ha sido la observación participante en el mismo servicio y el relevamiento de información a través de folletos, páginas webs, artículos de periódicos, conversaciones informales y entrevistas en profundidad con informantes claves para darle el marco dentro de las labores de caridad de la Iglesia Católica y dentro de las redes de servicios de acogida de la ciudad de Barcelona. Más avanzado el trabajo de campo se realizaron entrevistas en profundidad a diversas usuarias del servicio, a otros actores que intervienen y a la propia Hermana Encarnación. A nivel teórico, si bien es un caso de estudio concreto, donde resultaron útiles aplicar las teorías sobre patronazgo, no deja de ubicarse dentro del contexto de migraciones internacionales, lo cual permite visualizarlo como un espacio donde confluyen diversos actores e intereses de clases sociales en una ciudad global cuya polarización social y exclusión de determinados sectores es cada vez mayor.

1. CUIDADOS LOCALES EN LA CIUDAD GLOBAL

A partir de la llamada “crisis de los cuidados”, en España se expandió un viejo y a la vez nuevo sector laboral que requirió mano de obra. Se entiende por “crisis de los cuidados” un proceso de desestabilización del modelo basado en la división sexual del trabajo cuyo pilar es la figura del hombre proveedor y la mujer cuidadora del hogar, la familia y el hombre. Esta desestabilización

¹ Esta comunicación se desprende del trabajo final del master “Investigación etnográfica, teoría antropológica y relaciones interculturales”, Departamento de Antropología, Universidad Autónoma de Barcelona. 2009. (No publicado)

del modelo conllevó a una reorganización de los trabajos de cuidados y de sostenibilidad de la vida, proceso que se intenta cerrar de forma insuficiente, precarizadora y reaccionaria, en la medida en que se basa en los mismos ejes de desigualdad e invisibilidad del modelo de partida (Perez Orozco, 2005). Siguiendo la lógica capitalista de acumulación y expansión, la “solución” pasó por mercantilizar los cuidados dentro de las condiciones del mercado de trabajo actual: precario, segmentado, sexista y global. Por tanto, es lógico que la mano de obra para paliar esta crisis de los cuidados haya provenido en mayor medida de países empobrecidos, a partir de la migración de mujeres que ven en este sector una oportunidad de trabajar y ganar dinero para paliar sus propias crisis, lo que se dio en llamar “transferencia transnacional del trabajo reproductivo” o bien “cadenas globales de cuidados” (Hoschild, 2001).

No es casualidad, por lo tanto, que en este escenario cobren protagonismo determinados actores que cumplen el papel de intermediarios laborales y dentro de ellos tenga relevancia el rol de la Iglesia Católica a partir de sus agentes religiosos. La ciudad de Barcelona, como tantas “ciudades globales” (Sassen, 2001) se ha convertido en un polo de atracción de flujos migratorios de variados orígenes a partir de la década del noventa, motivo por el cual han florecido organizaciones de todo tipo que se dedican a la “acogida” e inserción laboral de población migrante, desde ONG’s u organismos del Estado hasta centros religiosos, fundaciones y empresas privadas. Este tipo de intermediarios, como es el caso de la Hermana Encarnación que aquí se analiza, influyen en el proceso migratorio de algunas personas y en sus trayectorias laborales, a la vez que regulan, posibilitan y sobre todo limitan, el mercado de trabajo, cuyos sectores más precarios y desprestigiados son ocupados por población migrante, especialmente el sector doméstico y de cuidados.

2. LA IGLESIA CATÓLICA COMO INTERMEDIARIA LABORAL

La “colocación” o el reclutamiento de mujeres para trabajos del hogar en casas de familias por parte de la Iglesia no es ninguna novedad. Sin embargo, a partir de la llamada “crisis de los cuidados” y tras el incremento de la inmigración y de la demanda del sector doméstico, algunas viejas estructuras pertenecientes a la Iglesia Católica que se ocupaban de los sectores necesitados se han revitalizado. Esta práctica de la Iglesia como intermediario laboral se remonta a varios siglos atrás y tiene varias explicaciones: su labor social, la confianza entre parroquianos y la función de la Iglesia como espacio de socialización y encuentro donde acuden personas de diferentes clases sociales y donde antiguamente se podía “dar razón”. Al ser esta institución allegada tanto a la nobleza y las clases medias que la financiaban, como a trabajadores y mendigos; criados y amos podían contactar en conventos y parroquias. Los “señores” se aseguraban el buen comportamiento de los criados y éstos encontraban empleo y techo. Los eclesiásticos actuaban además como intermediarios en los robos de objetos domésticos, que les eran devueltos en secreto de confesión (Sarasúa, 1994). Esto explica el papel de intermediario laboral de la Iglesia en cuanto a *nexo*, papel que aún persiste al ser esta una importante referencia tanto en la sociedad autóctona católica como en mujeres migrantes. Pero la labor de intermediación y reclutamiento con especial dedicación hacia el servicio doméstico se explica también a través del florecimiento y expansión de congregaciones femeninas durante el Siglo XIX, las cuáles se han dedicado a necesidades puntuales del momento como ser por ejemplo la inserción social de mujeres rurales marginadas. La incorporación al servicio doméstico, y su formación para ello, era una “salida digna” para mujeres marginadas que podrían caer en la prostitución o abusar de ellas (Poblet, 2011).

