

Domésticas cuidadoras: el papel de las mujeres inmigrantes en el sector privado de asistencia de personas mayores¹.

Raquel Martínez Buján

Universidad Carlos III

rmbujan@udc.es

“Aquí solo me salieron trabajos para cuidar a personas mayores. La gente de mi ciudad que está aquí trabajan externas o cuidando niños o ancianos, no hay más” (Cuidadora ecuatoriana en A Coruña, 2003)

1.- Introducción

La relación entre inmigración y envejecimiento ha sido analizada clásicamente en términos de contribución demográfica del colectivo foráneo y el mantenimiento mediante sus cotizaciones del nivel actual de pensiones (OCDE, 2004; ONU, 2001). Sin embargo, nuevas aportaciones académicas han estudiado recientemente el vínculo existente entre ambos fenómenos desde otro ámbito. El nexo entre inmigración, envejecimiento y dependencia comienza a ser analizado desde una perspectiva asistencial que recoge las aportaciones de las mujeres inmigrantes a los estados de bienestar (principalmente del Sur de Europa) mediante su inclusión en los hogares privados como cuidadoras de personas mayores. En España, la investigación que trata con mayor profundidad esta materia ha sido la publicada por el IMSERSO en el año 2005 que tiene por título “Cuidado a la Dependencia e Inmigración”. El presente capítulo continúa este camino todavía poco explorado en nuestro país en el estudio de mujeres inmigrantes cuidadoras de ancianos en el seno del tradicional servicio doméstico.

La tendencia hacia la extranjerización del servicio doméstico ya comenzó en la década de los años noventa, cuando España se convirtió en un país de inmigración (Oso, 1998). No obstante en los últimos años y a raíz de las sucesivas regularizaciones extraordinarias este proceso se ha acentuado. Según los últimos datos de afiliación a la Seguridad Social ofrecidos por el Ministerio de Trabajo (junio 2006), el 67,3% de las personas incluidas en el Régimen Especial de Servicio Doméstico son extranjeras.

¹ En Puyol, R. y Abellán, A. (coord.) (2006), “Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española”, Madrid, Mondial Assistance, pp. 186-201.

Paralelamente a la configuración de este sector como un nicho laboral para las personas inmigrantes (principalmente mujeres) se han consolidado algunas modificaciones en las actividades a desempeñar en el interior del mismo. Si bien el servicio doméstico tradicional se centraba en la limpieza de la casa y, en cierta medida, en el cuidado de niños, últimamente se ha experimentado un cambio hacia la necesidad de contratar a cuidadoras de personas mayores.

El progresivo envejecimiento de la población, la ausencia de una red pública de cuidados, la incorporación de la mujer nativa al trabajo remunerado y la internacionalización del mercado laboral ya han sido identificados en otros artículos (Martínez Buján, 2005) como factores clave que han propiciado el desencadenamiento del cuidado de personas dependientes como un yacimiento de empleo para las mujeres inmigrantes dentro del marco del actual servicio doméstico. En las siguientes páginas se analizan los beneficios para las familias españolas de la contratación de mujeres inmigrantes como cuidadoras dentro de la figura de empleadas de hogar. Para ello, se estructura la redacción en tres apartados. El primero compara la mercantilización de la asistencia desempeñada por domésticas y la efectuada por empresas privadas dedicadas a los servicios de atención personal, definiendo las ventajas e inconvenientes de ambas modalidades. En segundo lugar, se recogen cuáles son las características sociodemográficas del colectivo foráneo femenino que trabaja en el cuidado de mayores y, por último, se realiza una breve reflexión sobre la incidencia de la incorporación laboral de la mujer nativa en la mercantilización del sector de trabajo destinado a la atención personal.

La metodología utilizada es fundamentalmente cualitativa y forma parte de la elaborada para la redacción de mi tesis doctoral “Envejecimiento e inmigración: el cuidado de ancianos como un nuevo yacimiento de empleo para inmigrantes” (en curso). El trabajo de campo efectuado está basado en entrevistas en profundidad dirigidas a tres colectivos: mujeres inmigrantes cuidadoras de ancianos (30 entrevistas), familias empleadoras (20 entrevistas) y técnicos de asociaciones, ONG’s y otras instituciones con una bolsa de empleo para el trabajo de cuidados ofertado a extranjeros (20 entrevistas). El espacio geográfico de la investigación se circunscribe a las ciudades de A Coruña y Pamplona, aunque también se han realizado algunos contactos en Madrid y Barcelona.

2.- La externalización de la asistencia: ¿por qué domésticas inmigrantes como cuidadoras de nuestros mayores?

