

Raquel Martínez Buján
Universidad Carlos III
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas
Dpto. de Ciencia Política y Sociología
C/Madrid, 126
28903 Getafe (Madrid)

rmbujan@polsoc.uc3m.es

Teléfonos: 629 35 85 13 / 91 624 8904

Curriculum Vitae

Raquel Martínez Buján es profesora ayudante en el Departamento de Ciencia Política y Sociología de la Universidad Carlos III (Madrid). Forma parte del grupo de investigación ESOMI especializado en el análisis de las migraciones internacionales cuya dirección realiza el catedrático Antonio Izquierdo Escribano. En la actualidad está terminando su tesis doctoral titulada “Inmigración y envejecimiento: el cuidado de ancianos como un yacimiento de empleo para personas inmigrantes”. De sus últimas publicaciones relacionadas con esta materia cabe destacar la incluida en el número dos de la revista Panorama Social, “El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento”, y la realizada para la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) titulada, “La reciente inmigración latinoamericana a España”.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar el papel de las organizaciones del Tercer Sector en la regulación del mercado laboral irregular en el que se insertan las personas inmigrantes. Tomando como referencia el sector de cuidados de personas mayores se realiza un estudio de la estructuración de esta bolsa de empleo enfatizando la labor de las entidades no gubernamentales que se dedican a su gestión. Mediante entrevistas personales realizadas a técnicos de empleo que tramitan las ofertas laborales se ha construido en las siguientes páginas un análisis comparativo de las ciudades de A Coruña y Pamplona resaltando la especificidad de cada una de ellas en torno a la regulación de este ámbito asistencial que legalmente se incluye en la normativa referente al “servicio doméstico”.

Palabras clave: inmigración, cuidado de ancianos, servicio doméstico y tercer sector.

Abstract

The overall aim of this paper is to analyze the role of the organizations of the “Tertiary Sector” within the management of the irregular labour market where immigrant population is employed. The structure of this employment bureau has been studied underlining the work of the NGO’s specialized in this field. By means of qualitative fieldwork based on in-depth interviews with employment mediators, a comparative study of the cities of La Coruña and Pamplona has been carried out. The differences in the management of these welfare services, wich are legally included in the “domestic service rules”, have been pointed out for these two cities.

Key words: immigration, care work, domestic service, tertiary sector.

El cuidado de ancianos: un nicho laboral para mujeres inmigrantes y un reto de gestión para las entidades del Tercer Sector¹.

1.- Introducción

Las organizaciones dirigidas a la atención de la población inmigrante y que forman parte del tercer sector (con este término se engloban instituciones de diversa naturaleza abarcando desde entidades religiosas a asociaciones no lucrativas) poseen una diversidad de funciones entre las que se encuentran la de información, asesoramiento jurídico y laboral y también la de inserción al mercado de trabajo mediante bolsas de empleo que estas instituciones gestionan por sí mismas. El análisis de este último aspecto, el papel de las entidades no gubernamentales en la integración laboral del colectivo inmigrante, es el objetivo principal del presente artículo. La divergente filosofía de actuación de este heterogéneo mapa asociativo desemboca en la creación de diferentes panoramas, de distintas maneras de tramitar las condiciones laborales de ciertas actividades para las cuales estas instituciones cuentan con una lista de ofertas de empleo.

Es sabido por literatura especializada (Cachón, 1995) que los inmigrantes comienzan trabajando en el país receptor en aquellos empleos con menor regulación laboral y, por lo tanto, con mayor arbitrariedad por parte de los empleadores en el establecimiento de las condiciones de trabajo. La situación de inestabilidad jurídica a la que se enfrenta un importante porcentaje de personas inmigrantes² obliga a este colectivo a incluirse en el lado sumergido de la economía. La última Normalización (llevada a cabo en el año 2005) visibilizó a más de 500.000 trabajadores extranjeros (CES, 2006), un tercio de los cuales solicitaba un permiso de trabajo en el Régimen de Hogar, siendo la actividad doméstica y su derivación en los últimos años al cuidado de personas dependientes (principalmente personas

¹ En Revista Española del Tercer Sector, número 4, septiembre-diciembre 2006, páginas 145-173.

² El peso de la inmigración irregular calculado como diferencia entre el número de extranjeros empadronados y el de residentes legales se situó el 1 de enero de 2006 en un 29,4%.

mayores) la primordial tarea desempeñada de forma irregular. De hecho, técnicos de diversas asociaciones indican que el 90% de la demanda existente hacia empleadas de hogar está dirigida al cuidado de personas mayores, convirtiéndose esta actividad en la principal salida laboral de las mujeres inmigrantes empadronadas en nuestro país (Martínez Buján, 2005; IMSERSO, 2005).

El sector de actividad de cuidado de ancianos en el que se inserta la población inmigrante se estructura en torno a las bolsas de empleo de las organizaciones, asociaciones y sindicatos que tienen entre sus finalidades la atención de las necesidades de la población inmigrante. Muchas veces son instituciones que trabajan con más colectivos, no estando únicamente su interés dirigido a las personas foráneas. Algunas de estas entidades han incorporado a sus directrices el ámbito migratorio por el propio devenir de este fenómeno. A sus sedes empezaron a llegar hombres y mujeres procedentes de otros países en situación de discriminación y exclusión social, circunstancias que con anterioridad eran vividas en exclusiva por algunos segmentos de la clase obrera nativa. En otras ocasiones han nacido para cubrir específicamente la satisfacción de las demandas laborales, de asesoramiento e información de estos nuevos residentes. En todo caso, su estructura interna está diversificada en departamentos según el colectivo de referencia y, por lo tanto, cuentan con estancias concretas dirigidas al entorno laboral de la inmigración. Los técnicos de estas instituciones son quienes mejor conocen la organización del trabajo de asistencia desempeñado por inmigrantes.

Tomando como ejemplo el mercado laboral de cuidados, por ser éste uno de los más recientes y desregulados de entre los que se insertan las personas inmigrantes, se muestra en las siguientes páginas un estudio de la evolución del mercado laboral doméstico hacia la mercantilización del cuidado de personas mayores destacando en dicho análisis las estrategias de organización de este empleo realizadas por las entidades del tercer sector. Se recoge la

perspectiva de doce informantes pertenecientes a ONG's, sindicatos e instituciones religiosas que tienen en sus respectivas organizaciones bolsas de trabajo para la asistencia domiciliaria (las entrevistas se llevaron a cabo en el período 2002-2004). La metodología utilizada es únicamente cualitativa y forma parte de la elaborada para la realización de la tesis doctoral de la autora titulada, "Envejecimiento e inmigración: el cuidado de ancianos como un yacimiento de empleo para personas inmigrantes" (en curso).

El artículo se adentra en la estructura de este mercado laboral por lo que se analizan el surgimiento de la bolsa de trabajo en el seno de estas entidades, la gestión de la oferta de empleo y las funciones de las asociaciones en la definición de las condiciones laborales y en la información y asesoramiento tanto a las familias como a las empleadas. La equiparación en el plano legislativo de la cuidadora de ancianos a domicilio con trabajadora doméstica ha provocado que las asociaciones e instituciones encargadas de gestionar la bolsa de empleo tuviesen que enfrentarse a una serie de inconvenientes. En concreto, se han distinguido dos dificultades. La primera se relaciona con las propias modalidades de empleo existentes para efectuar el trabajo de asistencia. Éstas difieren de las encontradas en el concepto tradicional del servicio doméstico y, por lo tanto, requieren de unas condiciones laborales específicas. La segunda se refiere al proceso de cambio en la orientación de las funciones y de las directrices que han tenido que efectuar para gestionar con éxito el mercado laboral del cuidado. Por ello, la exposición también analiza las estrategias que cada una de las asociaciones han tenido que seguir para organizar los cambios introducidos por este nuevo mercado laboral.

Operativamente la exposición compara los territorios de Pamplona y A Coruña (localidades en las que se ha realizado el trabajo de campo) para ejemplificar la diversidad existente en la organización de este sector laboral. En las dos ciudades se han escogido las entidades más representativas en la canalización de las ofertas y demandas del cuidado de personas mayores. En cada una de ellas se seleccionó para la entrevista a la persona encargada

de coordinar la bolsa de empleo. El siguiente esquema resume el trabajo de campo incorporado en el artículo.