El florecimiento y expansión de las congregaciones religiosas femeninas dirigidas hacia colectivos marginados de mujeres se produjo con la consolidación de la actual división sexual del trabajo y la diferenciación entre esfera pública y esfera doméstica/privada, en función de la cual se reconfiguró el núcleo doméstico y la familia pasó a ser una unidad de consumo, más que de

producción. Una de las consecuencias de este cambio fue la feminización casi total del servicio doméstico. Las mujeres de origen rural y de clases populares que necesitaban un trabajo asalariado para sobrevivir, y sobre todo aquellas que no podían subsistir trabajando como esposas, se insertaron en el servicio doméstico para trabajar de empleadas o las llamadas “criadas”. A pesar de que el sector industrial abrió puestos de trabajo también para mujeres, especialmente en la industria textil, trabajar en fábricas estaba mal visto de acuerdo a un discurso que reforzaba los deberes domésticos de las mujeres (Sarasúa, 1994). Sin duda, la Iglesia Católica acompañó, sino más, apoyó y fomentó este discurso que naturalizó la domesticidad de la mujer. En la actualidad, varias congregaciones de la Iglesia Católica siguen funcionando con esta idea esencial de ayudar a las jóvenes frente a la marginación, solo que esta vez las “mujeres necesitadas” provienen de países empobrecidos (Poblet, 2011).

Actualmente, en casi todas las ciudades de España, varios centros y parroquias de la Iglesia Católica son fundamentales como parte de las redes de acogida de personas inmigradas recién llegadas. Al igual que en sus orígenes, las distintas congregaciones cubren necesidades básicas que el Estado *no puede* cubrir por un motivo u otro, tales como dar ropa, comida, techo, trabajo y asistencia social generalizada a inmigrantes en situación irregular. Algunos de estos servicios de la Iglesia también cuentan o bien se dirigen hacia la formación para mujeres en el servicio doméstico y ofrecen diversos cursos sobre cuidados de personas mayores, sobre cómo llevar una casa, limpiar, etc. No sólo ponen el acento en la formación en cuanto a rapidez y calidad del trabajo, sino que también son dirigidos especialmente hacia población migrante, enfatizando la formación en “cómo se hace aquí” (Mestre, 2002) a través de un entrenamiento que combina la domesticidad de la mujer con directrices de “la forma de trabajar en España”, entendiéndolo como tal una forma responsable, óptima y eficiente: *la mejor forma de hacerlo*.

3. LA HERMANA ENCARNACIÓN: ENTRE EL MITO Y LAS REALIDADES.

Si bien en Barcelona existen varios servicios de bolsas de trabajo gestionados por religiosas de la Iglesia Católica, la Hermana Encarnación es la más conocida, tanto en el tejido asociativo como entre la población migrante y desde hace ya varios años fue adquiriendo fama (incluso a través de la prensa) casi como un mito. Su fama se debe en parte al gran volumen de usuarias que concurren, pero también a su forma de operar y a su carácter entre altruista y autoritario, una fama tanto buena como mala según quién opine o desde que lado se lo mire. Mientras realicé el trabajo de campo durante el año 2009 no era común encontrar información precisa sobre ella en internet, pero recientemente han aparecido algunas notas en la prensa, destacando su labor y su figura. En unas notas del periódico digital *La rioja.com* se refieren a su servicio como “las monjas del INEM” y como “Sor Encarna, ministra de trabajo”. En esta última nota explican brevemente la labor de la Hermana y el funcionamiento del servicio, refiriéndose a ella como una leyenda en tiempos de crisis:

“La fila termina en la entrada de la residencia Emilie de Villeneuve. Pero... ¿quién la conoce por ese nombre? Ellas vienen a ver a la Hermana Encarna, la leyenda, la mujer a la que Rajoy debería haber dado la cartera de trabajo, la monja que obra el milagro, porque en España, con 5 millones de parados (21%), en eso se ha convertido conseguir un empleo. Cada día lo logra un puñado de ellas, el récord está en 30 en una jornada, pero con esta crisis y bastante suerte, lo normal son cinco o seis, a lo sumo diez. (Periódico La Rioja.com 25/12/2011).

La Hermana Encarnación pertenece a la congregación femenina de la Inmaculada Concepción de Castres fundada por la marquesa francesa Emilie de Villeneuve en 1836. Su sede está ubicada en la calle Marquesa de Vilallonga del barrio de Sarriá, una zona de clase alta de Barcelona, frente a la prestigiosa clínica Teknon, la cual es una referencia que tienen las mujeres para encontrar el sitio.

Aunque la Hermana Encarnación pertenece a una congregación femenina fundada en el Siglo XIX su labor no es tradicional de la congregación sino que empezó de forma espontánea en 1990, según lo cuenta la propia Hermana Encarnación.

“Empezó que necesitábamos aquí una chica, entonces yo no sabía donde ir a buscarla, y entonces pasaba por aquí todos los días un peruano y le pregunté si no conocía alguna chica. (...) Entonces vino y me mandó como 20 y yo cuando me vi toda aquella gente, 20 chicas, digo por qué, si solamente necesitamos una... (...) qué haría con las otras, entonces ellas empezaron a llorar, que por favor, que las ayudara, que las ayudara... Entonces cogimos a esa chica, las otras fui preguntando por aquí a los vecinos, a ver quien necesitaba una chica, como esto es una zona un poco alta, entonces sí, y luego yo también miraba la vanguardia... (...) Y sí, así las fui colocando a todas, así empezó... hasta llegar a 300 ahora...” (Hermana Encarnación, entrevista de campo, abril de 2009).