Las familias que deciden contratar en el mercado los servicios de una persona que se ocupe de la asistencia de las personas dependientes cuentan con diversas fórmulas que configuran la oferta de la externalización de los cuidados. Desde las residencias gerontológicas a las empresas de Servicio de Ayuda a Domicilio hasta la búsqueda de apoyo en el tradicional servicio doméstico ocupado actualmente por un número importante de mujeres inmigrantes. Ésta última opción es la principal vía de privatización del “trabajo de cuidado”. Según los datos de la encuesta realizada por el IMSERSO (2004a) titulada “Apoyo informal a Mayores” tan sólo un 0,4% de las familias cuidadoras han mercantilizado el servicio asistencial a empresas privadas mientras que el 7,0% han contratado a un/a trabajador/a de hogar para cumplir esta función. La proporción de familias que desempeñan la asistencia sin ningún tipo de ayuda externa sigue siendo muy amplia llegando al 85%. No puede obviarse que la principal carga de cuidados es efectuada por los miembros familiares. Sin embargo, los datos indican que en el momento en que la familia recurre de manera privada a algún tipo de recurso asistencial externo al hogar, ésta aboga principalmente por la contratación de mujeres inmigrantes como empleadas de hogar. Y, aunque todavía pueden considerarse “pocas” las familias que utilizan este medio para la administración de cuidados, cabe destacar que entre las personas inmigrantes se ha configurado ya este trabajo como un nicho de empleo. De hecho, las entrevistas realizadas a responsables de organizaciones no gubernamentales que tienen bolsas de trabajo para personas extranjeras dentro del servicio doméstico aseguran esta tendencia en la contratación, además de resaltar que cerca del 90% de las mujeres que llegan a España empiezan trabajando en el servicio doméstico como internas dentro del cuidado de personas mayores.

Las empleadas de hogar como cuidadoras ofrecen ciertas ventajas en comparación con las empresas que se dedican a las tareas de cuidados personales. Las características laborales del servicio doméstico permiten una mayor flexibilización de horarios, una adecuación entre el tiempo de atención y el desarrollo de las tareas domésticas y la presencia, mediante la modalidad de “interna”, de una cuidadora permanente que esté

pendiente de las necesidades del mayor durante 24 horas diarias. La provisión de cuidados por empresas privadas tiene un coste económico tan elevado que pocos presupuestos familiares pueden soportar. Además, la frecuencia y el tiempo de cuidados que ofrecen no llegan para cubrir las necesidades de la población dependiente. Según las entrevistas realizadas en A Coruña, en esta ciudad, una trabajadora familiar inserta en el Servicio de Asistencia a Domicilio municipal posee un salario medio de 600 euros (con vacaciones, pagas extras y derecho a antigüedad) trabajando 40 horas a la semana. Ese mismo sueldo es el que gana de promedio una mujer inmigrante cuidadora como empleada doméstica en régimen de interna con tan sólo un día y medio libre a la semana. El tiempo medio de atención diario suministrado por las familias es de once horas y la duración del cuidado tiene una media de seis años. Teniendo en cuenta estas cifras, es lógico pensar que la familia necesita una cuidadora que dispense una asistencia continuada incluso durante la noche. Las familias empleadoras requieren una persona que realice tareas que van más allá de la atención personal al mayor, desde un “trabajo físico” como es la limpieza del hogar a un “trabajo emocional” que supone la presencia continua de una persona que ofrezca con su compañía bienestar y cariño.

La tesis doctoral de Sonia Parella Rubio (2003) en donde realiza un análisis de las empresas de proximidad que se dedican a prestar servicios de atención personal y domésticos (dirigidos a personas dependientes) representa una útil fuente de datos a partir de la cual se pueden comparar las experiencias empresariales y las de empleadas de hogar en torno a este ámbito. La autora refleja como las familias que han decidido contratar el trabajo de cuidados a través del mercado formal privado lo han hecho como una segunda opción frente a vivencias negativas anteriores con una empleada doméstica. Otro de los motivos aducidos es la ausencia de una red de “contactos personales” que permita contratar a una persona “de confianza” en el hogar. Además, en estos casos, “el cliente o usuario contrata un servicio y no una persona (es la empresa y no el particular quien posee la condición jurídica de empleador)” siendo ésta otra de las ventajas “por cuanto ello ofrece al cliente la garantía de que siempre va a contar con alguien que cubra el servicio, con independencia de las circunstancias personales de la trabajadora” (Parella, 2003: 313).