INSTITUCIONES ENTREVISTADAS

	ONG's	SINDICATOS	INSTITUCIONES RELIGIOSAS
A CORUÑA	ECOS DO SUR (E1) ECODESARROLLOGAIA (E2) EQUUS ZEBRA (E3) CRUZ ROJA (E4)	CITE CORUÑA (E5)	MARÍA INMACULADA (E6) CÁRITAS (E7)
PAMPLONA	CRUZ ROJA (E8)	ANAFE (CCOO) (E9)	CÁRITAS (E10) CASA MISERICORDIA (E11) MÁRIA INMACULADA (E12)

2.- Formación y características de la bolsa de trabajo asociada al cuidado de ancianos

2.1.- Pamplona: el surgimiento espontáneo de este yacimiento de empleo

En Pamplona existen cinco organizaciones con una bolsa de trabajo destinada al sector de cuidado a domicilio dirigida a personas extranjeras. Se trata de Cáritas, la Congregación María Inmaculada, la Casa de la Misericordia, ANAFE y Cruz Roja. La incorporación de la población inmigrante como colectivo objeto de atención no se ha producido de manera uniforme para estas entidades. Ello ha generado bolsas de empleo con diferentes características definidas generalmente por las directrices que fundamentan la existencia de cada una de ellas. Esta diversidad se posiciona acorde a la propia segmentación de la población inmigrante. La situación jurídica es uno de los elementos “clave” que definen el que un extranjero acuda a una u otra entidad. Las tres instituciones religiosas mencionadas (Cáritas, Congregación María Inmaculada y la Casa de la Misericordia) destinan su bolsa de empleo prácticamente a personas en situación irregular mientras que ANAFE al tener una

naturaleza sindical (pertenecen a CC.OO.) y Cruz Roja únicamente albergan ofertas de trabajo para extranjeros documentados³.

Las organizaciones pioneras en la recepción de inmigrantes en esta ciudad son Cáritas, la Congregación María Inmaculada y ANAFE. Las tres emprendieron su experiencia con este colectivo a principios de los años 90. Cáritas empieza a trabajar con un servicio propio de inmigración en 1986, cuando comienzan a llegar inmigrantes a su programa de transeúntes. En 1994 se pone en marcha el “Programa de Inmigrantes de Cáritas” con funciones de asesoría jurídica e información al que acudían principalmente usuarios extranjeros varones de origen magrebí. La bolsa de empleo en sí “surgió de manera espontánea” (E10) cuando a mediados de la década de los 90 se percibe la llegada a la entidad de mujeres inmigrantes, principalmente latinoamericanas, en búsqueda de un trabajo. Se trataba de mujeres extranjeras que llegaban a la ciudad en ausencia de derechos jurídicos, sin alojamiento y con necesidades de encontrar un trabajo rápido. Al mismo tiempo, y por otro lado, también comenzaron a acudir familias nativas con importantes dificultades para dar asistencia a sus personas mayores. Las circunstancias vitales de las indocumentadas requerían de una incorporación inmediata al mercado laboral por lo que se produjo un encaje perfecto entre la situación de inestabilidad y necesidad que experimentaba el colectivo inmigrante femenino y las demandas de atención personal de las familias españolas.

Se repetía el esquema que había hecho surgir a la Congregación María Inmaculada en 1876 nacida para atender las necesidades de las mujeres que desde las zonas rurales acudían a las ciudades en búsqueda de un empleo. Normalmente las protagonistas de este éxodo se encontraban solas en las urbes en espera de una oportunidad de trabajo. Mientras no se ubicaban laboralmente esta institución les ofrecía comida, alojamiento e incluso “las educaba

³ Desde el año 2005 la bolsa de trabajo de Cruz Roja Pamplona está dirigida también a inmigrantes en situación irregular. La demanda de empleo por parte de este colectivo es lo que ha hecho modificar la filosofía de la entidad. Al realizar el trabajo de campo que aquí se analiza en el periodo 2002-2004 se ha tomado la referencia que Cruz Roja tenía en esa época.

en las labores del hogar ya que esa era su única alternativa para poder trabajar con remuneración” (E12).

A pesar de que la bolsa de trabajo del sector de cuidados comienza a gestarse y a gestionarse en Pamplona por las entidades del Tercer Sector a mediados de la década de los noventa, los datos estadísticos no corroboran que existiese en esa etapa un flujo de llegadas relevante de mujeres latinoamericanas. Es más, las variaciones en la composición de la población extranjera entre 1991 y 1996 indican más bien la tendencia contraria. La razón de sexos se mantuvo en un 93% (93 hombres por cada 100 mujeres) y el porcentaje de personas procedentes de América⁴ descendió ligeramente de un 34,5% en 1991 a un 32,1% en 1996. En términos relativos el volumen de extranjeros entre 1991 y 1996 se estabilizó con respecto a la población total en un 0,7%. Es decir, no fue una oleada migratoria latinoamericana y feminizada la que estalló la bolsa de trabajo en el cuidado de ancianos ni tampoco la que provocó que acudiesen mujeres en mayor medida a las organizaciones y sindicatos. Sin embargo, lo que sí aumentó de forma significativa de 1991 a 1996 fue el porcentaje de personas mayores de 65 años. Su peso pasó de un 13,9% a un 17,1%. No es posible comprobar cuántas de ellas requerían asistencia geriátrica pero sí se sabe que también se incrementó durante esos años la proporción de personas octogenarias (de un 3,2% en 1991 a un 4,2% en 1996), población entre la que se encuentra el mayor número de personas dependientes. Estas cifras hacen pensar, por tanto, que el cuidado de ancianos como empleo para mujeres inmigrantes surge como una demanda del mercado laboral no cubierta por la población nativa.

⁴ Los datos de la página web del INE del Censo de Población de 1991 y del Padrón Municipal de 1996 (utilizados en esta ocasión) no pueden ser desagregados según país de nacionalidad y municipio de residencia. Por este motivo se ofrecen las cifras del total de personas originarias de América, sin especificar su región de procedencia.

CREACIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO PARA CUIDADORAS INMIGRANTES EN PAMPLONA

“[...] Cada vez fueron llegando más personas y el tema de la bolsa de empleo, surgió un poco de manera muy espontánea. Yo estaba aquí haciendo prácticas y bueno, iba pasando la gente, iban llegando mujeres, hará siete años, empezaban a llegar mujeres latinoamericanas ecuatorianas, o colombianas, con el bolso que no sabíamos... y por otro lado nos empezaron a llegar también familias con problemas para atender a sus personas mayores terribles. Alzheimer, demencias, incapacidades físicas porque no podían hacer frente, porque normalmente el hijo o la hija normalmente trabajaban y aparte tenían sus hijos, pues no podían hacer frente a la situación. Y la asistencia que ofrece el Gobierno de Navarra no cubre para nada un poco las necesidades de estas familias. Entonces, fue la cosa un poco tonta. Tú no tienes casa, quieres trabajar, quieres ganar un dinero, estos necesitan a alguien que esté en casa, fundamentalmente te hablo de internas, pues juntamos. Y a raíz de ahí fue un poco surgiendo la historia. Te hablo de eso, hace cinco o seis años, siete años. Entonces, fundamentalmente era para personas mayores y en régimen de interna, fundamentalmente, ¿eh? Entonces, pues bueno, surgió así”. (E10)

“ANAFE empieza a trabajar con inmigrantes en el año 1991, empieza como asociación y la creación de la bolsa de empleo, pues en principio, también va a ser ese año, lo que pasa es que no está tan bien organizado como puede estar ahora. A partir de 1994, 1995, empezamos a diferenciar el área laboral de la entidad, del área social. Se especializa la bolsa de empleo”. (E9)

“Ahora mismo es la misma idea, o lo mismo que la Santa, pero ahora son inmigrantes y no mujeres que venían de los pueblos. Yo sé que a lo mejor la inmigración lleva llegando aquí desde hace cinco o seis años” (E12)

El papel de la Casa de la Misericordia como gestionadora de una bolsa de empleo para cuidadoras inmigrantes ha aparecido por un cauce diferente al de Cáritas y al de la Congregación María Inmaculada. Estas dos últimas entidades tenían en su base unos servicios encauzados para la población en riesgo de aislamiento social y/o de marginación. Al mismo tiempo, en el caso de las religiosas, existía una tradición en la ciudad de acudir a ellas para contratar a una trabajadora doméstica. Sin embargo, la conexión de la Casa de la Misericordia con el cuidado de personas mayores viene establecida porque esta entidad es una residencia de ancianos⁵. La asistencia siempre ha sido realizada por profesionales del sector sanitario y ha estado canalizada hacia una atención física y psicológica pero no emocional, tarea que normalmente se ha delegado a los miembros de la familia. La inserción laboral de la mujer nativa y la prolongación de la dependencia a causa de la esperanza de vida ha hecho coincidir

⁵ A pesar de no ser una institución perteneciente al Tercer Sector es interesante incorporarla al análisis porque tiene una importante bolsa de trabajo destinada a inmigrantes cuidadoras.

un aumento en el número de personas que requieren cuidados con un descenso en el tiempo de las cuidadoras para realizarlos. Eso no significa que la familia renuncie a ofrecerles apoyo y compañía. La mercantilización de esta tarea es una solución perfecta para aquellas familias que no pueden acudir a atender al mayor en determinados momentos de su enfermedad (por motivos personales, profesionales...). La bolsa de trabajo ha surgido por la propia demanda de las familias con personas de edad a su cargo. Las modalidades de empleo que aquí se coordinan son varias. Las familias pagan por velar a los ancianos en sus últimos momentos de vida o en las situaciones de grave enfermedad en las que necesitan compañía nocturna, también para sacarlos a pasear y para hacerles compañía durante ciertas horas al día. El régimen de empleo en este caso se limita a unas horas diarias o semanales y no se realiza en el domicilio del mayor sino en la residencia.

