

## 9. INMIGRACIÓN Y ENVEJECIMIENTO DESDE UNA PERSPECTIVA ASISTENCIAL

Raquel Martínez Buján \*

El envejecimiento de la población es uno de los rasgos demográficos que caracterizan el desarrollo de las sociedades y, además, uno de los principales desafíos de la política económica y sociosanitaria del siglo XXI. El aumento de años de vida está asociado a una pérdida de capacidades funcionales que requiere la presencia de una tercera persona como apoyo para la realización de las actividades básicas de la vida diaria. La provisión de estos cuidados, que en muchos casos son de larga duración, ha estimulado la búsqueda de soluciones que aseguren tanto la viabilidad financiera como el suministro de este trabajo de asistencia.

Aquellos países, como España (y en general el Sur de Europa), donde la base de las tareas de cuidado se encuentra en el trabajo familiar femenino, están experimentando importantes cambios demográficos y sociales que han modificado el «natural» equilibrio de asistencia bajo el cual se han mantenido hasta la actualidad. La caída de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la tendencia hacia la privatización de la política social (Williams y Gavanas, 2008; R. Martínez, 2008) son algunos de esos factores que desestabilizan los niveles de la demanda de cuidados y de las perso-

nas que ofrecen asistencia. Simultáneamente en estos países mediterráneos se ha producido en la última década una creciente internacionalización del mercado de trabajo acompañada de una aceleración de los flujos migratorios que eligen esta región como lugar de destino. En el caso particular de España, esta tendencia se caracteriza por la feminización, latinoamericanización e irregularidad del colectivo inmigrante (Izquierdo *et al.*, 2003; R. Martínez, 2003). Dichas particularidades han favorecido el reemplazo del cuidado familiar no remunerado por la contratación de cuidadoras inmigrantes que realizan estas tareas de atención personal en el seno del sector doméstico.

Esta comunicación observa el vínculo entre inmigración y envejecimiento desde una perspectiva que analiza a la población foránea como dispensadora de asistencia a los mayores dependientes. El mercado laboral de cuidados dentro del tradicional servicio doméstico es un sector de trabajo en alza que ha quedado desprovisto de trabajadores nativos. Y la demanda de domésticas cuidadoras es tan relevante que algunos técnicos ocupados de gestionar bolsas de empleo determinan que el 90% de las ofertas laborales delegadas al colectivo extranjero femenino están relacionadas con la asis-

---

\* Doctora en Sociología por la Universidad de La Coruña. Actualmente trabaja como Profesora Ayudante del Departamento de Sociología, Ciencia Política y de la Administración de la Universidad de La Coruña. Sus ámbitos de investigación recogen las áreas de migración latinoamericana, política social y envejecimiento de la población.

tencia a personas dependientes. El «cuidado» se convierte en la ocupación que permite a las mujeres inmigrantes la entrada al mercado laboral español (Colectivo IOÉ, 2005).

Los objetivos de esta comunicación son analizar la aparición de este mercado laboral y su delegación hacia mujeres inmigrantes así como las necesidades de formación específicas que requiere el desempeño de dicha actividad. La metodología utilizada es cualitativa y forma parte de la elaborada para la redacción de mi tesis doctoral («Bienestar y cuidados: El oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos»). 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 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 La Coruña y Santiago de Compostela, aunque también se han realizado entrevistas en Pamplona, Madrid y Barcelona.

## I. LA EXTERNALIZACIÓN DE LA ASISTENCIA Y LA CONTRATACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES CUIDADORAS<sup>1</sup>

Ante un panorama de envejecimiento demográfico, incremento de personas mayores con necesidades de atención personal, insuficiencia de servicios públicos adecuados a la asistencia geriátrica y descenso de mujeres «amas de casa» a tiempo completo, cada vez son más las familias que deciden contratar en el mercado los servicios de una persona que se ocupe de la asistencia de las personas dependientes. Existen diversas fórmulas de externalización de los cuidados. Desde las residencias hasta las empresas de Servicio de Ayuda a Domicilio pasando por búsqueda de apoyo en el tradicional servicio doméstico ocupado actualmente por un número importante de mujeres inmigrantes. Esta última opción es la principal vía de privatización del «trabajo de cuidado». Tan sólo el 0,4% de las familias cuidadoras han mercantilizado el servicio asistencial a empresas privadas mientras que el 7% han contratado a un/a trabajador/a de hogar para cumplir esta función. La proporción de empleados domésticos cuidadores iguala a la cobertura de servicios públicos asistenciales ofertada desde la administración (7,7%)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Esta sección está basada en el artículo de R. Martínez Buján (2005): «El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento», *Panorama Social*, núm. 2, pp. 86-97.