Aún así, la mayoría de las familias que deciden externalizar el trabajo de cuidados lo hacen principalmente hacia empleadas domésticas, inmigrantes en su mayoría si

hablamos de la modalidad de interna, debido a las elevadas ventajas económicas, al mayor tiempo de atención dispensado, y a que el tipo de cuidados que estas personas ofrecen no se limitan únicamente a los cuidados personales sino que también engloban actividades relacionadas con el mantenimiento doméstico. Las mayores relaciones de dominación y explotación que pueden realizarse dentro del dominio privado también pueden ser observadas como ventajas (Ungerson, 99). Por otro lado, la garantía que ofrece el ámbito empresarial en la realización de un seguimiento y evaluación de la trabajadora, no está ausente en el caso de la contratación individual de una empleada de hogar, principalmente, si ésta se ha realizado por medio de una asociación. Aquellas instituciones con bolsa de empleo para cuidadoras actúan como verdaderos agentes responsables de la relación contractual (aunque no exista un contrato legal) tanto hacia la empleada como hacia la familia empleadora intentando ejercer de mediadores en caso de conflicto o descontento por alguna de las partes.

“Yo las cogía (*se refiere a las cuidadoras*) a través de agencia y ellas se dedican al cuidado de personas mayores y entonces: “No se preocupe porque nunca le va a faltar una persona”. Al principio por eso decidí hacerlo por agencia. El salario pues se notaba, es más gravoso, pero era parecido el salario porque era el mismo, lo que pasaba que una me cubría siete horas y la otra todo el día. Y yo por el salario siempre me he regido por las normas de la asociación que eran las mismas para el empleo doméstico en España” (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

“Una persona de aquí que te haga ese trabajo no hay nadie. Sé que hay algunas empresas que hacen unos turnos de mañana, tarde y noche pero eso es carísimo. Estábamos hablando de 400.000 ó 500.000 pesetas todos los meses. Y no hay quien mantenga eso. Y entonces a partir de eso con lo que había ya en ese momento ya se planteó coger a una persona de fuera” (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

“Es que las de aquí (*la entrevistada se refiere a las mujeres españolas*) cobran carísimo. Nosotros pagamos a esta chica, 95.000. Está mantenida y asegurada. Y aquí te dicen, 100.000 de día y 125.000 de noche. O sea, que te salen carísimas”. (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. A Coruña, 2003)

Estos beneficios en la contratación de empleadas de hogar para el trabajo de cuidados son observados por algunos gerentes, siguiendo el trabajo de Parella, como “competencia desleal” por los bajos precios que pueden llegar a ofrecer las familias empleadoras. La creciente internacionalización del trabajo que ha generado un ejército de reserva formado por mujeres inmigrantes que son capaces de aceptar condiciones laborales que rozan el “servilismo”. Por eso, finalmente, las empresas se ven en la obligación de aplicar criterios selectivos con respecto a su clientela: se dirigen a personas de alto poder adquisitivo que necesitan pocas horas diarias de servicio (sobre una o dos horas al día). El estudio del IMSERSO (2004b) sobre “Empleados de Hogar.

Apoyo a mayores” estima que el 40% de las cuidadoras de mayores contratadas por los hogares son extranjeras y esta cifra se eleva a 81,3% en el caso de las “internas”. Esta misma encuesta refleja como las mujeres extranjeras se ocupan en las modalidades de trabajo en las que apenas existe población autóctona por lo que la competencia laboral de este sector entre nativas/extranjeras es mínima. Las mujeres foráneas se encuentran en los empleos de cuidado que requieren jornadas laborales más extenuantes y las españolas están ubicadas en los trabajos asistenciales de menor intensidad y más profesionalizados. Si alrededor del 80% de las trabajadoras internas son extranjeras esa misma cifra aparece para las cuidadoras autóctonas por horas (IMSERSO, 2004b).

“El trabajo demandado por las españolas es diferente al ofertado y demandado por personas inmigrantes. Las españolas se emplean como externas y temporales con la finalidad de obtener una ayuda para la economía familiar. Es un trabajo mucho más específico. Quieren trabajar dos o tres horas a la semana”. (Responsable bolsa de trabajo para inmigrantes de la Congregación María Inmaculada de Pamplona, 2004)

De hecho, la contratación de una inmigrante únicamente se ha realizado en el momento en que no se ha encontrado a una persona nativa que quisiese desempeñar este trabajo. Ante la imposibilidad de encontrar a una cuidadora autóctona, la salida es la contratación de una persona inmigrante. Es decir, el trabajo de cuidados para inmigrantes comienza cuando surge el hueco laboral autóctono en el interior de esta actividad.

3.- El perfil de la cuidadora doméstica inmigrante

Al ser la mayoría de las ofertas de trabajo de cuidados dentro de la modalidad de “interna”, las circunstancias vitales de las mujeres inmigrantes recién llegadas indocumentadas son las que mejor se acoplan a este empleo. La regulación jurídica y el reagrupamiento familiar condicionarán la salida de la cuidadora del régimen de interna y su establecimiento en las modalidades de atención que se ubican en la fórmula de “externa” (desde por horas a jornada completa). Ello significa que el cuidado de ancianos se convierte en un nicho laboral para aquellas mujeres procedentes de nacionalidades menos asentadas en el país. En el momento de realizar el trabajo de campo (período 2002-2004) destacaban en Navarra la presencia de ecuatorianas y bolivianas; en A Coruña estaba empezando a surgir la figura de la cuidadora brasileña.