La Casa de la Misericordia no es la única institución residencial que oferta este tipo de trabajo. El Hospital Virgen del Camino de Pamplona también posee una lista propia de cuidadoras. Por ello, esta modalidad de empleo no llega a gestionarse desde los sindicatos y las asociaciones. La recepción de estas demandas se realiza desde el sitio en el que surgen, es decir, en las propias plantas de los hospitales y las residencias. La situación del Hospital de Pamplona es curiosa. Las enfermeras y el personal de plantilla poseen una lista en la que se apuntan personas que quieren cuidar ancianos en determinados momentos. Generalmente es para “hacer noches” dentro del propio hospital. La asistencia aquí tampoco es domiciliaria. Sin embargo, a la bolsa de trabajo del Hospital de Pamplona no hay personas extranjeras apuntadas. Es más, existe una cierta ocultación de su existencia. Únicamente entran en ella mujeres nativas. La contactación entre la familia empleadora y la empleada se realiza comentando la necesidad de una cuidadora nocturna a la enfermera/o. Ésta suele conocer a las personas que demandan trabajo y de ahí se va colocando esta modalidad de empleo. Se segmenta, por tanto, entre la institución religiosa (Casa de la Misericordia) y la entidad laica

(hospital), quedando delegadas a la primera las cuidadoras inmigrantes. Las explicaciones de esta heterogeneidad según el carácter de la entidad no son fáciles de encontrar. Los propios informantes no han sabido buscar una respuesta convincente. Seguramente, en la residencia religiosa los canales de contacto ya están asociados a la inmigración debido a que son otras instituciones eclesíásticas (Cáritas, Congregación María Inmaculada) las que coordinan, en términos generales, el sector de cuidados en el que se inserta este colectivo.

BOLSA DE TRABAJO PARA CUIDADORAS EN HOSPITALES Y RESIDENCIAS

“Pues esto empezó ya hace año y medio o dos, digamos. [...] Aquí trabajan por horitas y velas, aquí por ejemplo, aquí hay ancianos que la familia quiere que, porque aquí no tenemos personal para poder sacarlos a pasear o hacerles compañía y entonces me llaman a mí y yo les pongo una persona, que hay que pagarle. Entonces hay personas que están de cinco a siete, tres horitas, por las tardes, otras por las mañanas, de diez y media a una, y entonces... [...] para sacarlos fuera, que tomen un poco el aire y ven a gente, porque claro, están en una planta en donde pues hay que sacarlos y no están acostumbrados a andar, y eso la familia se hace cargo”. (A11)

“En los hospitales tienen sus propias bolsas de trabajo también. En las clínicas hay una lista en donde va la gente y se apunta para ir a cuidar a personas en el hospital específicamente pagado por la familia. Va la familia y la familia según lo que necesita sabe que en los hospitales hay bolsa de trabajo. Se lo comentan a las enfermeras. Ahora los hospitales ocultan un poco las listas por el tema de inmigración. Ahí hay más gente española que va a cuidar a las personas a los hospitales. Claro, tú en un momento dado le comentas a una enfermera que necesitas a alguien y ellas te enseñan a alguien y te dicen: “Ésta es conocida de Natalia, ésta es conocida de la enfermera no sé quien...” y de ahí tiras. Pero sí ha habido overbooking a raíz de la gente inmigrante. Por ejemplo, tú vas ahora mismo y a lo mejor te dicen que no hay. Pero te dicen eso porque los inmigrantes entonces van. Funciona más como a nivel interno. La lista está hecha más a nivel personal o más de conocimiento. A veces más que tirar de lista se hace de conocida a conocida. Alguien que conozca la enfermera”. (A12)

2.2.- A Coruña: una bolsa de empleo para cuidadoras extranjeras canalizada desde las instituciones religiosas

En el ámbito espacial de A Coruña existe una variedad de instituciones que se ocupan de recoger las demandas y las ofertas en el cuidado de ancianos para mujeres inmigrantes. A pesar de la existencia de diversas ONG's centradas en el colectivo extranjero (Ecodesarrollo Gaia, Equus Zebra, Ecos do Sur y Cruz Roja) la mayor parte de la bolsa de trabajo para cuidadoras se tramita desde la Congregación María Inmaculada, cuyo papel, recordemos, también era destacado en Pamplona. La publicación del IMSERSO (2005) titulada “Cuidado

a la dependencia e inmigración” resalta además la importancia de esta Congregación como entidad clave en la gestión de las demandas para el cuidado de ancianos en otras comunidades como el País Vasco. “Las Hermanas María Inmaculada parecen ser la agencia mediadora que registra un mayor flujo de inmigrantes en la CAPV en este sector: reciben demandas desde particulares, desde Cáritas y desde las parroquias; organizan un fichero de ofertas y de demandas de empleo; administran una bolsa de trabajo; imparten cursos de formación y reciben también las ofertas, que clasifican y vehiculan”. (IMSERSO, 2005: 402).

La Congregación María Inmaculada en A Coruña es un convento – residencia de estudiantes a donde acuden inmigrantes en búsqueda de trabajo y familias que plantean la necesidad de una cuidadora de ancianos. Las religiosas, que tienen un departamento de “Ayuda e integración de la mujer”, actúan como agentes de empleo. Ponen en contacto a inmigrantes y a empleadores con el fin de hacer posible su inserción en el mercado laboral. Su actuación, a diferencia de las asociaciones no gubernamentales, forma parte de la ayuda asistencial dentro de la concepción católica de la beneficencia. En mi primera visita al convento, realicé una entrevista a la Hermana encargada de los asuntos laborales. En su despacho tenía clasificados numerosos ficheros pertenecientes a mujeres inmigrantes que estaban buscando empleo o que ya lo tenían por medio de su persona. Según ella “en Galicia, se está abriendo un nuevo mercado en el sector doméstico de empleadas de hogar, cuidadoras de ancianos y de niños. Cada vez hay más familias que acuden aquí” (E6) para efectuar un contacto con alguna trabajadora que realice estas tareas. En concreto, afirma que en A Coruña hay mucha demanda de trabajo reproductivo “que no puede ser cubierta” (E6). Cerciora que las mujeres españolas ya no quieren trabajar de internas y por ello, ha decidido llamar a Madrid y a otras ciudades de importante concentración femenina inmigrante con la finalidad de que parte de este colectivo se traslade a trabajar a la ciudad herculina. La religiosa se convierte así en un canal de distribución del flujo migratorio.

Esta situación demuestra que las instituciones de apoyo al inmigrante, tal y como explica la teoría institucional (Blanco, 2000: 73), pueden llegar a influir en el mantenimiento de los flujos migratorios o incluso incidir en su intensidad hasta el extremo de dificultar su regulación y control gubernamental. La orientación de los flujos migratorios por parte de las órdenes religiosas en A Coruña no es un hecho aislado. Martínez Veiga ya reconocía el poder de estas entidades en el encauzamiento de los movimientos transnacionales entre España y la República Dominicana desde mediados de los años 80 a principios de los 90. En la zona rural de Vicente Noble (República Dominicana) existe un grupo de religiosas españolas que han canalizado la circulación de mujeres de estos lugares hacia unos barrios y distritos concretos del Noroeste de Madrid (Aravaca, Pozuelo y Majadahonda). De esta forma, en ese pueblo las migraciones se producían a España y no a Estados Unidos, destino tradicional en el resto del país. “La llegada de las primeras dominicanas viene ayudada e incluso promovida por un grupo de religiosas que tenían una casa en uno de los pueblos de la zona noroeste y otra en la ciudad más grande de donde vienen las mujeres dominicanas” (Martínez Veiga, 2000:81).

En España, el rol de contactación y mediación eclesiástica en la relación empleador/empleada tiene una importante tradición dentro del servicio doméstico⁶. Sarasúa (1994) afirma que en los siglos XVIII y XIX las entidades católicas eran instrumentos de gestión y Martínez Veiga (2000: 81) explica que “incluso antiguamente en Madrid se ponían listas en las iglesias con nombres de “sirvientas” que estaban disponibles para trabajar”. La legitimidad como “agentes de empleo” de estas organizaciones es otorgada tanto por las clases burguesas como por las propias trabajadoras. Por un lado, la figura eclesiástica actúa como una fuente que inspira respeto a las inmigrantes al mismo tiempo que sirve de aval ante los empleadores. De hecho, en el discurso de las inmigrantes cuidadoras aparece una cierta

⁶ En general, el papel de la Iglesia en la canalización de los flujos migratorios ha sido fundamental en todo el Sur de Europa cobrando especial relevancia en el sector del servicio doméstico. Andall (2000) resalta el papel de estas instituciones en la llegada de mujeres caboverdianas a Italia. De hecho en este país se llegó a fundar un sindicato de base católica en 1946 (ACLI-COLF) para las empleadas de hogar.

tendencia a mostrar su agradecimiento a las religiosas mediante el cumplimiento de su trabajo. No pueden fallar a las personas que les han conseguido un empleo y que han respondido ante la familia empleadora por ellas.