Su forma de contar su propia leyenda da mucho de sí y de lo que significa su labor, su personalidad y su sistema. Este relato que alude a cierta espontaneidad tendría otra relevancia si ella no fuera religiosa. La Hermana se refiere a un colectivo sumamente necesitado, casi desesperado, reflejado en la expresión *“comenzaron a llorar”*, que no implica exactamente la acción fisiológica de llorar, sino más bien una súplica o ruego. Esta súplica es lo que le permite a la Hermana Encarnación como miembro de la Iglesia legitimar un campo de acción que considera propio, revitalizar la vieja labor eclesial de caridad e intermediación con grupos marginados y construirse tras los años, su propio mito.

En efecto y tal como dice la Hermana, con el tiempo la afluencia de mujeres se hizo masiva hasta llegar a un volumen de alrededor de 200 o 300 usuarias. Actualmente, si bien la mayoría de usuarias del servicio siguen siendo de procedencia latinoamericana - especialmente de los últimos contingentes que han migrado a España, como Bolivia, Paraguay y Honduras - también acuden al centro mujeres de otros países, de otras religiones, y también hombres inmigrantes (sobre todo sin “papeles”). Con el advenimiento de la crisis se comenzó a ver más la afluencia de mujeres autóctonas. Si bien la mayoría de las ofertas de trabajo se tramitan por teléfono, a veces suelen acudir personalmente al centro mujeres o familias que buscan una persona para trabajar.

Debido al gran volumen de usuarias, en la actualidad la Hermana Encarnación cuenta con varios ayudantes, de entre quienes los principales son: Rosa, una mujer de origen peruano, quien se ocupa de atender el teléfono y gestionar las ofertas de trabajo; y Héctor, un hombre originario de Cochabamba, Bolivia, es su ayudante para la organización de la entrada, contratado desde el 2007 (antes abría el portón de la entrada la misma hermana). Complementan la labor también, otras religiosas que se ocupan del reparto de ropa y comida.

El lugar cuenta con un despacho pequeño donde trabaja la Hermana en el cual suelen entrar alrededor de 50 personas y un gran patio trasero donde las mujeres se colocan en diferentes colas y grupos para esperar su turno para entrar al despacho. En el patio hay una pérgola con mesas y sillas y en ocasiones también se usa de parking de algunos coches de gente ajena a las instalaciones de la congregación. Cuentan también con un patio pequeño en la entrada, inmediatamente después de la reja de la entrada. El encargado de la organización de las colas y del movimiento y control de la entrada de las usuarias es Héctor. A pesar de que la Hermana se refiere a él como “el hombre que organiza la cola y reparte tickets, su labor es bastante compleja y suele contar con la colaboración de un grupo de hombres, también de origen migrante y en busca de empleo. Esto ha creado una estructura jerárquica “bajo las órdenes de la Hermana”, que complejiza aún más la llegada a ella. Es común que mujeres que habían acudido al centro en años anteriores ahora se quejen de que les es difícil hablar con la hermana. Actualmente, para

conseguir una oferta de trabajo, las mujeres primero han de conseguir entrar en su despacho y ser vistas por la hermana Encarna, quien asigna las ofertas de trabajo, lo cual no es del todo sencillo.

A pesar de que el portón de la entrada se abre puntualmente a las nueve de la mañana, las mujeres suelen hacer cola desde bien temprano, primeramente en la acera de la clínica Teknon y luego son conducidas por algún ayudante de Héctor hacia la acera del centro religioso, en cuya puerta se para Héctor para ordenar la cola y separarla en dos: primeramente entran las que tienen cita previa (para lo cual han de tener “papeles”) y las que tienen tickets, que son dados el día anterior. Estas pueden entrar al despacho de la hermana a primera hora, que es cuando se leen las ofertas de empleadas externas. El resto de las mujeres ha de esperar en el patio trasero, ya que Héctor cierra el portón hacia las nueve y cuarto y nadie más puede entrar, ni siquiera si tiene ticket (aunque las “reglas” pueden flexibilizarse). De este gran grupo que se amontona en el patio trasero, Héctor separa dos grupos para que entren al despacho el mismo día y al resto les reparte tickets para que puedan entrar al despacho con seguridad al día siguiente. Se reparten 30 tickets entre alrededor de 200 usuarias. El reparto de los tickets lo realiza Héctor al azar, y siempre comienza por un lugar diferente de las colas. Las mujeres que no fueron seleccionadas ni obtuvieron tickets deben probar suerte en otra ocasión, o bien si esperan podrán entrar más tarde, según el día y según lo que disponga Héctor. El segundo grupo entrará al despacho alrededor de las 11 de la mañana, conforme la Hermana va leyendo ofertas de empleadas internas o fijas. A lo largo de la mañana, mientras algunas mujeres van saliendo del despacho, Héctor va dejando pasar de a poco a otras mujeres. Es interesante destacar que aunque muchas mujeres se esfuerzan por llegar temprano y hacer la cola, en este sistema no importa el orden de llegada. Los motivos de esta forma de organización se fundamentan en que “la Hermana no quiere que hagan bullicio” desde temprano, ya que si esperan afuera se queja la gente de la clínica y si esperan en el patio (anteriormente se dejaba abierto) molestan a la gente que vive en la residencia que son estudiantes y personas mayores.