A medida que se modifica la composición de los flujos migratorios, cambian las nacionalidades de las cuidadoras de ancianos.

La predilección de las familias empleadoras también determinan la nacionalidad de las personas que se ocupan en este empleo. Existe una predilección hacia las “sirvientas” procedentes de Latinoamérica. El idioma ha sido siempre la variable fundamental para explicar esa preferencia junto con la cercanía cultural de las personas procedentes de esta región. La igualdad de lenguaje y religión se han convertido en dimensiones que efectúan una discriminación positiva (a la hora de encontrar trabajo en el servicio doméstico) para las latinoamericanas. A ello hay que añadir que diversos trabajos de campo (no únicamente el efectuado por la autora) han puesto al descubierto la existencia de una asociación entre mujeres latinas y ciertas características de personalidad tales como “paciencia” y “cariño” que entroncan perfectamente con el cuidado de personas mayores (Colectivo IOÉ, 2005).

“Bueno, pues pedimos mediana edad, que hablase castellano, o sea queríamos sudamericanas más que nada por el castellano, que no fuese muy negra porque mi padre a los negros les tenía fobia... Entonces dijimos: “Bueno, pues una que fuese más clarita”. De piel normal, que no fuese blanca de todo, de piel normal”. (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004)

“No, es que en aquel entonces, sí que es verdad que se nos comentó de poner a alguna persona de Rumanía que no conocía bien el idioma. Entonces no, yo lo siento mucho, pero mi padre necesitaba a alguien que por las noches le hablase. Y no alguien a quien le tuviese que enseñar. De ahí que contratamos a una sudamericana” (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. A Coruña, 2003).

Una mera aproximación cuantitativa al fenómeno confirma alguna de las características básicas que determinan las probabilidades de ser cuidadora de mayores (estas peculiaridades podrían ser extrapolables a la modalidad de interna dentro del servicio doméstico en general) que han salido en el análisis cualitativo. Ser mujer (1), latinoamericana (2), estar en situación irregular (3) y no haber cumplido ninguna fase de reagrupación familiar (4) son los componentes principales que propician la inserción en el mercado laboral de cuidados en régimen de interna.

La preferencia de nacionalidades concretas por las familias empleadoras y el componente de irregularidad son determinantes para empezar a trabajar en el mercado de atención a mayores. En la tabla que aparece a continuación se ofrecen los datos referentes a mujeres empadronadas (a 1/1/2005) en edad activa (16-64 años) y mujeres

en Alta Laboral a la Seguridad Social (31/12/2004) según principales nacionalidades. Poniendo en relación ambas cifras puede obtenerse el porcentaje de mujeres inmigrantes que estando en edad laboral aparecen insertas en el mercado de trabajo formal. La tercera columna de la tabla 1 ofrece una aproximación a las tasas de ocupación de la inmigración femenina en el país. Prácticamente el 79% de las mujeres en edad laboral empadronadas en España no están dadas de Alta a la Seguridad Social, o al contrario, tan sólo un quinto participan de una actividad remunerada formal.

TABLA 1.- MUJERES EMPADRONADAS EN EDAD ACTIVA Y EN ALTA LABORAL A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN PRINCIPALES NACIONALIDADES, 31/12/2004

	Mujeres Empadronadas (15-64 años) (1/1/2005) (A)	Mujeres Alta Laboral Seguridad Social (16-64 años) (31/12/2004) (B)	Tasas de ocupación mujeres (C=B/A)	Estimación mujeres economía sumergida (100-C)
TOTAL	1.392.153	294.054	21,1	78,9
Ecuador	205.398	68.910	33,5	66,5
Colombia	130.504	42.688	32,7	67,3
Rumanía	124.607	20.243	16,2	83,8
Marruecos	123.910	28.728	23,2	76,8
Argentina	58.369	12.385	21,2	78,8
Bolivia	47.380	3.723	7,9	92,1
Perú	39.678	23.876	60,2	39,8
Bulgaria	35.153	7.244	20,6	79,4

Fuente: Elaboración propia. INE, Padrón Municipal de Habitantes, 1/1/2005 y MTAS, Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, 2004.