“Nosotros, es que si estamos trabajando aquí fue por medio de la Hermana Esperanza. Ella, íbamos a los talleres de ella, de tejido y de canto... La Hermana como que ya nos recomienda, que nos haga el contrato que es una buena chica, ella nos ayuda. Pero, por ejemplo, si buscas un anuncio en el periódico no te cogen. Te dicen que no, que no tienes documentos, te piden informes... Si tú has venido recién de tu país y no tienes informes y no tienes ningún documento, no tienes experiencia... La Hermana es la que nos respalda en eso, porque es la única manera. Yo estuve aquí quince días sin trabajar, buscando trabajo, y nos decían que por el hecho de ser extranjeras teníamos que buscar en otros lados. Sólo por el hecho de ser extranjera te miran mal. Se piensan que tú, vas a estar en la prostitución, y no es así”. (Entrevista realizada a mujer ecuatoriana, A Coruña, Octubre 2003)

3.- Diferencias en la gestión del “trabajo del cuidado” en A Coruña y Pamplona

3.1. Breve referencia al marco laboral legislativo

Las condiciones laborales de la cuidadora de ancianos en España no tienen una regulación propia sino que entran en el marco jurídico del servicio doméstico. Es el Real Decreto 1424/1985 el que regula el carácter laboral del Servicio del Hogar Familiar. Ahí se explicita que las relaciones laborales con este carácter son “aquellas que se concierten por el titular de un hogar familiar, como empleador/a, con personas, que dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, realizando todo tipo de tareas domésticas, como la dirección o cuidado del hogar, *atención a los miembros de la familia o de las personas que conviven en el domicilio*; también se incluyen los trabajos de jardinería, conducción de vehículos y otros semejantes, siempre que se realicen formando parte del conjunto de tareas domésticas” (R.D. 1424/185, de 1 de agosto, [BOE] 13-8-85). La asistencia a personas mayores en su propio domicilio es, por tanto, considerado un servicio doméstico y se remunera y cotiza bajo las condiciones legislativas establecidas para el mismo.

Esta regulación de 1985 se plasma en el Régimen Especial de Empleados de Hogar que marca un hito jurídico en la legislación del servicio doméstico español, siendo ésta la primera vez que se reconoce como un “trabajo” objeto de remuneración. “El proceso de

reconocimiento del carácter laboral del servicio doméstico encuentra en la historia de España un primer punto de inflexión con la prohibición del arrendamiento de servicios para toda la vida promulgada en 1889 (Código Civil, artículo 1.583), que proscribió el vínculo de servidumbre” (Colectivo IOÉ, 2001: 169).

Esta relación de servidumbre, aunque abolida con el Real Decreto 1424/1985, continúa manteniendo mediante el Régimen Especial de Empleados de Hogar unas condiciones laborales discriminatorias con respecto al resto de los trabajadores incluidos en el Régimen General al mismo tiempo que segmenta a la población trabajadora en este sector según su propia modalidad de empleo (interno o externo). “La normativa que regula el servicio doméstico en España está a caballo entre una relación contractual privada entre trabajador y empleado, que nos recuerda a la figura del criado tradicional, y el reconocimiento del carácter laboral y su regulación jurídica por parte del Estado” (Oso, 1998:206). Y es que este nuevo Real Decreto aunque derogaba los vínculos de dependencia personales del trabajador doméstico mantuvo el criterio de considerar únicamente como “trabajo” al desempeñado por aquellos empleados que no vivían dentro del espacio de la unidad familiar a la que atendían. El lugar de residencia es esencial jurídicamente para definir las actividades que se consideran como “trabajo formal”. La separación entre lugar de trabajo y residencia es la característica principal que cumple el empleo en las sociedades capitalistas y marca las condiciones laborales. Así, para los trabajos domésticos en “régimen interno” existe un reconocimiento legal de las horas laborales denominadas como “tiempo de presencia”, aquellas que aún superando las 40 horas de jornada semanal establecida tienen que ser realizadas por la empleada, simplemente por “estar en el hogar”. Sin embargo a estas horas de trabajo no se les atribuye ningún tipo de retribución adicional. A diferencia, el trabajo “externo” tiene remuneradas todas las horas laborales. Clásicamente dentro de ese “tiempo de presencia” se incluían actividades ajenas al horario laboral como coger el teléfono, abrir la

puerta... Con la aparición de la cuidadora de ancianos dentro del hogar esas tareas se diversificaron y se endurecieron. Ahora la atención nocturna del mayor y la asistencia a sus necesidades específicas se realizan en muchos casos fuera de la jornada laboral sin tener unos honorarios asignados.

El Real Decreto 1424/1985 recoge unas condiciones laborales abusivas. Por ejemplo, no es obligatorio realizar por escrito el contrato de trabajo, sino que puede establecerse “de palabra”. El salario exigido es el mínimo interprofesional que marca anualmente el gobierno. En el año 2004 por jornada semanal de 40 horas era de 451,20 euros/mes, si la contratación es por horas la retribución se sitúa en ese mismo año en 3,51 euros/hora. En este importe no están incluidas la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y de las vacaciones. Además, en los casos de las personas que trabajen como “internas” el salario puede abonarse en especie, ya que se proporciona al trabajador manutención y alojamiento. El descuento máximo establecido por la percepción en especie es de hasta un 45%. Es decir, por ley una cuidadora interna podría percibir por su trabajo casi la mitad del salario mínimo, unos 180 euros. Las pagas extraordinarias son dos al año pero la cantidad percibida mínima exigible es de 15 días naturales y no de 30. La indemnización por despido es de 7 días por el número de años que ha durado el contrato, con un límite máximo de seis mensualidades, en vez de 33 días por año y 24 mensualidades, como el resto de los trabajadores. No se disfruta el derecho a desempleo y la cotización a la Seguridad Social es del 22% correspondiendo a pagar el 3% al trabajador en el caso del régimen interno. En caso de que los trabajadores estén empleados en más de un domicilio, el empleador queda exento del pago. La baja por enfermedad se empieza a cobrar a los 28 días en vez de los 3 días estipulados por el Régimen General. Así mismo, la pensión asciende al 70% del ingreso mensual declarado, lo que implica una pensión muy inferior a la del resto de los asalariados.

3.2.- La negociación de las condiciones laborales por parte de las organizaciones implicadas en la gestión de la bolsa de trabajo para cuidadoras inmigrantes.

Tanto los técnicos de las organizaciones que se dedican a gestionar la bolsa de trabajo como las familias empleadoras son conscientes de las limitaciones que regula el marco legislativo para el servicio doméstico y el endurecimiento de las tareas que ha supuesto su derivación hacia el sector de cuidados. El carácter de servidumbre y las desventajas del Régimen Especial de los Empleados de Hogar son reconocidos por todos los actores sociales, aunque no se ha encontrado ninguna institución que tenga entre sus objetivos abrir este debate de forma pública. Ello limita las posibilidades de negociación de las asociaciones con las familias empleadoras y, en muchos casos, queda al libre arbitrio de éstas la estipulación de las condiciones laborales de las cuidadoras de ancianos. Se abandona al espacio privado la regulación laboral de esta actividad que normalmente es gestionada de forma directa por la empleada y el empleador/a. Esta situación que ya tenía lugar en el caso del servicio doméstico se agrava con la aparición de la actividad del cuidado de ancianos. La incorporación de esta figura al hogar ha traído consigo nuevas tareas que no habían sido definidas con anterioridad. La regulación de esta diversificación únicamente se deja en competencia de las entidades que forman parte del Tercer Sector, puesto que legalmente está incluida como una actividad más a desempeñar en el hogar.

Para hacer frente a esta nueva circunstancia en Pamplona se ha intentado imponer desde el mismo momento que empezó a surgir la mercantilización de la asistencia a domicilio una organización en las condiciones que los empleadores debían cumplir para con sus trabajadoras. Para ello, todas las asociaciones consideraron oportuno exigir una serie de requisitos laborales básicos. La iniciativa, que partió de las propias entidades con una bolsa de empleo en este sector, se normalizó con la redacción de unas tablas salariales (adjuntadas como anexo) de retribuciones mínimas a pagar a las cuidadoras domésticas. El hecho de que

fuesen mujeres inmigrantes daba un nuevo cariz a la relación laboral. En el caso de la contratación a mujeres nativas la formalización de este mercado de trabajo parecía ser menos importante. Seguramente porque se estaba pensando en la figura de trabajadora “doméstica” cuyo salario es considerado como un complemento a la remuneración del miembro masculino “cabeza de hogar”. Es así, que muchos casos de mujeres españolas dadas de alta en el Régimen Especial de los Empleados de Hogar pagan ellas mismas su afiliación a la Seguridad Social o se mantienen en la economía sumergida dado los escasos beneficios que suponen sus cotizaciones. Con el colectivo femenino inmigrante las asociaciones se encuentran con una nueva problemática. El acceso a la estabilidad jurídica de estas personas pasa por tener un Permiso de Trabajo que únicamente puede conseguirse cuando existe una relación laboral formal y además sus derechos como ciudadanas solamente pueden desarrollarse a partir de su regularización. De ahí que desde las organizaciones se realice una labor educativa hacia las familias empleadoras centrada en la concienciación de la situación personal de su empleada.