Dentro del despacho, las mujeres se acumulan sentadas en bancos y de pie, y la Hermana procede a leer ofertas de trabajo que generalmente incluyen: la ubicación del lugar de trabajo, perfil de la chica buscada (requisitos como la edad o el origen), las tareas para las cuales se requiere la chica (cuidado de ancianos, tareas de la casa, limpieza, cocina sencilla), horarios o días libres y el sueldo. Al terminar la última frase, las mujeres interesadas en la oferta levantan la mano, la Hermana las mira y escoge a una o dos, con un funcionamiento casi similar a una subasta (solo que se subastan ellas mismas)². Este sistema genera que las mujeres interesadas intenten destacar de algún modo en un grupo de 50 o 70. Algunas se ponen de pie y acotan algo en tono de súplica, llamando a la Hermana o anunciando en voz alta algún aspecto importante sobre ellas (“yo vivo en Sant Cugat”, “Yo tengo experiencia en bebés”, “Yo tengo 35 años”, “Yo soy de Paraguay”). La Hermana señala a alguna chica, esta debe acercarse al escritorio y la Hermana le entrega un papel pequeño con membrete de la *Hermana Encarnación*, los datos de la oferta de trabajo, tras lo cual la chica debe retirarse del despacho. Esta forma de organización, tanto de la entrada, las colas, el reparto de tickets, la “subasta” y los roles que cumplen la Hermana Encarnación, sus ayudantes y las usuarias del servicio se conjugan en una compleja red de relaciones de poder desiguales, la cual es comparable con un sistema conocido y analizado como de *patronazgo* y que permite entender y analizar de forma más concisa la organización y funciones de esta bolsa de trabajo.

4. PATRONOS Y CLIENTES(AS)

² El término “subasta” fue utilizado en la nota de prensa del periódico Larioja.com (25/11/2011)

Si bien el *clientelismo* o *patronazgo* se asocia a sistemas políticos de sociedades Mediterráneas o de América Latina, el concepto puede utilizarse como modelo para definir simplemente “un sistema” o “un estilo” de ejercer poder. Siguiendo a Gellner (1985) el *patronazgo* se define como una forma de poder que funciona con un clima moral propio donde predominan relaciones desiguales de poder entre dos partes, una de las cuales está en una posición superior bastante más favorable que la otra. Este esquema organizativo suele darse donde hay ausencia de Estado o donde el Estado no puede intervenir. En su lugar, aparecen determinados *agentes-patronos* que controlarán beneficios que no pueden ser distribuidos según las reglas oficiales (Gellner, 1985).

Tanto la personalidad de la Hermana Encarna como la estructura jerárquica que se fue consolidando “bajo sus órdenes” reproducen constantemente su figura como *patrono*³. Uno de los indicios más evidentes es su popularidad y la fama de su nombre. Tal como lo describe el artículo del periódico Larioja.com, esta bolsa de trabajo no es conocida por el nombre de su congregación, como sucede en otros casos, sino por el nombre de pila de quien la gestiona, el cual suena casi como un mito viviente en la ciudad entre asociaciones, gente migrante, empresas de inserción laboral e incluso entre otras religiosas que hacen labores similares. Pero además, la Hermana Encarnación no sólo gestiona la bolsa de trabajo, sino que ejerce de protectora y benefactora. Ella misma suele comentar que no cobra dinero pero que tiene una cajita donde las señoras contratantes ponen algo a voluntad y con eso ella puede ayudar a mujeres que no tienen para pagarse una habitación.⁴ Aunque el “no recibir dinero” a priori indica bondad, confianza, amistad, benevolencia, también indica el hecho de hacer un *favor a cambio de algo*, que precisamente no es dinero. En un sistema de *patronazgo* el dinero no necesariamente debe salir de los *clientes*, ya que el *patrono* tiene medios económicos y poder (lo que justamente le otorga su posición), sino que el *patrono* recibe otro tipo de compensaciones, que no son de tipo material, como ser apoyo, fidelidad y sumisión, e incluso, usando la expresión de Gellner, se le rinde culto (Gellner, 1985). Precisamente, en esta bolsa de trabajo, las mujeres no deben entregar dinero para obtener un posible empleo o recomendación, pero sí deben entregar lealtad, respeto, culto y adhesión. En este esquema organizativo, de lealtad y culto, la figura de Héctor juega un papel crucial, no sólo como ayudante, sino también como legitimador constante de la *patrono* y como portavoz. Es una figura intermedia por la cual es necesario pasar previamente para llegar a la *patrono*. Al ser su ayudante también ejerce poder, el cual lo convierte en una figura definida como *patrono-cliente*. En la entrevista, la Hermana Encarnación explica y justifica la presencia de Héctor argumentando que las mujeres se enfadaban cuando no podían entrar. De esta manera, al haber un intermediario, se enfadan con él y no con ella, lo que mantiene su compostura, status y distancia para con el colectivo cliente. En otras palabras, Héctor hace el trabajo sucio dando la cara frente al caos que puede presentar la organización de la entrada a la vez que enaltece la figura de la *patrono* haciendo alusión constantemente a la autoridad superior de la Hermana como jefarca y él como subordinado, con expresiones del tipo “*ahora espero órdenes de la Hermana*”, “*la Hermana me dirá por dónde empezaré a repartir tickets*”, “*la Hermana se enfadará*”. En algunos discursos, el culto y la lealtad hacia la Hermana Encarnación son bien evidentes, como lo demuestra este comentario de Héctor hacia un numeroso grupo de usuarias que esperaban en el patio trasero, en una ocasión que la religiosa apareció para acompañar a una posible empleadora que deseaba entrevistar a una chica.