Siguiendo estas cifras la participación laboral femenina extranjera es escasa. Dos posibilidades pueden explicar este fenómeno: o bien la mayor parte del colectivo femenino empadronado ha emigrado como “miembro dependiente” en situación de inactividad laboral, o bien, existe una parte importante de mujeres extranjeras en España que trabajan como indocumentadas en el interior de la economía informal. Observando los datos del Proceso de Normalización del 2005, la última opción parece ser la más razonable. Aproximadamente el 32% de las solicitudes fueron presentadas para la actividad “Hogar”, ocupación en donde se encuentran los niveles más elevados de irregularidad². Además, tal y como señalan diversos estudios ya clásicos en el campo de las migraciones a España la inmigración latinoamericana está asociada a inmigración femenina, con la particularidad de que son las mujeres las que encabezan el proyecto migratorio convirtiéndose en jefas de hogar. Ellas son las que comienzan la migración

² Según los datos del MTAS (a 7 de Mayo de 2005) el resto de solicitudes presentadas se repartían en un 21% para la construcción, un 15% en la agricultura y un 10% para la hostelería. La ocupación dentro del servicio doméstico era la principal fuente de solicitudes presentadas.

(aunque el proyecto migratorio sea una decisión familiar) generalmente a través de una serie de redes de apoyo generadas en el país de recepción (Oso, 1998). Ello hace pensar que si las mujeres latinoamericanas que llegan a España lo hacen como protagonistas individuales de un proyecto migratorio, van a buscar un trabajo remunerado. Si las posibilidades del mercado formal son escasas, en parte, debido a su inestabilidad jurídica, entonces participarán de la economía sumergida, cuya representación mayoritaria para las mujeres es el servicio doméstico.

Sin embargo, no tener “papeles” no es una condición que por sí misma determine la inserción en el mercado de cuidados. Los técnicos de las asociaciones entrevistadas con una bolsa de empleo para mujeres inmigrantes cuidadoras coinciden en afirmar que la mayor parte de las mujeres que se insertan en este mercado son latinoamericanas, lo cual, concuerda con las preferencias señaladas para las familias empleadoras. Si bien asociamos irregularidad con inserción en economía sumergida, ello no significa que a nivel más elevado de irregularidad mayor participación en el sector de cuidados. Así, el porcentaje de mujeres irregulares en edad activa es más alto para Marruecos (76,8%) que para Ecuador (66,5%) y sin embargo esa situación no se traduce en un mayor porcentaje de mujeres marroquíes cuidadoras, ya que las ecuatorianas son preferidas para ocupar este empleo. La irregularidad determina la inserción en el trabajo de cuidados, pero la nacionalidad, también juega un papel selectivo. Mientras que la primera situación es un efecto de la política migratoria³, la segunda, es ejercida a través de las familias contratadoras, es decir, es la propia oferta de trabajo la que circunscribe a las mujeres latinoamericanas a desempeñar esta actividad.

La citada encuesta realizada por el IMSERSO en el año 2004 a 200 empleadas de hogar que trabajan en el cuidado de personas mayores señala que el 85% de las cuidadoras extranjeras procedían de Latinoamérica. Entre ellas, la nacionalidad mayoritaria es la ecuatoriana agrupando al 37,5% de los casos. Los resultados del trabajo de campo efectuado en A Coruña y Pamplona confirman estas cifras, existiendo en las bolsas de

³ La inmigración marroquí a diferencia de la latinoamericana está encabezada por varones que cuando se asientan en el país actúan como agentes de reagrupación de sus familiares femeninas. En este caso, las mujeres marroquíes no pueden trabajar en la economía formal tras cinco años de estancia legal en el país, lo que limita sus posibilidades de obtener un permiso de trabajo. Si a eso unimos la preferencia de las familias empleadoras hacia mujeres latinoamericanas (y también últimamente de Europa del Este) para trabajar en el servicio doméstico y, especialmente, en el cuidado de personas mayores, (principales actividades laborales sumergidas) las dificultades de las personas marroquíes para insertarse en el mercado laboral informal también son más reducidas.

trabajo de las asociaciones visitadas una primacía de mujeres latinoamericanas cuidadoras. La existencia de determinados estereotipos raciales hacia diversas nacionalidades no es un fenómeno novedoso. Incluso, en el ámbito referente al servicio doméstico y de cuidados diversas investigaciones (VVAA, 2004) demuestran como a pesar de la asociación de ciertas cualidades según el origen de la trabajadora, estas percepciones se van olvidando cuando se observan los beneficios de contratar a extranjeras. Así, las exigencias de las empleadoras hacia determinados rasgos étnicos como la procedencia, el color de la piel o el idioma se van diluyendo a medida que escasean las personas con las características que ellas demandan. La preferencia de mujeres latinoamericanas frente a las originarias de Europa del Este a causa del idioma puede pasarse por alto cuando no se encuentran personas que cubran estas expectativas y cuando se observan las mismas ventajas económicas y laborales en mujeres de otros países en teoría “culturalmente más diferentes”.