El grado de éxito de esta “regulación informal” de las condiciones laborales depende, sobre todo, del clima asociativo y organizativo que se viva en cada ciudad. En A Coruña, por ejemplo, no existe una disposición de las entidades implicadas en homogeneizar las condiciones laborales de las cuidadoras de ancianos. En Pamplona, sin embargo, se han conseguido materializar unas “normas de trabajo” que las familias deben cumplir para que se haga efectivo el contrato aunque la trabajadora esté “sin papeles”. El primer requisito para que la experiencia tenga un resultado triunfante es la colaboración y la comunicación entre todas las instituciones que tienen una bolsa de trabajo destinada a esta actividad. El objetivo final es conseguir que todas las organizaciones indiquen a las familias empleadoras un mismo sueldo con el fin de evitar que éstas busquen la institución que ofrece empleo de forma más barata.

En el anexo de este artículo se adjuntan las tablas salariales que las entidades de Pamplona han conseguido imponer como referencia mínima de retribución a las familias

empleadoras que acuden a sus sedes buscando una cuidadora. En concreto, se han establecido dos convenios diferentes. Uno acordado por Cáritas, ANAFE y la Congregación María Inmaculada y otro, establecido por la Cruz Roja junto con otras entidades. A pesar de que las diferencias entre ambos convenios no son abismales sí son significativas porque las distinciones entre uno y otro se relacionan con la estabilidad jurídica de la empleada inmigrante. El régimen más regulado es el de interna. En esta modalidad, las ofertas de trabajo que llegan a Cáritas y ANAFE no pueden ofrecer un salario inferior a los 700 euros. En la Cruz Roja el salario mínimo a percibir no puede descender de 796 euros pagando la Seguridad Social aparte (recordemos que en el momento de realizar el trabajo de campo únicamente trabajaban con extranjeras documentadas) por lo que en este caso el salario se sitúa en los 927,67 euros. Es decir, las inmigrantes regulares cuentan con la posibilidad de obtener una mejor retribución mensual ya que podrían conseguir un trabajo de interna por medio de la Cruz Roja.

En Cáritas se requiere a las familias empleadoras la firma de un contrato en el cual quedan especificadas las condiciones laborales de las personas contratadas: el salario, el descanso semanal, las pagas extra y las vacaciones. Existe, por tanto, una clara mediación con respecto a la unidad familiar en la que se van a prestar los servicios. La negociación de las retribuciones es el primer paso antes de aceptar la oferta. Las instituciones actúan como receptoras del trabajo y como sindicato laboral al establecer las condiciones consideradas como más justas. En A Coruña, aunque no tienen formalizadas las tarifas se ha encontrado que en todas las asociaciones existe la ética de no aceptar trabajos inferiores a 600 euros, a no ser que la empleadora decida aceptar ese empleo bajo su responsabilidad.

En los convenios firmados entre las entidades de Pamplona también se establecen las condiciones salariales de los fines de semana trabajados. La tabla salarial de Cáritas estipula que la interna que trabaje algún sábado y domingo debe cobrar 72 euros cada fin de semana.

La retribución de Cruz Roja es algo superior situándose sobre los 116 euros. En A Coruña ni las extranjeras entrevistadas ni las asociaciones han sabido darme un precio para los fines de semana en los que tiene que trabajar la “chica” que está de interna por lo que supongo que es la trabajadora junto con su empleadora las que llegan a un acuerdo.

En el caso de las trabajadoras externas el baremo de honorarios se desagrega según el número de horas trabajadas al día. En el caso de Cáritas la tabla salarial distingue a las cuidadoras cotizantes. Seis horas de trabajo “sin papeles” tiene una retribución de 480 euros, con cotización a la Seguridad Social el salario desciende a 420 euros. En Cruz Roja este mismo empleo tiene como mínimo exigible 498 euros (pagando la Seguridad Social aparte). El precio de las horas sueltas está en Cáritas a 7,20 euros. En cambio, en el convenio de la Cruz Roja se sitúa en torno a los 8,5 euros. Las condiciones de las pagas extra también están estipuladas. Corresponden dos medias pagas al año, en Diciembre y en Julio. Cuando se trabajan horas sueltas y hay un precio establecido por cada hora de trabajo, las pagas irán incluidas en el salario. En cuanto a las vacaciones, le corresponde un mes pagado por año de trabajo, y en su defecto el tiempo proporcional a los días trabajados. El descanso semanal marcado por las asociaciones es desde el sábado a las 13:30 horas hasta el domingo por la noche. Además se aconseja que la empleada disfrute de unas horas de descanso durante el día. Este descanso semanal se hará con independencia de los días festivos (14 días al año según calendario laboral) y fines de semana.

SALARIO INMIGRANTES CUIDADORAS DE ANCIANOS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

“Yo, algo, de lo que creo que tenemos que estar orgullosos de nuestra comunidad es que bueno, a pesar de que hay varios centros donde se gestiona, y varias bolsas y cada vez están surgiendo más por parte del ayuntamiento que gestiona ofertas de trabajo sin papeles, que podrías decir, “Joder, el ayuntamiento”, sindicatos, que gestionan ofertas, aunque esos sí que son sólo con papeles y otras fundaciones de Navarra, del Ayuntamiento, de lo que sea, están gestionando, que no llevan tanto tiempo como nosotros, pero sí que llevan tiempo, es que en general, las condiciones de las empleadas de hogar, que aquí estamos hablando casi todo extranjeras, bueno yo extranjeras, yo no trabajo con españolas, es que las condiciones están más o menos homogeneizadas. Es decir, aquí no te encuentras una interna por 60 mil ptas, o por 70 o por 80, como te encuentras en otros sitios. Aquí hay unos mínimos y prácticamente se cubren casi todos. Entonces, sí que hay, tácito o no tácito entre todos, de bueno, esto... bueno, no bajar de unos mínimos”. (E10).

“Y el tema salarial es vergonzoso, porque es un Régimen que no se ha tocado desde que se aprobó, que se acoge al salario mínimo interprofesional y el Régimen de internas permite que se baje el salario mínimo interprofesional porque como admite el salario en especie por vivienda y manutención pues entonces podríamos bajar de una jornada completa a los 500 euros de salario mínimo interprofesional. Y estaríamos cumpliendo la ley y eso al menos desde aquí es inviable, inviable. [...] Lo que hicimos, ya te habrán comentado otras entidades, lo que hicimos fue intentar llegar a un acuerdo en la cantidades de referencia que se iba a dar a la gente cuando pidiesen a una interna, o cuando pidiesen a una persona a media jornada, etc. Entonces, así es un poco como funcionamos, luego como cada entidad tiene también su forma de trabajar, y sus criterios, era un poco difícil llegar a un total compromiso, pero sí que tenemos una referencia común o casi común [...] Que una persona no pueda llamar a Cáritas a pedir una interna y pidan referencias salariales y te digan una cantidad, y que luego llamen a ANAFE y se les de otra totalmente distinta. Si no que tendemos a la convergencia. Porque habíamos detectado que la gente llamaba a cuatro entidades a la vez, buscando, digamos, el precio más barato. Y eso no les interesa ni a las entidades ni a las trabajadoras que vas a derivar. Entonces, yo creo que desde que eso se puso en práctica, y ven que se toma este tipo de empleos con más seriedad”. (E9)

“Hay un acuerdo firmado con unas tablas y unos baremos que hay que cumplir. O sea, a nosotros nos llega una oferta de servicio doméstico y nos dicen: “Quiero una persona para trabajar de nueve a dos”. Pues sacas las cuentas y decimos: tantas horas, lo mínimo que le tiene que pagar es tanto y como supera cuatro horas de trabajo al día tiene que pagarle también la seguridad social. Se lo explicamos a la persona que llama y si no le interesa pagar eso no tramitamos la oferta. Veíamos que todo el tema de servicio doméstico estaba super desprotegido y que la gente muchas veces llamaba y que quería una persona interna y casi de gratis porque como le daba de comer y de beber. Querían más esclavos que gente que trabajase en su casa y encima siendo la Cruz Roja pues que se hacía de forma voluntaria, no?” (E8)

“Una persona interna estaba en 620 euros. Que es más caro de lo que la gente puede pagar, pero la gente lo paga. No puedes tener una persona interna y pagarle menos de 600 euros. Eso es infrahumano” (E1)

“Lo mínimo ahora que hemos puesto son 700 euros. Lo mínimo. 660 para empezar puede ser. El primer mes mientras se van conociendo y luego ya van 700” (E11).

La relación laboral formalizada por las entidades a través de unas referencias retributivas y la definición de unas obligaciones laborales incorpora importantes ventajas a todos los actores implicados: facilita a las asociaciones su labor ya que por debajo de esas condiciones, en principio, no van a aceptar la oferta; da seguridad a la familia empleadora que sabe exactamente cuánto debe pagar para cualquier servicio que demande a mayores a su trabajadora; ofrece confianza y apoyo a la cuidadora que es consciente en todo momento de si le están pagando un precio inferior al que realmente debería establecerse.