³ El concepto de patrono se define en masculino. En este modelo, quien ejerce el rol de patrono es una mujer. Considero que la palabra *patrona* (femenino de *patrón*) tiene otra connotación, por lo que decidí continuar utilizando patrono como si fuera una palabra de género neutro.

⁴ Información obtenida en la entrevista del trabajo de campo.

“Esta es la Hermana Encarna, por si algunas no la conocen. Es chiquita, mide 99 cm [tono jocoso] pero tiene un corazón tan grande, más grande que su tamaño... Si ella se va, ninguna otra Hermana puede hacer su labor, sólo ella. La labor que hace por todos ustedes es muy grande...” (Héctor)

La figura de Héctor es aún mucho más compleja. Además de organizador de este “clima moral propio” con sutiles pero firmes mecanismos de control, y además de legitimador de la *patrono*, su poder también se basa en su condición de hombre frente a un colectivo de mujeres, combinado con su condición de migrante boliviano. Varias pruebas, observaciones, anécdotas y testimonios del trabajo de campo constatan el rol de Héctor como patrono-cliente. Las mujeres usuarias tienen claro que dependen en parte del azar, del carácter, del humor o de los favoritismos de Héctor para poder entrar al despacho de la hermana. Héctor controla en todo momento la organización de la entrada según “las reglas” haciendo uso y fama de su excelente capacidad de memoria visual. En ocasiones llama la atención a las mujeres que no cumplen la reglas, como por ejemplo, si se han cambiado de cola, si no se habían marchado cuando él dijo, si se cambiaron de lugar cuando comenzó a repartir tickets, etc. Es frecuente escuchar por ejemplo “a usted ya le di ticket ayer”, “usted no estaba en la otra cola?”. Al llamar la atención y hacer notar su capacidad, refuerza su mecanismo de control, el cual funciona de forma permanente. Sin embargo, el propio Héctor permite excepciones a “las reglas” según el caso, lo cual es otra cualidad evidente de un sistema patronal: la irregularidad e informalidad, siempre controlada por agentes patronos. O bien tal como se refería Gellner, el propio clima moral del sistema. Varias anécdotas prueban ello, así como también la personalidad, influencia, el rol y el poder de Héctor. Lo más común es que haga acuerdos de forma personal con algunas usuarias, como por ejemplo: cuando una mujer que tenía un ticket para entrar el día miércoles llegó tarde, no la dejó pasar, pero le dijo que la dejaría pasar al día siguiente con el mismo ticket si llegaba temprano. La mujer le insistió y le aclaró que su ticket era para el día miércoles, pero él le dijo que no habría problema, que al día siguiente, jueves la dejaría pasar con ese mismo ticket. Cabe aclarar de forma especial que esta mujer era la primera vez que lo veía a Héctor y no lo conocía de nada. Esto indica que algunos acuerdos o posibles favoritismos a usuarias no son porque sean amigas, conocidas o favores personales, sino porque este sistema permite esta flexibilidad como parte del mismo. Los sistemas patronales de alguna manera necesitan de esta parcial informalidad o arreglos personales.

Sin dejar de lado su rol de organizador y sus mecanismos de control, a veces los discursos de Héctor hacia los grupos de mujeres en el patio trasero tienen un tinte religioso, como si fuera predicador:

“(…) Estamos pasando todo este calvario de sufrimiento... En un cerrar de ojos, dice el señor, en un cerrar de ojos estaré delante de ustedes y cuidado que les encuentre a ustedes sin tener al señor en el corazón. Si no lo tienes en el corazón, si no lo tienes... te vas a ir detrás de Satanás, al abismo... Pero todos aquellos que están con el señor que tienen fe en el señor, los vamos a conocer a nuestros grandes hombres, célebres, de la historia de la Biblia, Tomàs, Juan, a Jesús en persona, a Jehová en persona, a la virgen María, a Moisés, a Noé, vamos a tener compañía... En ese entonces ya no sufriremos por buscar trabajo, yo ya no le estaré ayudando a la Hermana, trabajo tendremos por demás, pero acá mientras, hay que tenerlo en las buenas y en las malas al señor... Voy a sacar poquita gente, no quiero mucha gente...” (Héctor, 16/3/2009).

Este discurso deja entrever cómo opera la religión dentro de este sistema de patronazgo para reclutar empleadas domésticas. Las palabras de Héctor suenan como una Providencia divina que augura que la culpa de la crisis y de no encontrar trabajo es un designio divino. A través de su doctrina, la religión católica avala el sufrimiento terrenal (ese calvario del cual habla Héctor) para conseguir la salvación, con la condición de creer en Dios y teniendo por consuelo un paraíso, un “cielo” donde ir y donde todo será mejor. El hecho de que la crisis, la desocupación y la situación general por la que pasan la mayoría de las personas migradas que acuden a este servicio, suene

como algo providencial, justifica el orden social jerarquizado en sectores pobres y ricos. Se aceptan y reconocen las jerarquías sociales como algo dado por Dios contra lo que no se puede luchar.

Las cualidades, actitudes, los discursos, la forma de ser, decir y hacer, e incluso los cambios de humor de Héctor, convergen en el sostenimiento de este peculiar sistema patronal dirigido por una religiosa y avalado por la doctrina católica. También la afluencia masiva de *clientes* y su complacencia se han convertido en una necesidad para que perdure el sistema. Si al *cliente* no se lo puede complacer con el trabajo que busca, recibe “consuelo” religioso, adoctrinamiento u otros bienes materiales como ropa y comida, como es en el caso de esta bolsa de trabajo. La ropa y la comida no tienen días fijos para repartirse, lo cual suena a veces a sorpresa o consuelo. “No conseguí trabajo, pero al menos me llevo esto”, suele escucharse en ocasiones. En el *patronazgo*, el *cliente* se define como un colectivo necesitado reconocido como tal públicamente. El hecho de dar comida y ropa implica reconocer y legitimar a las usuarias como un colectivo necesitado y no simplemente desocupado o en paro.