<sup>2</sup> Esta cifra no es elevada si la comparamos con la recogida por una encuesta realizada en la región italiana de Módena. En esta ciudad, el 27,3% de las familias con mayores dependientes habían contratado a alguien, preferentemente una mujer inmigrante, para realizar las tareas de asistencia (Bettio *et al.*, 2006).

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 oferta de 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 asistencia que ofrecen no llegan para cubrir las necesidades de la población dependiente. 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.

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).

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 cuidadoras. Las propias familias empleadoras de inmigrantes para el cuidado de sus mayores recalcan que el principal elemento que ha inducido a la contratación está relacionado con la imposibilidad de efectuar las tareas del cuidado del miembro femenino sobre el que recaería el trabajo de asistencia. Esa ausencia femenina está motivada bien por su inserción en el mercado de trabajo, bien por la necesidad de su presencia con sus familiares directos o bien por ambos aspectos. Lejos de aducir cuestiones relacionadas con la política social y la ausencia de una red de servicios sociales, las razones más señaladas para la contratación de una cuidadora están relacionadas con el agravamiento de una dependencia y la imposibilidad de hacer frente al cuidado por motivos laborales.

Todas las familias entrevistadas<sup>3</sup> identificaron como causa detonante de la contratación la aparición de un problema de salud que aumenta la dependencia de la persona de edad (una embolia, una caída...). Sin embargo, esta situación suele ir pareja a otros factores asociados. La iniciativa de contratar a una cuidadora extranjera responde a una estrategia familiar en la que pesa principalmente la situación de convivencia del mayor y la inserción laboral de la mujer española sobre la que tendría que recaer este trabajo.

---

<sup>3</sup> Se entrevistó a las personas sobre las que recayó la responsabilidad principal de contratar a una cuidadora inmigrante. Todas ellas eran mujeres.

En este sentido son cuestiones relevantes el lugar de residencia y los miembros que viven en el hogar del anciano. Si el mayor vive solo porque no tiene parientes o porque reside en un lugar alejado de su familia (por ejemplo, en el pueblo), el recurso más demandado es una cuidadora en régimen de «interna». También existe la posibilidad de que los hijos o en su caso los cuidadores principales no se pongan de acuerdo en la residencia en la que debe vivir el anciano/a, o que el propio mayor no quiera abandonar su hogar «de siempre». Cuando el anciano/a vive dentro de una unidad familiar (con algún hijo u otro pariente) la razón para emplear a una cuidadora está relacionada con la incorporación de la mujer sobre la que cae el peso del hogar en el mercado laboral. La dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar se soluciona mediante la externalización del cuidado. En este caso, el régimen habitual de contratación es en la mayoría de las ocasiones «por horas».

¿Por qué? Porque las dos hermanas que estábamos aquí en Pamplona estábamos trabajando y entonces no disponíamos de tiempo suficiente para cuidar a nuestro padre que no se podía quedar solo. Estaba totalmente ya que se le iba un poco la cabeza. Aunque se manejaba él pero... solo no podía estar. Entonces era para cubrir las horas que nosotras no podíamos estar y bueno (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

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. En las propias organizaciones no gubernamentales informaban a las familias interesadas de que no había mujeres nativas dispuestas a trabajar y menos de «internas». Ante la imposibilidad de encontrar a una cuidadora autóctona, la salida es la contratación de una persona inmigrante.

Contratamos a una persona extranjera para cuidar de mi madre porque yo no podía atenderla durante el día. Me dijeron que no había españolas para hacer el trabajo. Tengo una librería y estoy todo el día fuera de casa. Ya sabes que una librería es muy atado porque tengo que abrir todos los días de la semana, sábados y domingos. Mi marido también trabaja y mis hijos, cada uno tiene su trabajo. Cuando mi madre empeoró y me la traje a mi casa se me echó el mundo encima. No era capaz de hacer todo el trabajo. Al final decidí contratar a alguien y las únicas personas dispuestas eran inmigrantes (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. La Coruña, 2003).