Observando la formación de cada una de las cuidadoras inmigrantes entrevistadas se saca la conclusión de que muchas de ellas poseían estudios al menos secundarios (de treinta inmigrantes cuidadoras entrevistadas, quince de ellas tenían estudios secundarios) y aunque en sus países trabajaban en el sector servicios la experiencia previa en el trabajo de asistencia es más bien escasa (tan sólo dos de las mujeres entrevistadas se habían ocupado en su lugar de origen en el sector de asistencia). El cuidado de ancianos y de niños se configuran como modalidades de empleo en el país receptor en el que tienen que insertarse si quieren empezar a trabajar cuánto antes. El sector de cuidados es el inicio de la actividad laboral en España, aunque más adelante, cuando tengan sus papeles en regla, o cuando reagrupen a su familia, intenten algún tipo de movilidad hacia otros empleos.

Ello demuestra que el servicio doméstico y de cuidados es un trabajo en el que actualmente se insertan personas procedentes de países terceros con un cierto nivel de formación y que incluso pueden formar parte de las clases medias de sus países originarios. Esta situación ya descrita por Sarti (2005) queda verificada en el trabajo de campo realizado. Las mujeres entrevistadas tenían trabajo antes de emprender la migración. Empleo que además se adecuaba en mayor medida a sus perspectivas profesionales que el que han encontrado en España. Puede darse la situación, por tanto, de que la migración provoque una caída en el status social. La inserción en el trabajo de

cuidados es un claro ejemplo. No obstante, se incrementa el status financiero por lo que la retribución económica compensa esta movilidad descendiente. Es lo que Parreñas (2001: 150-198) denomina como “contradictory class mobility”. La mayor parte de las entrevistadas encontraron el empleo al poco tiempo de llegar al país por lo que la necesidad de ganar dinero rápido acentúa la inserción en los trabajos asistenciales resumiéndose la resignación en la idea de que “es el trabajo que hay para nosotras”. De media, se tarda un mes y medio en encontrar el primer empleo en esta ocupación. Este período de búsqueda se incrementa entre las mujeres más jóvenes. La edad se impone también como un criterio selectivo junto con la nacionalidad. Así ha sido el caso de dos entrevistadas que con 18 y 21 años respectivamente tardaron cerca de tres meses en encontrar un empleo como cuidadoras en régimen de interna a pesar de la elevada demanda existente dentro de esta modalidad.

4.- La complementariedad del trabajo de las mujeres inmigrantes a la inserción laboral de las mujeres nativas

La incorporación de la mujer al mercado laboral y la escasa igualdad entre sexos en el reparto de las tareas desempeñadas en el interior de los hogares permite pronosticar un aumento seguro en la demanda de domésticas cuidadoras. Según los datos del Consejo Económico y Social (CES, 2003) a pesar de que el número de mujeres ocupadas en la última década se ha ido incrementando, el porcentaje de mujeres con doble jornada laboral no ha descendido, sino que se ha mantenido constante. Si en el año 1993 el 63,3% de las mujeres ocupadas realizan también las labores del hogar, en el año 2003 esa cifra se sitúa en el 61,1% por lo que la mayor parte de la responsabilidad doméstica y del cuidado de personas dependientes recae sobre la mujer. La tasa de actividad de las mujeres nativas fue para el segundo trimestre del año 2005 según datos de la EPA (Encuesta de Población Activa) de un 37,8%, cifra que ha ido en aumento en la última década (tal y como se muestra en la tabla 2) aunque la tendencia al alza ya había comenzado en la segunda mitad de la década de los 80.

TABLA 2.- TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS, 1996-2004

	Tasa actividad (Activos/Pob.mitad año)	Tasa empleo (Ocupados/Po.mitad año)	Tasa paro (Parados/Activos)
1996	31,0	21,8	29,7
2001	33,0	28,0	15,0
2004	36,4	30,9	15,1
2005	36,9	32,5	12,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa. Las cifras están a segundo cuatrimestre de cada uno de los años.

La reducción de las tasas de paro femeninas hasta situarse en un 12% en el año 2005 son un indicador de la incorporación al mercado laboral de este colectivo y su permanencia en el mismo a pesar de la distancia existente con respecto al resto de países de la Unión Europea (la tasa de paro femenina en la Europa de los 15 tiene una media de un 9,0 según la European Labour Force Survey de 2005).