En todo sistema patronal la lealtad hacia el *patrono* es una condición trascendental y debe ser demostrada por las mujeres que buscan obtener el recurso en cuestión, en este caso, nada menos que una posible oferta de trabajo. Algunas mujeres, al asumir su posición de *clientas* deben encontrar estrategias para poder demostrar esta lealtad y hacerla valer. También varias observaciones del trabajo de campo muestran esto. En una ocasión, mientras la Hermana leía ofertas de trabajo en el despacho, una mujer descubrió restos de una manzana en el suelo y murmurando la expresión “que guarras”, la recogió, se puso de pié y mostrando la manzana, comenzó a llamar a la Hermana. Como había mucho bullicio, la Hermana no la escuchó y al momento otra chica le frenó la acción, argumentándole que la haría enfadar a la hermana y se pondría de mal humor con todas. La chica aparentemente lo repensó y volvió a dejar la manzana en el suelo. Había encontrado (y la perdió) la oportunidad de demostrar su lealtad y distinguirse de las otras *clientas*, lo que casi origina conflictos entre ellas. El grupo de *clientas* debe competir por obtener el beneficio de la *patrono*, lo que en todo momento puede generar rivalidades o traiciones. Las *clientas* deben esforzarse también para cumplir con las expectativas de la Hermana, en tanto religiosa católica, e incluso con su idea de feminidad, es decir, ser una muchacha ordenada, prolija, limpia, bien peinada y educada. Por otro lado, la chica se quiso diferenciar de un estigma que comparten todas las “usuarias-clientas” por acudir a un servicio multitudinario: la falta de civismo. Es muy común también que alguna característica o alguna “falta” que cometa alguna usuaria sea generalizada a todo el colectivo, o bien que la Hermana reprenda a todas en general. En el *patronazgo*, el grupo de *clientes/as* es definido como un colectivo homogéneo, lo cual hace que se reproduzca y perpetúe la desigualdad, y la gran brecha entre patrono y clientes, a la vez que se generan disidencias y rivalidades dentro del mismo colectivo para diferenciarse.

5. OFERTAS Y MANO DE OBRA

El hecho de que el servicio de la Hermana Encarna sea el más masivo de Barcelona no es fruto de la casualidad ni de ningún orden divino, ni mucho menos de su condición de mito viviente, sino que se debe al tipo de condiciones y requisitos de las ofertas que se presentan, frente a las cuales ninguna otra bolsa de trabajo, agente intermediario o agencia de colocación tiene competencia. En primer lugar, las ofertas de trabajo que se presentan en el servicio de la Hermana Encarnación dan cuenta del perfil de mujeres inmigradas que se requiere para cubrir el servicio doméstico en tanto sector desprestigiado, infravalorado, feminizado y precario. Entre estos requisitos que lee la Hermana, es muy común escuchar el país de origen, la edad, las habilidades, pero también es común que incluyan “sin familia aquí”, “sin hijos”, “sin marido” o bien características del tipo “que

sea limpia". Si bien la hermana comenta que ella regula en parte que no abusen de ciertos requisitos y que paguen un sueldo aceptable, las ofertas por lo general son con condiciones de horarios intensos y sueldos a la baja. En 2009, la hermana manifestó en la entrevista que ella les dice a las posibles empleadoras que los sueldos rondan los 800 euros (por 40 horas), pero que algunas le dicen "yo pago tanto" y que ella a veces no puede hacer nada.

Un tema recurrente que surgía ya en 2009 era la crisis económica, que aunque aún era muy reciente y no con tanta repercusión, ya se hacía notar entre este sector desfavorecido de mujeres migrantes. En más de una ocasión, Héctor se refirió en sus discursos dirigidos al grupo de usuarias sobre la mala situación del mercado de trabajo echando mano también de la fe religiosa:

"Hoy voy a sacar no mucha gente, voy a hacerlos quedar para que... para que no se aburran... Dos días seguidos que no sale trabajo de nada. No sale trabajo de nada, nada. Ya la hermana me lo ha dicho esta mañana... nada. (...) Si algún trabajo se te presenta en cualquier momento, no lo repeles, no lo echas a perder si la señora quiere trabajar contigo. Cuidado que hay mucha gente que ya no sabe qué es lo que va a hacer. Mucha gente. 6, 7 meses, 8 meses sin trabajo, y tanto el marido como la mujer, ya por favor. Los trabajos están empezando a decrecer... Bastante. Mucho, mucho. Yo ya les digo ayer no ha salido nada, como se ha dicho. Los que quieren irse, pueden irse, a buscar por otros lados. Pueden ir por otras agencias, pueden irse. (...) Bueno, pero no todos los días es así, no? No todos los días es así. (...) Todo depende de la fe que le tengas al señor. La fe hacia el señor es la que mueve montañas. Si tú te has apegado al señor y le has pedido trabajo, te dará trabajo. Ahora hay que estar más apegados al señor. La situación se está poniendo... muy mal, ya..." (Héctor, 13/03/2009)