## II. EL PERFIL DE LA CUIDADORA DOMÉSTICA

Los entrevistados pertenecientes a ONG e instituciones con bolsa de empleo para cuidadoras extranjeras coinciden en afirmar que regularmente el trabajo de asistencia es ocupado por mujeres extranjeras irregulares que acaban de llegar al país. Al ser la mayoría de las ofertas de trabajo dentro de la modalidad de

«interna», las circunstancias vitales de las 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 hasta 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 caso de Pamplona, destacaba la presencia de ecuatorianas y bolivianas; en La Coruña estaba empezando a surgir la figura de la cuidadora brasileña.

Las preferencias 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.

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 diji-

mos: «Bueno, pues una que fuese más clara». 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. La Coruña, 2003).

Esa preferencia por mujeres latinoamericanas ha repercutido en que el cuidado de ancianos se convierta para ellas en un nicho de empleo. En este caso, se ha creado por una demanda existente con anterioridad a la llegada de estas mujeres inmigrantes y a su asentamiento en este mercado laboral. Esta idea se refuerza por el hecho de que tan sólo dos de las treinta cuidadoras entrevistadas habían trabajado en sus países de origen en esta ocupación, que son las únicas que habían pensado en trabajar dentro de este empleo cuando forjaron el proyecto migratorio. El cuidado de ancianos es una actividad impuesta por un momento puntual al no poder acceder a otro trabajo.

Si tú has trabajado en un banco, aquí no te lo van a dar tampoco. Tú aquí vas de cocinera o de cuidado de niños o de ancianos, ése es el trabajo para nosotros. [...] No, es que lo que tú tienes de Ecuador, aquí no te vale nada, nada. Aquí, de cuidadora de ancianos,

de cuidar niños. No tienes documentos... (Cuidadora ecuatoriana. La Coruña, 2003).

### III. FORMACIÓN DEMANDADA PARA LAS CUIDADORAS

El cuidado de personas mayores introduce nuevas tareas que no eran definidas para el servicio doméstico y que requieren de una formación específica dirigida, principalmente, en dos ámbitos. Por una parte, las actividades relacionadas con un esfuerzo físico (levantar al mayor, asearlo, inyectarle...) que pueden ser contabilizadas dentro de un concepto profesional del cuidado mediante la presencia de una serie de conocimientos médicos. Por otra parte, el «trabajo del cuidado» implica una relación personal con el mayor que necesita de una serie de habilidades emocionales que se traduzcan en ofrecer bienestar y consuelo. Este ámbito es más difícil de cuantificar profesionalmente y está asociado a ciertas características o habilidades de carácter personal.

Ninguna de las familias empleadoras entrevistadas ha demandado cuidadoras profesionales. Las únicas características a valorar de la futura trabajadora están relacionadas con la «paciencia» y el «cariño». Se atrae a inmigrantes hacia una actividad en la que, supuestamente, no es necesaria más que la experiencia vital y desarrollar el rol aprendido en el país de origen con su familia.

Yo tampoco había estado en una casa haciendo lo que me toca hacer ahora. No me es difícil porque yo tuve mi hogar y tuve mis experiencias (Cuidadora colombiana. La Coruña, 2003).

No se configura el cuidado de ancianos como una ocupación en la que sea necesaria una profesionalización puesto que los empleadores contratan trabajadoras para cuidar a sus mayores que no tienen una especialización para el trato de los mismos, aún teniendo en cuenta que en numerosos casos, el mayor requiere unos cuidados específicos como la aplicación de inyecciones, reanimación en caso de espasmos, vigilancia de las medicinas...

No, yo no pido que tengan una especialización concreta para cuidar mayores. A mí es que de esta chica me habló una clienta mía. Y con eso ya está. No, porque allí tiene gente, tiene al médico cerca... No le hace falta. No necesito así a nadie con conocimientos de enfermería, porque unos parches de morfina se los pone así cualquiera (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. La Coruña, 2003).

Pero, a pesar de este discurso en el que se dice no necesitar a nadie con unas aptitudes específicas en el cuidado de ancianos, estamos hablando de personas con una movilidad reducida, por lo que en determinadas ocasiones sería necesario a unas cuidadoras con unos conocimientos específicos sobre su enfermedad. Las propias inmigrantes resaltan que no estaban preparadas para dedicarse a la custodia de un mayor

y que en ocasiones no saben cómo actuar:

Yo nunca lo hice, pero yo me voy y los cuido con todo el cariño del mundo. A ver cómo nos va (Cuidadora colombiana. La Coruña, 2003).

Empezar a cuidar ancianos fue coincidencia, no sabía, ni estaba preparada (Cuidadora brasileña. Santiago de Compostela, 2003).