El análisis cualitativo de las entrevistas efectuadas a familias empleadoras confirman la hipótesis ya aducida en anteriores investigaciones (VVAA, 2004) de que la incorporación laboral femenina es uno de los factores clave que explica la contratación de empleadas de hogar como cuidadoras. En España la existencia de una notable disparidad regional con respecto a la inserción de la mujer nativa al mercado de trabajo es un elemento que corrobora dicha situación. Galicia y Navarra, ámbitos en los que se ha realizado el trabajo de campo, son ejemplos geográficos que muestran esta diversidad. A pesar de tener similares proporciones de mujeres nativas activas (sobre el 38%), la tasa de paro para este colectivo en Navarra se sitúa en el 7,1% y en Galicia duplica esta cifra alcanzando un 14,6%.

En ambas comunidades estas cifras de desempleo coinciden con una diferente extranjerización del mercado laboral del servicio doméstico. Siguiendo los datos del Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, en Galicia en el año 2004, el 24,9% de las personas afiliadas en Alta Laboral al Régimen Especial de Empleados de Hogar son extranjeros. Esta cifra se eleva a un 45,8% en el caso de Navarra. Prácticamente el doble. No pueden hacerse correlaciones estadísticas que muestren la asociación del grado de extranjerización del servicio doméstico y la incorporación de la mujer autóctona al mercado laboral. Sin embargo, no puede negarse que el hueco que ha dejado la mujer en el hogar está siendo cubierto en la actualidad por personas

contratadas ajenas al núcleo familiar, sobre todo, para la prestación de asistencia a personas mayores⁴.

Las familias nativas⁵ entrevistadas aseguran que la decisión de emplear una cuidadora doméstica está relacionada con la incapacidad de la mujer que lleva el peso del mantenimiento del hogar de asumir el trabajo asistencial. Principalmente, su ausencia en el cuidado está motivada porque posee un empleo remunerado. El agravamiento de la dependencia a edades avanzadas y la imposibilidad de hacer frente a la asistencia por motivos laborales son las razones primordiales señaladas por las familias empleadoras para efectuar la contratación de una cuidadora. La política social y la insuficiencia de servicios sociales de apoyo a la dependencia no aparecen en el discurso. Además, en ningún caso se ha aducido al desigual reparto del trabajo de cuidados en el seno familiar según sexos. No ha aparecido ninguna exigencia de estas empleadoras hacia los maridos, hermanos o parientes varones. Asumen que es un trabajo de mujeres y que cuando ellas no pueden realizarlo la fórmula más valorada es la de contratación de una empleada doméstica⁶.

Junto con el vacío que las mujeres nativas han dejado en sus hogares por su incorporación laboral y la desequilibrada distribución de tareas entre los sexos, se impone también una explicación demográfica que contribuye a pronosticar un auge en el sector asistencial doméstico. Algunas autoras como Sancho y Rodríguez (2001) han observado un déficit en el grupo de mujeres que constituyen el potencial de futuras cuidadoras. La OCDE ha creado el denominado como “indicador potencial del cuidador femenino” calculado a partir de la división entre el número de mujeres entre 45 y 69 años (grupo de edad en el que se sitúan la mayor parte de cuidadoras) y el colectivo de personas que superan los 70 años. De ese cociente se deduce el número de mujeres

⁴ Además, hay que tener en cuenta que Navarra es una de las regiones españolas que más ha potenciado el desarrollo de los servicios sociales destinados a personas mayores. Así, en la Comunidad Foral el Servicio de Ayuda a Domicilio cubre al 3,6% de los mayores de 65 años, mientras que en Galicia esta cifra desciende a un 1,9% (IMSERSO, 2005a). Es decir, a pesar de que la protección social a la dependencia tiene una mayor cobertura en Navarra en esta región se produce también una mayor inserción de inmigrantes como cuidadoras. La incorporación laboral de la mujer es el elemento principal que explica esta disparidad entre ambas comunidades.

⁵ Se ha entrevistado al miembro familiar que antes de la contratación de una cuidadora efectuaba el trabajo de asistencia. En todos los casos se trataba de mujeres.

⁶ Judith Rollins (1990) encontró esta misma pauta en 20 entrevistas realizadas a empleadoras de personal doméstico en sus hogares. Ninguna de sus entrevistadas había reclamado a sus esposos una contribución en la realización de las tareas domésticas. El conflicto sobre este desigual reparto de tareas entre sexos surge cuando la mujer trabaja fuera del hogar y no es posible contratar a una doméstica.

cuidadoras por cada persona mayor de 70 años (edad a partir de la cual surgen más dependencias). Pues bien, el resultado es para España de 1,3 cuidadoras por cada mayor de 70 años, mientras que en 1991 esa cifra se situaba en un 1,5.