Aunque tengan un tinte religioso, las palabras de Héctor aluden a una desesperación y a tomar decisiones con urgencia, condiciones propicias a aceptar un empleo precario, explotador y mal remunerado. Héctor intenta amortiguar esta frustración por la falta de trabajo a través de su rol de pseudo-predicador, convirtiendo la situación "de crisis" en una maldad divina que sólo la fe puede solucionar. El trasfondo de este tipo de mensajes ambivalentes e incluso contradictorios – "las dejo quedarse pero no hay trabajo", "todo está muy mal pero puede mejorar con la fe", "vayan a otros lados pero pueden quedarse" – radica en el mantenimiento de la afluencia masiva de *clientas* que sostienen el *patronazgo* (del cual también depende el empleo de Héctor). El volumen de *clientas* hace que la rivalidad por destacarse y por la lealtad hacia la Hermana aumente, a la vez que la desesperación ante tanta competencia de *clientas* fuerza a algunas mujeres a resignarse a aceptar un trabajo en condiciones de explotación total, tras lo cual familias de clase alta solucionan su propia "crisis de los cuidados".

Sin embargo, también se ha de destacar que frente a esta forma de organización, el trato que reciben y las ofertas de trabajo presentadas, las mujeres migrantes que acuden al servicio de la Hermana Encarnación desarrollan sus propias estrategias de resistencia⁵. Hacia el final del trabajo de campo, la Hermana Encarnación leyó la siguiente oferta: "De 12 a 20 hs., sábados de 9 a 13 hs. 500 euros" [45 horas semanales]. Varias chicas se miraron entre sí, pero una sola levantó la mano por lo que la Hermana la llamó y le asignó la oferta. Por algún lado de la sala, se sintió una voz: "Irás tu sola". La convicción de resistir, las ganas y la necesidad de comenzar a organizarse, así como también sus frustraciones, son sobre todo expresadas cuando los grupos de mujeres usuarias del servicio esperan en el patio trasero, conversan y se distienden, o bien en otro tipo de servicios como comedores o en las colas de las agencias.

Pero a pesar de esta intención de resistirse a la precariedad, la afluencia al servicio de la Hermana Encarnación sigue siendo masivo, producto de cómo se relaciona el *patronazgo* con el mercado de

⁵ Este tema está más desarrollado en Poblet (2011) "El reclutamiento de empleadas domésticas de origen latinoamericano en Barcelona."

trabajo. ¿Por qué existe esta forma tan peculiar de reclutamiento de trabajadoras domésticas? ¿Y por qué especialmente la dirigen agentes de la Iglesia Católica? Estas últimas pistas cierran el circuito conformado por el triángulo entre el patronazgo, la religión y el mercado de trabajo.

PATRONAZGO, MERCADO Y RELIGIÓN: SE CIERRA EL CIRCUITO

“Sufrir callando con la sonrisa en los labios y la angustia en el corazón es la suprema elegancia del espíritu”.
(Escrito en un cuadro de la pared del despacho de la Hermana Encarnación).

La afluencia masiva de *usuarias-clientas* al servicio de la Hermana Encarnación como “colectivo vulnerable necesitado”, las representaciones que circulan en torno a las mujeres migrantes latinoamericanas en tanto colectivo homogéneo, la relación de dependencia y la rivalidad por la lealtad que genera el *patronazgo*, sumado a la escasez de ofertas de trabajo, la precariedad estructural del sector doméstico y de cuidados, y a la situación de crisis económica apuntan en la misma dirección: la explotación de una mano de obra dócil y barata en un mercado de trabajo global basado en la precariedad y en la cada vez más amplia brecha social. El papel de *clientas* otorgado por intermediarios *patronos* hace que se moldee y reafirme un perfil de empleada doméstica en función exclusivamente de las necesidades de familias empleadoras, y que va en concordancia con los estereotipos asignados y reproducidos desde los medios de prensa y desde las políticas públicas (Poblet, 2011; Agrela Romero, 2008).

La llamada “crisis de los cuidados” aún no resuelta y no asumida por el Estado deja en manos de la sociedad mercantil resolverla de forma privada e individual. Esta situación propicia las condiciones para que la Iglesia Católica revitalice un campo de acción que considera propio: la inserción laboral de mujeres pobres y marginadas, quienes actualmente son inmigrantes procedentes de países empobrecidos, de acuerdo a la división sexual del trabajo. Asimismo, como el Estado no reconoce a las personas inmigradas que vienen de forma “irregular” a buscar trabajo en España (a la vez que no reconoce la función vital y económica de los cuidados), algunas congregaciones religiosas asumen esta labor en sus tareas de beneficencia y caridad. Por otro lado, a pesar del proceso de secularización, la Iglesia Católica continúa siendo un importante referente tanto entre la población inmigrada – especialmente entre el contingente latinoamericano – como entre la población española, a la vez que sigue siendo referente de sectores sociales de clase alta y baja. El rol y la forma de actuación de la Iglesia Católica, la situación del mercado laboral y la ausencia de Estado permiten que emerjan figuras patronales como la de la Hermana Encarnación, cuya forma de ejercer poder favorece a su vez y continúa fomentando la precariedad del mercado y la brecha social. Es decir, el sistema patronal reproduce y perpetúa la profunda desigualdad global a nivel local y el marco religioso en el cual se actúa legitima este sistema patronal. Bajo sus programas de caridad, su autoridad y la de sus agentes, se justifica y se enmascara el patronazgo otorgándole legitimación institucional, el cual a su vez favorece al mercado de trabajo. Las trabajadoras, en su papel de *clientas*, compiten por la rivalidad y la lealtad de la *patrono*, teniendo que obedecer, seguir sus consejos y “rendirle culto” para obtener un trabajo. Esta rivalidad también hace que las trabajadoras sean más dóciles, a la vez que les quita margen para organizarse o reclamar algo en conjunto con lo que no están de acuerdo en relación a las ofertas de empleo o al modo de organizar la bolsa de trabajo. La afluencia masiva de *clientas* junto al poder de la *patrono* otorgan debilidad al colectivo de *clientas*, lo que da pie a que se filtren ofertas de trabajo que no cumplen con derechos laborales básicos o donde se someten a las empleadas domésticas a una sobre-explotación por sueldos bajos. Este sistema también permite que frente a la Hermana Encarnación y su “subasta” de empleos, otros intermediarios laborales, agencias de empleo y colocación privadas o empresas de inserción, no tengan competencia. Continúa siendo, tal como manifestó la