La aparición de la figura de la cuidadora de ancianos inmigrante ha contribuido a que las asociaciones vigilen con más rigor el cumplimiento de las condiciones laborales. Aunque éstas ya estaban definidas para las modalidades tradicionales del empleo doméstico (interna,

externa fija y externa por horas), la incorporación de la asistencia de personas dependientes en los hogares ha introducido algunas modificaciones. Las exigencias se centran principalmente en la formalización de las remuneraciones salariales y en los tiempos de descanso necesarios para las trabajadoras. El trabajo de campo en A Coruña y Pamplona demuestra que desde el momento en que a sus sedes empezaron a llegar ofertas de trabajo relacionadas con la atención a domicilio se han estipulado unos mínimos exigibles sin los cuales no se tramita la oferta. Como se ha descrito, esas condiciones laborales en Pamplona han llegado a formalizarse mediante acuerdos establecidos entre todas las entidades que gestionan este empleo. En A Coruña aunque se siguen organizando de manera informal y ello repercute en un grado más elevado de vulnerabilidad en la trabajadora, los técnicos de las organizaciones son conscientes de que los requisitos legales del Régimen de Hogar están desfasados con la realidad y, por tanto, también se exigen unos mínimos razonables.

La diversificación y el endurecimiento de las tareas que ha introducido el cuidado de ancianos en el tradicional concepto del servicio doméstico son, sin duda, elementos que han incidido en que estas entidades se planteen una regulación laboral de este sector abandonado por la legislación. De ahí que en ocasiones, el salario que se pacta desde la asociación dependa del grado de dependencia y de la carga de trabajo que soportará la cuidadora. Ello significa que contrariamente a la definición legal de servicio doméstico, las organizaciones distinguen entre lo que es el trabajo doméstico y el de cuidado, al cual se le atribuyen unas actividades específicas y diferenciadas del mantenimiento del hogar. Por ello, las retribuciones a parte de tener unos mínimos exigibles (en Pamplona en torno a los 700 euros y en A Coruña sobre los 600) éstos se incrementan para el caso de las internas según los niveles de autonomía del mayor y la dureza de las actividades que la cuidadora tenga que realizar. Dicha consideración requiere de una atención personalizada de cada una de las ofertas laborales para intentar identificar las situaciones por las que pasan las trabajadoras.

“Y no, al revés, porque hay ofertas que son muy duras, porque hay personas muy enfermas, el cuidador que hay va a estar solo, va a estar un pueblo casi aislado con él, no puede tener el día y medio estipulado libre a la semana, sino que tiene que ser cada quince días que es cuando pueden venir los familiares, entonces al revés, en esos casos lo que tratamos es de que se compense eso de la forma que se acuerde”. (E9)

“Saber cual es la situación que se plantea en casa, es decir, que tipo de enfermedad tienen, que tipo de necesidad requieren, hay asear, hay que levantar, está en una silla, le falta una pierna, yo qué sé tiene principios de demencia, mediados de demencia, finales de demencia, carácter... Dodotis, lleva Dodotis, no lleva Dodotis... Fundamentalmente el tema del carácter de las personas mayores. Porque eso sí que muchas veces, cuando la relación laboral no funciona, que bueno, con personas mayores vamos tirando, muchas veces es por el tema del carácter de las personas que haya que atender”. (E10).

Además, la asistencia domiciliaria ha introducido nuevas modalidades de empleo que escapan al marco legislativo del servicio doméstico y que, en Pamplona, también existe un intento de regulación a través de convenios entre las diferentes entidades. Son actividades que pueden definirse como esporádicas ya que cumplen funciones de “alivio” o de “respiro” en algunos casos o de “complementariedad” al cuidador principal en otros. Se trata de aquellas personas que trabajan eventualmente realizando “noches” para cuidar a alguien o “dar paseos” haciéndoles compañía. Se acude a este tipo de cuidadoras en momentos en los que falla la persona que principalmente dispensa la asistencia y, en otros, son “complementarios” a una cuidadora contratada bien en régimen de interna o bien de externa para cubrir su ausencia durante los días libres. En cualquier caso, sustituyen la presencia de una cuidadora principal. La regulación laboral de estas figuras es diferente a las anteriores. Este tipo de empleo no aparece dentro del Régimen Especial de Empleados de Hogar porque es bastante común que se realicen fuera del espacio doméstico acudiendo a residencias y hospitales. El precio establecido por Cáritas por noche de cuidados se sitúa en los 48 euros, mientras que en Cruz Roja asciende a 80 euros. En cuanto a la tarea de “sacar a pasear” únicamente he encontrado un precio prefijado en la Casa de la Misericordia situándose su retribución en cinco euros la hora. Ni en Cruz Roja ni en Cáritas tienen reflejada esta actividad de compañía en el exterior. Seguramente porque esta figura surge directamente en las residencias gerontológicas y en los hospitales y las ofertas de empleo no llegan a las entidades destinadas al colectivo inmigrante.

De hecho, en A Coruña las contrataciones esporádicas de “hacer noches” o “de paseo” no son gestionadas por las asociaciones: “Nosotros no tenemos ese tipo de trabajos porque eso es pan hoy y hambre para mañana. Si tuvieras a 20 usuarias sí lo podrías hacer pero con la cantidad de usuarias que tenemos es que eso no... Me cuesta lo mismo encontrar una oferta para un día que para que sea indefinido” (E1).

3.3.- Más allá de las condiciones laborales

Septiembre 2004. Estoy en Pamplona realizando el trabajo de campo de mi tesis doctoral y acudo a Cáritas a realizar una entrevista a Idoya, la persona que coordina la bolsa de empleo para trabajadoras inmigrantes. Tengo que esperar media hora para hacer la entrevista. Hay personas esperando en la sala a tener una cita con ella y por supuesto están primero que yo. Entran a su despacho y desde fuera oigo como se está acordando una posible entrevista de trabajo. Una de las mujeres le da las gracias a la encargada de Cáritas con un hilo de sincera gratitud: “a ver qué tal me va”, le dice. La fuerza del carácter de Idoya combinada con su claridad explicativa y amabilidad ha generado un clima de confianza entre ella y las mujeres que van a buscar empleo. Entro en el despacho dispuesta a realizar la entrevista e Idoya me comenta que podría ser una buena idea que esté presente en el proceso de selección de las cuidadoras para que pueda observar como se efectúa. Es así como durante una semana comparto con ella sus horas laborales. Mis funciones de cara a los presentes son las de una “becaria” que toma notas.

Al día siguiente acudo a mi primer proceso de selección. La cita con la familia empleadora es a las doce de la mañana. La “chica” seleccionada llegará 20 minutos más tarde. La diferencia horaria tiene como finalidad que Idoya explique a la familia las condiciones laborales y comentarles cuáles son las características personales y profesionales de la mujer a la cual es posible que contraten. Además de aconsejarles sobre el salario, las vacaciones, el tiempo de descanso y las pagas extra, les habla de las dificultades por las que pasan estas mujeres inmigrantes. “Sabéis que es un trabajo muy duro que requiere mucha atención. Cuántas más horas pueda descansar la chica mejor se encontrará de ánimo y mejor podrá cuidar a vuestra madre. Tenéis que explicarle todo lo que queréis. Sobre todo debéis explicarle la situación de dependencia en la que se encuentra”.

En este caso, los miembros de la familia que acuden a la selección son una hija y un hijo de la anciana dependiente. Victoria, la hija, es la cuidadora principal hasta el momento. Siendo la única mujer de una familia de tres hermanos y viviendo al lado de su madre, era fácil que le tocara a ella la tarea del cuidado. Victoria explica que se siente muy cansada y percibe que la enfermedad y el cuidado que le dispensa a su madre han perjudicado tanto su relación de pareja como la mantenida con sus dos hijos. Trabajando fuera del hogar a jornada completa siente que la situación de cuidar a su madre la ha saturado. Además ella constituye el único pilar de la familia: uno de sus hermanos es discapacitado y, el otro, que fue con ella a la entrevista, a pesar de acompañar a su hermana, no parece compartir la carga de los cuidados.

Necesitan a una persona interna y en ningún momento preguntaron por su capacitación en materia de atención personal ni en su experiencia en ese ámbito. A Victoria se le quiebra la voz cuando habla de su madre y de la situación de sobrecarga en la que se encuentra. Físicamente se la ve agotada y psicológicamente declara que está tomando una medicación prescrita por el médico. Aceptaron las condiciones de Cáritas sin poner ningún problema. Parece ser que están pendientes de obtener alguna subvención del Gobierno de Navarra para la asistencia. Idoya les informó un poco de esas prestaciones. En principio, buscan una empleada durante un período corto de tiempo pues piensan que las ayudas estatales les van a solucionar el problema. Idoya les comenta lo que

ya sabe por experiencia de otras familias que acuden a la entidad: “las ayudas sociales no sirven para mucho”.

Llaman a la puerta. Es María, la candidata citada para el puesto de trabajo, a la que Idoya ya explicó por teléfono las características de la familia y del trabajo que tendría que efectuar. Se trata de una mujer colombiana (de unos 50 años). Durante la conversación no entendía algunas de las expresiones utilizadas. Le explicaron qué era una “trombosis” (enfermedad que padecía la anciana) y cuál sería su papel dentro del hogar. Ella se mostraba conforme y muy interesada en aceptar el trabajo. Su situación jurídica es de “residente legal” aunque carece de permiso de trabajo. No es posible su obtención porque vino mediante una reagrupación familiar iniciada por su hija (que se había casado con un hombre español). Dicha situación jurídica no permite la inserción del miembro reagrupado en la economía formal hasta después de cinco años de residencia en el país.