Porque a la señora le pegan esas vueltas, como que se te va, esas arritmias, ella se me desmaya, se pone morada... A mí me dan los nervios, porque yo nunca he trabajado en eso, me coge desprevenida, no sé que hacer, no sé a dónde correr (Cuidadora ecuatoriana. La Coruña, 2003).

Todos estos elementos que configuran el mercado de trabajo del cuidado de ancianos, determinan que las personas implicadas en este empleo deben poseer unas determinadas cualidades. Ellas mismas definen cuáles tienen que ser las capacidades que debe de poseer una buena cuidadora. Lo curioso es que hacen referencia, ante todo, a peculiaridades personales, a adjetivos de personalidad, más que a conocimientos prácticos relacionados con la asistencia. «Paciencia y cariño» son las características más importantes que ellas mismas reconocen a la hora de asistir a personas mayores. Incluso algunas de las entrevistadas mencionan que aunque nunca habían trabajado en la custodia de ancianos, se consideran portadoras de una cualificación especial, de una sensibilidad innata que las hace proclives a

trabajar en esta actividad. Parece que para tener éxito en el cuidado de ancianos, los empleadores se fijan en el trato personal que la trabajadora tiene con el anciano y en la nacionalidad, más que en su cualificación. Se demandan unas determinadas características de personalidad con las cuales, por otra parte, se identifican las propias empleadas.

No pido que sepa nada específico. Igual que aprendí yo a cuidar a mi madre aprenderá ella (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. La Coruña, 2003).

Ello significa que la mayor demanda de las familias españolas y la parte del trabajo de cuidados con el que más se identifican las cuidadoras extranjeras es la relacionada con los aspectos emocionales del empleo. Sin embargo, éstos siempre son y han sido los más devaluados, los más invisibles y los peor remunerados, precisamente por la dificultad de traducir las habilidades en una remuneración económica. Esta ausencia en la demanda de conocimientos tácitos o formales está relacionada con la vinculación del cuidado al ámbito doméstico. En primer lugar, supone que el cuidado sea asimilado como una actividad femenina. En segundo lugar, conlleva que el entrenamiento necesario para su desarrollo se considere como «innato» para las mujeres sin que se reconozcan capacitaciones formales. Esta consideración se aplica sobre todo a la parte emocional del trabajo asistencial y no tanto a sus aspectos técnicos. El cuidado personal dirigido al mantenimiento



físico requiere de unos conocimientos que fácilmente pueden traducirse en un salario. El trabajo emocional, sin embargo, no se especifica como una forma de «labor especializada», sino que se atribuye a componentes de personalidad de la cuidadora.

Cuando las familias empleadoras demandan a sus futuras cuidadoras «trabajo emocional», tampoco tienen en cuenta los entrenamientos necesarios para poder llevarlo a cabo. En el análisis de las entrevistas en profundidad tanto a cuidadoras extranjeras como a mujeres contratadoras de sus servicios se pone de relieve cómo ambos grupos no son conscientes de que el trabajo de «afecto», «amor» y «cariño» pueda implicar la necesidad de unas pautas explícitas de aptitudes y la adquisición de conocimientos.

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

cuanto 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 son trabajos en los 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 estatus social. La inserción en el trabajo de cuidados es un claro ejemplo. No obstante, se incrementa el estatus 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.

#### IV. CONCLUSIONES

La mercantilización de la asistencia a domicilio mediante la utilización de empleadas de hogar ha supuesto la identificación del «acto cuidar» con las tareas de mantenimiento del hogar. La Ley de 1985 que regula el servicio doméstico parte de la consideración de que «cuidar» y «limpiar» forman parte de una misma activi-

dad obviando la diversificación de tareas que el trabajo asistencial introduce en los hogares. De esa equiparación de ambas actividades aparece la invisibilidad de la formación que requiere el trabajo de atención personal. La tradición de la división sexual que consagra las tareas reproductivas a las mujeres se traduce, cuando esta actividad se mercantiliza, en una demanda de cuidadoras asociadas al hecho de ser mujer y a ciertas características de personalidad que se asocian a este colectivo (como ser pacientes y cariñosas). Sin embargo, la experiencia de las mujeres inmigrantes que trabajan en este sector demuestra la conveniencia de formación para que se produzca una labor de cuidado adecuada y para que la situación de convivencia en el hogar (recordemos que la mayor parte de las inmigrantes cuidadoras trabajan como internas) sea favorable para las tres partes implicadas: anciano, familia empleadora y cuidadora.