propia Hermana Encarnación en la entrevista del trabajo de campo, la “agencia más grande de Barcelona”.

Por otro lado, se ha de considerar también que las condiciones del Mercado de trabajo actual en una sociedad de clases, fertilizan el suelo para que crezcan doctrinas religiosas como la católica, que avalan el sacrificio y el sufrimiento. También las situaciones de crisis y de desempleo hacen que la gente busque más ayuda emocional y espiritual y uno de los recursos continúa siendo la Iglesia Católica, institución milenaria que da apoyo, respaldo y consuelo. Dado que la doctrina de la religión católica está basada en un sufrimiento terrenal y una compensación celestial, se aprovechan las situaciones de “calvario”⁶ para ganar feligreses (que en este caso también son *clientes*) y legitimar su mensaje, su posición social y sus espacios de poder. A la inversa, la religión también favorece al mercado como amortiguador de posibles conflictos sociales, explicando las situaciones de crisis como designios divinos contra lo que no se puede luchar. La religión también controla la moral permitiendo que se moldeen seres dóciles, adecuados para un mercado de trabajo excluyente basado en la precariedad estructural donde siempre es necesario un sector considerable de personas desocupadas supuestamente “improductivas”. Este modelo de mercado (global) favorece al *patronazgo*, contribuyendo con población parada necesitada de recursos, ya sean empleos, comida, ropa o vivienda. No por casualidad en este modelo de mercado, existe un sector laboral, el doméstico y de cuidados, que - aunque en expansión - sigue siendo uno de los más precarios, baratos y flexibles y sus ofertas de empleo son canalizadas a través de este sistema en el servicio que brinda la Hermana Encarnación.

Para la Hermana Encarnación, tener muchas ofertas casi sin importar las condiciones, incrementa la afluencia de *clientas*, necesidad fundamental para que se de el *patronazgo*. En este caso, se da que tanto su sistema patronal como la religión a nivel de institución, necesitan de la afluencia masiva de clientas, ya que este sistema patronal está inmerso dentro del poder eclesiástico y las clientas se convierten en *clientas-feligresas*. Más allá del mito local a nivel del tejido asociativo, la Hermana Encarnación es conocida dentro de la red de congregaciones de Barcelona por “atender” a casi 300 chicas (clientas) por día, lo que le otorga fama y poder dentro de su congregación y dentro de su institución, la Iglesia Católica. Se supone que al tener muchas “*clientas-usuarias-feligresas*”, su congregación obtiene prestigio y popularidad, lo que a su vez sostiene mejor el sistema de *patronazgo*. Durante el trabajo de campo, al finalizar la entrevista formal con la Hermana y preguntarle si podía sacar fotos al patio trasero (fuera del horario de atención del servicio mientras no había nadie), la religiosa contestó con firmeza: “Sí, así dices que esto se llena todo”.

6. BIBLIOGRAFÍA

Agrela Romero, Belen. (2008). De los significados de género e inmigración (re)producidos en las políticas sociales y sus consecuencias para la acción e integración social. In L. Cachón, & M. Laparra (Eds.), *Inmigración y políticas sociales*. Barcelona: Bellaterra.

Gellner, Ernest. (1985). *Patronos y clientes* (Primera ed.). Madrid: Jucar universidad.

Hochschild, Arlie R. (2001). Global care chains and emotional surplus value. In A. Giddens (Ed.), *On the edge: Living with global capitalism*. London: Vintage.

⁶ Recordando la expresión textual de uno de los discursos de Héctor.

Mestre, Ruth. (2002). Dea ex machina. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico. (Experiencias de ACUDE-VIMAR: Ecuatorianas en valencia). Cuadernos de Geografía nº 72, pp. 191-206

Perez Orozco, Amaia. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Revista de Economía Crítica, nº 5. Marzo de 2006, pp 7-37

Poblet Denti, Gabriela. (2009, julio). Poder clientelar en redes de reclutamiento de empleadas domésticas en Barcelona. Tesina de master, no publicada. Departamento de Antropología, Universidad Autónoma de Barcelona.

Poblet Denti, Gabriela. (2011). El reclutamiento de empleadas domésticas de origen latinoamericano en Barcelona. Ponencia presentada en la IX Reuniao de Antropologia do Mercosul. Culturas, Encontros e Desigualdades. UFPR, Curitiba, Paraná, Brasil.

Sarasúa, Carmen. (1994). Criados, nodrizas y amos: el servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868. Madrid: Siglo XXI de España.

Sassen, Saskia. (2001). The Global City. New Jersey: Princeton University Press.