Parece que hay entendimiento y complicidad entre ambas partes. Finalmente, trabajadora y familia acuerdan verse al día siguiente en el hogar de la persona mayor para presentarle a la nueva cuidadora. Idoya les recuerda la importancia de dar un descanso diario de una o dos horas a la empleada. Victoria en ese momento le dice a su hermano en tono de réplica: “A ver si te pasas alguna tarde para estar con mamá”.

Además de establecer la contactación entre la familia empleadora y la trabajadora, las entidades implicadas en la gestión de esta bolsa de empleo se convierten en verdaderos agentes de mediación resultando de este proceso una importante labor educativa dirigida a ambas partes de la relación laboral. La forma de establecer la contactación y la mediación dependerá de la filosofía de la entidad por lo que en este caso también existe una heterogeneidad de procedimientos. En Pamplona, por ejemplo, tanto Cáritas como la Congregación María Inmaculada controlan todo el proceso de selección de la trabajadora, realizándose en sus sedes la entrevista de trabajo. La mediación continúa con el seguimiento de la relación laboral durante un tiempo determinado. Sin embargo, en A Coruña, Equus Zebra tan sólo informa de la oferta laboral al posible trabajador, siendo él directamente quien debe ponerse en contacto con la familia. Ecos do Sur, en esta misma ciudad, aunque contacta con ambas partes e informa de las condiciones laborales, éstas se negocian entre la familia y la futura empleada.

“Otra cosa. Aquí a diferencia de Cáritas no cogemos ofertas por teléfono. Tienen que venir aquí los señores. Nosotras a no ser que nos digan que hay un problema especial, imposible, intentamos conocerlos [...] porque ya han pasado bastantes cosas por ahí, por anuncios en el periódico, de que sea mentira a que quieran abusar de ellas. Los intentamos conocer un poquito para hacernos una idea y se nota, se nota”. (E12)

“No, la entrevista de trabajo se hace fuera de Ecos do Sur porque nosotros intermediamos en las condiciones laborales nada más. Porque estamos hablando de personas irregulares” (E1).

Pero, en muchas ocasiones, son las propias familias las que demandan un cierto asesoramiento pues llega “mucho gente desorientada, totalmente desorientada, descentrada, y con graves situaciones familiares que no llegar, depresiones, las mujeres en el psicólogo” (E10) de ahí que también sea necesario que el agente de empleo tenga una actitud comprensiva y tranquilizadora. Muchas de ellas es la primera vez que contratan a alguien y no saben cómo actuar con una nueva persona desconocida en su propio hogar o en el de sus padres. La mediación es bidireccional. Se dirige tanto a las familias como a las extranjeras. Con las primeras se hace una labor educativa de la situación que tienen los inmigrantes en el país receptor, se les da unos conocimientos básicos sobre la Ley de Extranjería y la Ley de Servicio Doméstico, se les informa incluso de las ayudas y subvenciones de los Gobiernos Autonómicos y Municipales para hacer frente al cuidado de sus mayores. Se les explica qué es una “cuidadora”, sobre todo, si van a trabajar en régimen de interna y se incide en la diferencia de este trabajo con el que realiza una empleada doméstica.

“No se dan cuenta, entonces intentamos concienciar también a los particulares que una cosa es que alguien vaya dos horas a tu casa a plancharte o que alguien vaya dos horas a tu casa a ayudarte a cambiar a tu padre el pañal porque está hospitalizado en la cama o cuidar a alguien interna y que tenga que estar 24 horas al día cuidando de una persona que tiene cualquier tipo de enfermedad” (E8)

A las segundas se les forma en la cultura de trabajo española (la puntualidad, cómo deben actuar cuando tienen algún problema...), se le da información sobre el sistema sanitario y se les explica en caso de estar dadas de Alta en la Seguridad Social, que una parte de la cotización tienen que pagarla ellas⁷. También se imparten cursos sobre actividades domésticas (cocinar, planchar, uso de electrodomésticos...) y sobre la atención a personas dependientes.

⁷ En el Régimen Especial de los Empleados de Hogar una parte de la Seguridad Social la pagan las familias empleadoras pero otra corresponde a la trabajadora. En el año 2005 asciende a 131,67 euros/mes, siendo 22 euros lo que tiene abonar la empleada.

“Y luego otro lado también, nos tenemos que pelear el tema de los contratos con los participantes, porque hay gente que no quiere cotizar a la Seguridad Social y ya les decimos: “A la Seguridad Social tenéis que cotizar” y ya han entrado un poco más por el tema de renovación de papeles, porque luego tienen que renovar los papeles, más que por la conciencia de cotización. Porque para ellos, a ver, hay que ver que la cultura que tienen ellos es completamente distinta a nosotros, entonces, lo que para ti o para mí es muy lógico el tema de la cotización a la seguridad social, pues igual para ellos es como que les está quitando el dinero”. (E4)

Esta labor de sensibilización que realizan las entidades con las familias empleadoras se ha profundizado desde que han comenzado a gestionar empleos relacionados en el sector de cuidados. El trabajo de asistencia, como se ha reiterado a lo largo del artículo, precisa el desempeño de unas actividades específicas que en muchos casos requieren de una formación previa (inyectar, primeros auxilios, movilización del enfermo...). Prácticamente todas las asociaciones con una bolsa de empleo establecida para el trabajo de atención a domicilio ya organizan cursos relacionados con el ámbito geriátrico. Ecos do Sur en A Coruña y la Congregación María Inmaculada de Pamplona, han incorporado ciclos formativos de atención personal.

Es decir, las entidades del Tercer Sector cumplen en el caso de la gestión del sector de cuidados una función de cobertura hacia las empleadas de hogar inmigrantes y hacia las familias que las contratan en términos de asesoramiento, información, formación e incluso relleno del vacío legislativo existente en el plano laboral de esta actividad. Sin embargo, se ha encontrado que algunas de estas instituciones plantean sus competencias más allá del ámbito estrictamente profesional llegando a esferas de la vida personal de las trabajadoras inmigrantes. En el trabajo de campo realizado destaca el papel de la Congregación María Inmaculada en la socialización de las mujeres inmigrantes en las normas de la sociedad de acogida y en los valores religiosos. Organizan excursiones, fiestas, reuniones y convivencias espirituales con la finalidad de que “se sientan acompañadas”. Andall (2000) ha señalado el lado oscuro de esta función. Dicha autora, para referirse a la situación de las empleadas domésticas en Italia expone como las órdenes religiosas enseñaban a las trabajadoras a aceptar

sus condiciones de explotación. La dependencia de las extranjeras no solamente se reproduce en su relación con la familia empleadora sino también con la entidad que las ha ayudado a encontrar empleo.

Después de mi experiencia de convivencia durante tres fines de semana con las religiosas de María Inmaculada de A Coruña y con las inmigrantes que allí acuden en búsqueda de empleo puedo confirmar que esta concepción está vigente en esta orden. Un domingo al mes celebran lo que se denomina “Día de las Culturas”. La fiesta comienza a las doce de la mañana con una misa que tiene lugar media hora más tarde. “A las chicas las hacemos venir más temprano para que no lleguen tarde porque son muy impuntuales” (E6). El evangelio de la ceremonia eclesiástica está dirigido a resaltar las funciones de la inmigración en el país y a establecer las pautas correctas de comportamiento. “Tenéis una gran labor entre vuestras manos. Cuidar a ancianos que necesitan cariño y vuestra ayuda. Las mujeres siempre han desempeñado este papel y vosotras con vuestras palabras cariñosas les hacéis la vida más fácil. Es deber de todo católico ser un buen trabajador y obedecer a las personas que os brindan su hogar y os dan trabajo” (palabras del clérigo durante la ceremonia). Los consejos del sacerdote se convierten en códigos de “buena conducta”. Una vez que termina el oficio religioso hay una charla de media hora realizada por una persona española voluntaria para que hable de ciertos temas. Ese domingo la lección versó sobre “La amistad”. El voluntario/a, siempre en tono religioso, da su percepción sobre el asunto a tratar. El día festivo prosigue con una comida elaborada por las propias monjas a la cual no se puede asistir si anteriormente no han acudido a la misa.