La disminución de generaciones femeninas dispuestas a dedicarse al cuidado no está relacionada únicamente con las nuevas tendencias sociales de este colectivo, sino que también está motivada por la dificultad de propiciarse su relevo generacional. Las cohortes de mujeres ya clasificadas como “generación pivot” (aquellas que han nacido entre 1937 y 1961) porque han priorizado “la responsabilidad como cuidadoras que les ha sido socialmente atribuida por encima de sus opciones laborales y personales” (Sancho y Rodríguez, 2001) empiezan a escasear en el futuro. El acceso a la educación universitaria está generando trabajadoras profesionales poco dispuestas a permanecer en el hogar cumpliendo con las tradicionales tareas asignadas a la mujer por medio de la división sexual del trabajo. La caída de la natalidad también provoca que en el futuro las generaciones femeninas de mediana edad tengan menos efectivos que aquellas cohortes de personas que sobrepasan los setenta años.

5.- Conclusiones

En la actualidad, la principal vía de privatización de la asistencia dirigida a personas mayores es el servicio doméstico. La empleada de hogar se erige como figura principal en la dispensación de cuidados mercantilizados. Las ventajas que ofrece este recurso en cuanto a disponibilidad horaria y condiciones laborales son dos aspectos que inciden en su demanda junto con la incorporación laboral de la mujer nativa y las deficiencias del sistema público de protección social. El proceso de internacionalización que está experimentando el mercado laboral español ha convertido este empleo en un verdadero nicho laboral para personas inmigrantes.

El sector de cuidados a domicilio se ha configurado para la mayoría de las mujeres extranjeras en el inicio de su trayectoria laboral en nuestro país. Consideradas como trabajadoras domésticas, la mayoría de ellas sin estabilidad jurídica, las necesidades asistenciales de las familias empleadoras se invisibilizan ante la ausencia de una red adecuada de servicios sociales. Al mismo tiempo se oculta la vulnerabilidad de estas trabajadoras bajo la frontera que marca la privacidad del hogar. La preferencia en la

contratación de cuidadoras latinoamericanas está enraizada en un componente simbólico cultural considerado similar al español y en la generación de estereotipos relacionados con cualidades de personalidad esenciales para el desempeño de esta actividad, tales como “paciencia” y “cariño”. Se obvian los requisitos profesionales formales y se priorizan aquellos que tradicionalmente se han asociado al carácter femenino. De esta manera, la cuidadora inmigrante desempeña el trabajo físico (limpieza del hogar) y emocional (dispensación de asistencia) que con anterioridad cubría el trabajo reproductivo de las mujeres nativas.

6.- Bibliografía

- CES (2003), *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Madrid, CES.
- Colectivo IOÉ (2005), “El cuidado de personas mayores dependientes realizado por ciudadanos inmigrantes en la Comunidad de Madrid” en IMSERSO (ed.), *Cuidado a la dependencia e inmigración*, Madrid, IMSERSO, pp.233-370.
- IMSERSO (2005a), *Atención a las personas en situación de dependencia en España. Libro Blanco*, Madrid, IMSERSO
- IMSERSO (2005b), *Cuidado a la dependencia e inmigración*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- IMSERSO (2004a), *Encuesta de Apoyo Informal a las personas mayores en España* (extraído en septiembre de 2005 de www.imsersomayores.csic.es/estadisticas/encuestas)
- IMSERSO (2004b), *Empleados de Hogar. Apoyo a Mayores* (extraído en septiembre de 2005 de www.imsersomayores.csic.es/estadisticas/encuestas)
- Martínez Buján, R. (2005), “El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento”, *Panorama Social*, 2: 86-97
- OCDE (2004), *Tendances des migrations internationales: rapport annuel, 2003*, París, OCDE.
- ONU (2001), *Replacement Migration. Is it a solution to declining and ageing populations?*, New York, United Nations Publications.
- Oso, L. (1998), *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Parella, S. (2003): “Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación”. Barcelona, Anthropos.

- Parreñas, R. (2001), *Servants of Globalization: woman, migration and domestic work*, California, Stanford University Press.
- Rollins, J. (1990), “Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes”, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, nº 84, pp.63-77.
- Sancho, T.; Rodríguez, P. (2001), “Envejecimiento y protección social a la dependencia en España. Veinte años de historia y una mirada hacia el futuro”, *Revista de Intervención Psicosocial*, 10 (3): 259-276.
- Sarti, R. (2005): “Who are servants? The answers given in different historical periods (16th-20th centuries)” en Pasleau, S. y Shopping, I. (eds.), *Proceedings of the Servant Project*, vol. II, Seminar in Oslo (forthcoming).
- Ungerson, C. (1999): “Personal Assistants and Disabled People: an Examination of a Hybrid Form of Work and Care”, *Work, Employment & Society*, vol. 13, nº4, pp. 583-600.
- VV.AA. (2004), *Hogares, cuidados y fronteras... derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación*, Madrid, Traficantes de Sueños.