Esta misma institución en Pamplona utiliza como manual para dar consejos a las familias empleadoras y a las empleadas un libro titulado “Guía del servicio doméstico” (Churruca, 2002), en donde se describen las funciones de las empleadas de hogar y cuidadoras de ancianos al mismo tiempo que se redonda en las obligaciones de ambas partes. Todos los

capítulos están llenos de recomendaciones que asumen el papel de la mujer dentro del hogar, de la jerarquía que debe establecerse en la relación familia/trabajadora y de estereotipos en torno a las trabajadoras inmigrantes que forman parte de los clásicos tópicos compartidos por algunos segmentos de la sociedad civil (como los de que son personas con escasa formación académica y pocas ganas de trabajar). A continuación se exponen unos fragmentos textuales para que el lector/a se haga una idea de las propuestas:

“Por supuesto que todo trabajador merece un sueldo justo, Seguridad Social, y demás condiciones a las que tiene derecho. Pero me parece importante reiterar que el sueldo debería ir en función de la valía de la empleada, pues hay una gran diferencia entre una profesional en la que se puede delegar completamente, y una persona que desconoce los pormenores de su trabajo, por lo cual el ama de casa debe dedicar mucho tiempo a enseñarle o asumir los disgustos y los costes de las cosas mal hechas o estropeadas. El jefe tiene derecho a decir cómo quiere que se haga el trabajo, o llamar la atención a su empleado si éste no cumple bien con su labor. Sin embargo, es muy habitual comprobar que el ama de casa aguanta y acepta una calidad de trabajo mediocre y una falta de profesionalidad que ninguna empresa toleraría a sus empleados. [...] Considero que como norma general el empleado ha de comer el menú de la casa sin comprar ni prepararse comidas especiales. [...] Sin embargo, las cosas se pueden hablar y llegar a un acuerdo. Por ejemplo, para las chicas extranjeras suele ser muy difícil adaptarse a los horarios españoles y les cuesta trabajo aguantar el hambre hasta la hora de comer y de cenar. [...] Muchas de las chicas que se dedican a trabajar como empleadas de hogar provienen de culturas diferentes y economías menos desarrolladas que la nuestra; en muchos casos no han trabajado antes, e incluso si conocen el mundo laboral, no se han movido en los niveles de exigencia/competencia existentes en nuestra sociedad. Aunque han venido a España en busca de trabajo para solucionar sus problemas económicos, no llegan a asimilar el hecho de que el trabajo es la manera de situarse en la vida, de ganar más dinero y

de tener un futuro mejor. No siempre se dan cuenta de que todo el que lleva a cabo su labor con dignidad y responsabilidad merece un respeto. En muchos casos trabajan sin interés, con desgana y sin asumir ninguna responsabilidad hacia sus funciones, sino intentando hacer lo menos posible” (Churruca, 2002: 42, 45).

En definitiva, la función de la gestión de la bolsa de trabajo se combina en este caso con una labor educativa en la que resalta la interiorización de los roles femeninos. Tanto en Galicia como en Navarra la Congregación María Inmaculada enseña a las mujeres inmigrantes a aprender el rol que su condición de género les ha destinado. La filosofía de las entidades laicas como ANAFE Pamplona o Cruz Roja es bien distinta. En estas instituciones se realiza una valoración de la formación de la persona que acude a buscar trabajo e incluso se trata de incorporarla a otros empleos no relacionados con el servicio doméstico⁸.

4.- Conclusiones

El sector doméstico está cambiando sus modalidades y sus pautas de organización. La introducción de la figura de la cuidadora de ancianos es la principal responsable de estas modificaciones. Se han diversificado las tareas de la “sirvienta doméstica” y se han introducido nuevas formas de contratación con la aparición de los cuidadores eventuales para los fines de semana, algunas noches o determinadas horas para sacar a pasear al mayor. Las asociaciones e instituciones que disponían de una bolsa de trabajo para personas extranjeras han experimentado desde mediados de la década de los 90 una demanda por parte de familias de personas que se dediquen a la asistencia a personas dependientes. La canalización de este mercado laboral va a depender de la institución que la organice y del ámbito geográfico en el que se desarrolle. En Pamplona la idea de unir inmigración con cuidado a ancianos surgió de una manera espontánea cuando la realidad vislumbró necesidades entre ambos colectivos que

⁸ Hay que tener en cuenta que ANAFE forma parte de CCOO y al sindicato llegan ofertas laborales dirigidas a diversos sectores de actividad y no únicamente al servicio doméstico.

podían complementarse. Por una parte, la llegada de mujeres irregulares sin alojamiento y sin trabajo y por otra, la situación de sobrecarga de algunas mujeres que tenían que afrontar la pérdida de facultades funcionales y/o físicas de los miembros de edad más avanzada. En A Coruña, sin embargo, los flujos migratorios que llegaban a esta ciudad no eran suficientes como para cubrir la “demanda” de este ámbito laboral. Ahí es donde las instituciones religiosas han jugado un rol fundamental en la orientación de movimientos de personas a escala internacional. En este caso, la relación inmigración y dependencia se ha vinculado de una manera más artificial.

Tras el trabajo de campo expuesto puede concluirse que todas las organizaciones orientadas a la inserción laboral de personas inmigrantes han tenido que modificar alguno de los criterios que hasta el momento estaban vigentes en la coordinación de las bolsas de empleo en torno al servicio doméstico. Si bien, han continuado con su labor de mediación, asesoramiento e información a las familias empleadoras, han tenido que profundizar en su función de establecer unas condiciones laborales acordes con la especialización en las tareas de cuidado. Instaurar la exigencia de un salario mínimo y sensibilizar a las familias sobre los tiempos de descanso han sido los elementos principales para compensar a las trabajadoras de este sector ante la legalidad impuesta de los “tiempos de presencia” y el endurecimiento de las actividades que las empleadas de hogar tenían tradicionalmente asignadas.

5.- Referencia bibliográficas

- ANDALL, Jacqueline (2000), “Organizing domestic workers in Italy: the challenge of gender, class and ethnicity”, en ANTHIAS, F. y LAZARIDIS, G. (eds.), *Gender and migration in Southern Europe. Women on the move*, Oxford: NY., pp. 145-171.
- BLANCO, Cristina (2000), *Las migraciones contemporáneas*, Madrid, Alianza.

- CACHÓN, Lorenzo (1995), “El marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 69, pp. 105-124.
- CES (2006), *Memoria socioeconómica y laboral de España, 2005*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- COLECTIVO IOÉ (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CHURRUCA, María Fernanda (2002), *Guía del servicio doméstico*, Espasa Calpe, Madrid.
- IMSERSO (2005), *Cuidado a la dependencia e inmigración*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- MARTÍNEZ BUJÁN, Raquel (2005), “El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento”, *Panorama Social*, 2: 86-97.
- MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo (2000), “Evolución y clasificación del trabajo doméstico inmigrante”, *Ofrim/Suplementos*, junio: 76-96.
- OSO, Laura (1998), *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- SARASÚA, Carmen (1994), *Criados, nodrizas y amos: el servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño*, Siglo XXI, Madrid.

ANEXO. TABLA SALARIAL DEFINIDA POR CÁRITAS, CONGREGACIÓN MARÍA INMACULADA Y ANAFE PARA LA REGULACIÓN DEL SECTOR DE CUIDADOS.

PRECIOS MÍNIMOS RECOMENDADOS PARA LOS TRABAJOS COMO <u>EXTERNAS</u>				
HORAS POR DÍA	SIN SEGURIDAD SOCIAL		CON SEGURIDAD SOCIAL	
	EUROS	PESETAS	EUROS	PESETAS
2	240	40.000		
3	300	50.000		
4	360	60.000	330 + Seg. Soc.	55.000 + Seg. Soc.
5	420	70.000	360 + Seg. Soc.	60.000 + Seg. Soc.
6	480	80.000	420 + Seg. Soc.	70.000 + Seg. Soc.
7	540	90.000	480 + Seg. Soc.	80.000 + Seg. Soc.
8	600	100.000	540 + Seg. Soc.	90.000 + Seg. Soc.
9 o más	700	116.470	650 + Seg. Soc.	108.150 + Seg. Soc.
<p>HORAS SUELTAS: 7,2 eur/hora (1.200 pts.)</p> <p>FINES DE SEMANA INTERNAS (desde el Sábado al medio día a Domingo noche): 72 Eur. por cada FIN DE SEMANA (12.000pts.)</p> <p>FESTIVOS: 48 Eur. (8.000 pts.)</p> <p>NOCHES: # LUNES A VIERNES: 700 eur. AL MES # TODAS MENOS UNA: 760 eur. AL MES</p> <p># NOCHES SUELTAS: 48 eur. POR NOCHE (8.000pts.)</p> <p>PAGAS EXTRAORDINARIAS: corresponden dos medias pagas al año, en Diciembre y en Julio. Cuando se trabajan horas sueltas y hay un precio establecido por cada hora de trabajo, las pagas irán incluidas en el salario</p> <p>VACACIONES: corresponden 30 días de vacaciones anuales (15 días a voluntad del empleador y 15 días a voluntad de la empleada). Cuando se trabajan horas sueltas y hay un precio establecido por cada hora de trabajo, las vacaciones irán incluidas en el salario.</p> <p>Recomendamos que el acuerdo quede por escrito, teniendo una copia los empleadores y otra la empleada. Recomendamos que la empleada no utilice el teléfono particular. Recomendamos que no se den mensualidades por adelantado. Estos precios son mínimos y quedan supeditados al acuerdo que lleguen las partes.</p> <p>PLUS POR JORNADA PARTIDA: 40 eur. Al mes</p>				
PRECIO MÍNIMO RECOMENDADO PARA LOS TRABAJOS COMO <u>INTERNAS</u>				
	SIN SEGURIDAD SOCIAL		CON SEGURIDAD SOCIAL	
	EUROS	PESETAS	EUROS	PESETAS
	700	116.470	700 + Seg. Soc.	116.470 + Seg. Soc.

